



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*

Dicembre 2024



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.....	4
2.1 La gestione strategica del capitale umano.....	5
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 Metodologia del I Report (T2 2024)	8
3.1.1. Individuazione dei <i>pillar</i>	8
3.1.2 Definizione degli indicatori	9
3.1.3 Campione di riferimento.....	10
3.1.4 Attività di rilevazione dei dati	10
3.2 Metodologia del II Report (T4 2024)	11
3.2.1 Definizione dei nuovi indicatori	11
3.2.2 Campione di riferimento.....	13
3.2.3 Attività di rilevazione dei dati	16
4. Valorizzazione e consolidamento del Report KPI.....	17
4.1 Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024)	17
4.1.1 Valutazione di endogeneità I Report KPI (T2 2024)	18
4.2 Il consolidamento del II Report KPI (T4 2024)	18
4.2.1 Valutazione di endogeneità II Report KPI (T4 2024)	20
5. Metodologia di individuazione dei <i>benchmark</i>	21
5.1.1 <i>Benchmarking</i> e posizionamento delle PA coinvolte.....	21
6. Risultati e prospettive.....	22
7. Prossimi passi.....	28
8. Annex.....	29
9. Allegato 1	30
10. Allegato 2	7

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1. Individuazione dei KPI a partire dai trend.....	8
Figura 2. Ambiti di indagine per la definizione dei KPI	10
Figura 3. Set nuovi indicatori.....	12
Figura 4. Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell'amministrazione e progetto.....	14
Figura 5. Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell'amministrazione e progetto	14
Figura 6. Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica del Comune	15
Figura 7. Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione	16

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, trapiantata a dicembre 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 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* che ha previsto la pubblicazione, di un **primo report semestrale (T2 2024) sugli indicatori chiave di monitoraggio** (*Key Performance Indicators* - c.d. KPI) dell'azione di riforma correlati alla gestione strategica delle risorse umane.

All'esito positivo del percorso di *assessment* della *Milestone M1C1-59 bis* avviato dalla Commissione europea nel giugno 2024, il primo report semestrale è stato pubblicato [sulla pagina delle notizie sul sito istituzionale](#) del Dipartimento della funzione pubblica, unitamente alla relativa nota metodologica².

La medesima *Milestone* prevede che tale report sia **aggiornato semestralmente fino alla scadenza del PNRR**, prevista quest'ultima al 30.06.2026 (T2 2026). Tale previsione trova conferma nell'ambito del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024, emanato al fine di disciplinare l'attività di predisposizione e pubblicazione dei report KPI previsti dalla *Milestone M1C1-59 bis*³.

Secondo quanto stabilito dall'ultima Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione europea adottata il 18 novembre 2024, 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 M1C1-59 ter⁴.

Tanto premesso, 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)**. Il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri si sta

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 Il report KPI di giugno 2024 e la relativa nota metodologica allegata sono consultabili al seguente link: <https://www.funzionepubblica.gov.it/milestone-e-target#59>.

³ Il decreto in oggetto è consultabile al seguente link: [Decreto Capo dipartimento report KPI semestrali](#).

⁴ 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](#)).

avvalendo del supporto dell'ente *in house* Formez PA, nel ruolo di soggetto attuatore, per la realizzazione del progetto "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico" (RiVa), nell'ambito della sub-misura M1C1 R. 2.3.1., e del progetto "Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane" (GRU), nell'ambito della sub-misura M1C1 I. 2.3.2.

Attraverso le attività realizzate da Formez PA e dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito della *governance* e della realizzazione di tali iniziative, si è giunti all'identificazione di un set di KPI utili per fornire un **quadro dell'attuazione della Riforma e delle azioni di rafforzamento della capacità amministrativa della PA** nonché, a tendere, dell'impatto delle trasformazioni e delle evoluzioni dei modelli di gestione del capitale umano pubblico.

L'obiettivo del presente documento, redatto in formato incrementale rispetto alla nota metodologica a corredo del I report di giugno 2024, risiede quindi nel fornire informazioni aggiornate sul contesto di riferimento alla base dell'identificazione dei KPI proposti nel secondo report, in considerazione anche delle novità di carattere metodologico e tematico introdotte a valle della procedura di *assessment* della *Milestone* M1C1-59 bis, descrivendo al contempo la metodologia, i principi e i razionali utilizzati per la loro identificazione e valorizzazione e introducendo le tematiche innovative riguardanti l'identificazione dei *benchmark* e la conseguente analisi di posizionamento delle amministrazioni previste, a partire dal report di dicembre 2024⁵.

Occorre evidenziare che il report degli indicatori chiave di monitoraggio (KPI) e i suoi successivi aggiornamenti, previsti dalla *Milestone* M1C1-59 bis, rappresentano uno strumento di primaria rilevanza che il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ambito dell'attività di *governance* delle attività progettuali sopra citate, utilizzerà per monitorare nel tempo i progressi e l'efficacia di tutte le attività e azioni poste in essere nell'ambito della Riforma del mercato del lavoro pubblico, al fine di orientare le stesse al raggiungimento ottimale degli obiettivi prefissati per l'implementazione di una gestione strategica *competency based* delle risorse umane nella PA.

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 (o KPI) che consentano, attraverso un monitoraggio periodico, di analizzare l'impatto della riforma e l'eventuale 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**.

⁵ In merito all'introduzione del *benchmark* e dell'analisi di posizionamento delle amministrazioni, si veda l'articolo 3 comma 1 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024.

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 accompagnamento 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 messi in campo 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 di alcuni soggetti attuatori individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, tra i quali si annovera 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 l'implementazione della Riforma.

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 “evolativi” 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).

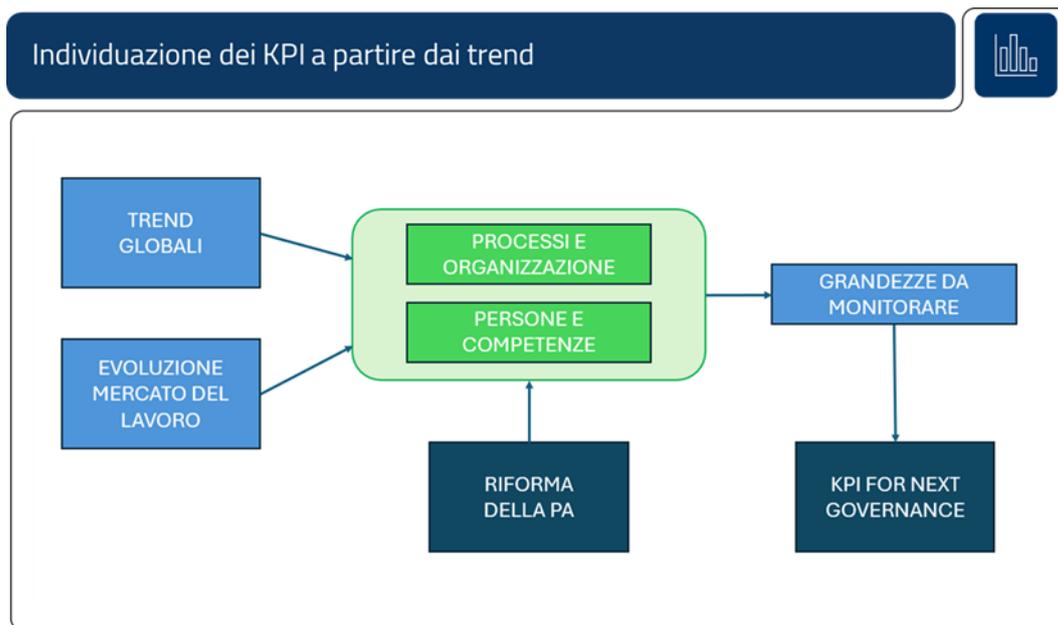


Figura 1. Individuazione dei KPI a partire dai trend

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 Metodologia del I Report (T2 2024)

3.1.1. Individuazione dei *pillar*

L’identificazione degli indicatori base di monitoraggio 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:



Ognuna delle dimensioni identificate costituisce un tassello fondamentale del complesso mosaico della gestione strategica delle risorse umane e del rafforzamento della capacità amministrativa. Per un dettaglio maggiore relativo ai singoli *pillar* e alla natura significativa degli stessi si rimanda ai paragrafi **"3.1.1 Individuazione pillar relativi alla gestione strategica delle risorse umane"** e **"3.2.1 Individuazione pillar relativo alla capacità amministrativa e il suo rafforzamento"** della [nota metodologica](#) allegata al I report KPI di giugno 2024.

3.1.2 Definizione degli indicatori

I 27 KPI parte del primo report sono stati identificati nell'ambito di un confronto costante e sinergico tra il Dipartimento della funzione pubblica (UOLP), il Formez PA quale soggetto attuatore delle due iniziative progettuali sopra descritte (RiVa e GRU), e le amministrazioni direttamente coinvolte nelle iniziative stesse, con il presidio scientifico dell'Unità operativa centrale istituita nell'ambito della Riforma del mercato del lavoro della PA come previsto dalla *Milestone* M1C1-59, quest'ultima trapiantata al 31 dicembre 2023⁶.

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.

⁶ Si ricorda che con Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica ID n. 48795739 del 13 ottobre 2023 è stata costituita l'Unità operativa centrale, prevista quale meccanismo di verifica della *Milestone* M1C1-59, con funzioni di coordinamento finalizzate ad accompagnare l'attuazione della riforma garantendo l'efficace introduzione di un sistema di gestione strategica delle risorse umane nella PA, presidiare la sperimentazione e l'implementazione degli strumenti digitali realizzati e la disseminazione del know how, anche attraverso l'emanazione di linee guida e circolari, e contribuire nel complesso al pieno raggiungimento degli obiettivi previsti dalla *Milestone* M1C1-59 del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

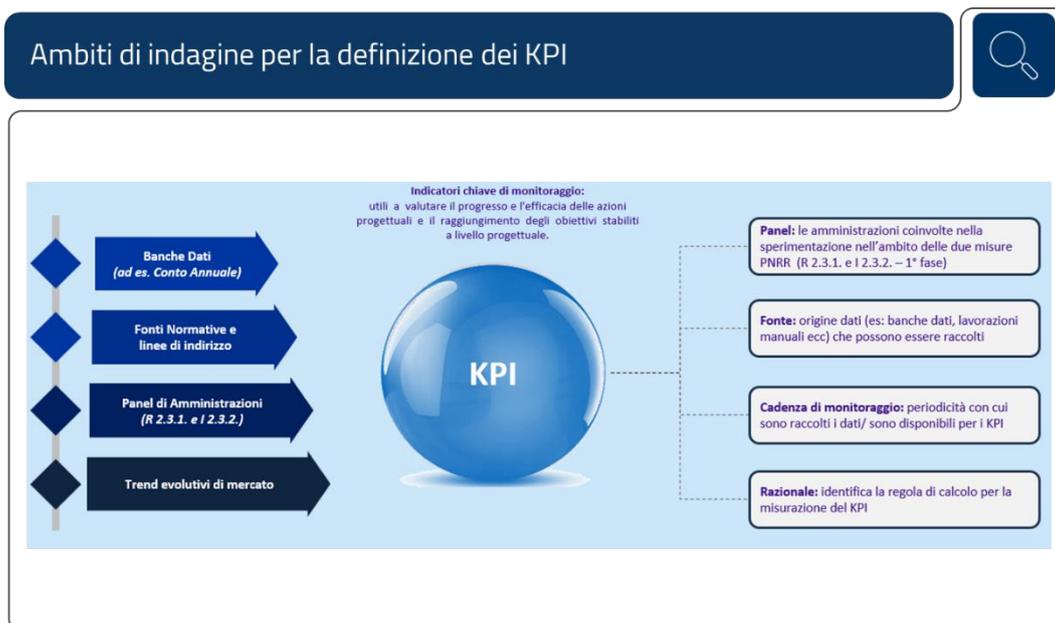


Figura 2. Ambiti di indagine per la definizione dei KPI

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 report KPI di giugno 2024.

Ad integrazione del percorso sopra illustrato, è stata inoltre condotta **un'analisi dei driver più influenti** nel contesto socioeconomico del mercato del lavoro che ha permesso di identificare **24 trend** globali e specifici in grado di esercitare un'influenza sulle persone e le loro scelte lavorative. In particolare, ogni *trend* è stato valutato per impatto e solidità dei driver evolutivi, offrendo indicazioni utili per la gestione del capitale umano. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo "**3.3. Approccio metodologico per l'individuazione di KPI provenienti dall'analisi macroeconomica legata al mercato del lavoro e in ottica evolutiva**" e i relativi sottoparagrafi della [nota metodologica](#) allegata al report KPI di giugno 2024.

3.1.3 Campione di riferimento

Per quanto attiene al campione di riferimento per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del primo 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**.

3.1.4 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.

3.2 Metodologia del II Report (T4 2024)

3.2.1 Definizione dei nuovi indicatori

Come affermato in premessa, il report degli indicatori chiave di monitoraggio (KPI) previsto dalla *Milestone* M1C1-59 bis rappresenta un importante strumento di monitoraggio dei progressi delle attività e delle azioni poste in essere nell'ambito della Riforma del mercato del lavoro pubblico.

Per il secondo report semestrale, in coerenza con gli impegni assunti dal Dipartimento nell'ambito del percorso di *assessment* e cristallizzati nel Decreto 6 novembre 2024, si è proceduto a implementare il set di KPI inizialmente proposto 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 integrando agli indicatori del primo report n. 13 (tredici) nuovi indicatori, riportati di seguito:

Dimensione	ID	KPI	Razionale
D1. RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	D1.4	Percentuale di profili professionali di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale <i>competency based</i>	Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane <i>competency based</i> delle Amministrazioni partecipanti
	D1.5	Percentuale di profili professionali di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane <i>competency based</i> delle Amministrazioni partecipanti
D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	D2.4	Percentuale di assunzioni determinate dal <i>turnover</i> sul totale assunzioni	Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale
	D2.5	Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate	Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale
D3. RECRUITING	D3.4	Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale <i>competency based</i>	Misura la coerenza applicativa del modello
	D3.5	Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	Misura la coerenza applicativa del modello

Dimensione	ID	KPI	Razionale
	D3.6	Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni	Misura il grado di attrazione dei giovani
D6. RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	D6.14	Rilevazione personale <35 anni	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.
	D6.15	Rilevazione personale EQ-EP <35 anni	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.
	D6.16	Mobilità esterna temporanea (OUT)	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.
	D6.17	Mobilità esterna temporanea (IN)	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.
	D6.18	Donne con ruolo manageriale/dirigenziale	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.
	D6.19	Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento	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

Figura 3. Set nuovi indicatori

L'ampliamento del set dei KPI ha previsto l'integrazione di alcuni KPI strettamente connessi alle maggiori tendenze nel mercato del lavoro.

Nello specifico, sono stati intercettati i *trend* di seguito elencati:

- **Gender equality.** L'eguaglianza di opportunità, di trattamento e di accesso per tutte le persone, indipendentemente dal loro genere, rappresenta un tema sensibile ancora oggetto di dibattito anche all'interno della Pubblica Amministrazione. Dunque, è di primaria importanza monitorare la promozione di una maggiore parità di genere nel contesto operativo a livello internazionale. Con riguardo al presidio del *trend* è stato introdotto un nuovo indicatore (**D.6.18**) avente l'obiettivo di misurare quanto l'organizzazione fosse in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.
- **Young waves.** Millennials, Gen Z e le nuove generazioni successive, presentano caratteristiche uniche, frutto di una crescita segnata dalla digitalizzazione e dai rapidi cambiamenti sociali. La misurazione di questa tendenza nell'ambito del contesto operativo della Pubblica Amministrazione consente di avere l'opportunità di comprendere l'effettivo inserimento di questi nuovi componenti anche rispetto alle assegnazioni di incarichi di responsabilità. Rispetto alla suddetta tendenza sono stati individuati tre indicatori rispettivamente (**D.3.6, D.6.14, D.6.15**) utili a misurare quanto il contesto operativo della pubblica amministrazione sia in grado di assumere giovani under 35 e a favorire la loro crescita sia dal punto di vista professionale sia dal punto di vista dello sviluppo delle carriere.

3.2.2 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 seconda 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 4. Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell'amministrazione e progetto

L'universo di riferimento della seconda rilevazione in oggetto è composto in prevalenza da enti locali (90,7%). 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 1).

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



Figura 5. 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 seconda 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 prima rilevazione, in cui erano stati coinvolti solo 70 enti, con 51 comuni rispondenti.

Oltre il 61% dei comuni rispondenti hanno 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 l'11% ha tra i 100mila e i 250mila abitanti.

Progetto GRU - Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica del Comune



Area geografica	Universo	Enti rispondenti	Tasso di partecipazione
	v.a.	v.a.	v.%
Nord	51	42	82,4%
Centro	18	12	66,7%
Sud e Isole	67	48	71,6%
Nel complesso	136	102	75,0%

Figura 6. Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica del Comune

Rispetto all'area geografica si segnala che il 47% dei rispondenti alla rilevazione ha sede nel Sud e nelle Isole; il 12% nelle regioni del Centro e il 41% si trova nelle regioni del Nord del Paese (anziché il 55% della scorsa rilevazione).



Tipologia di amministrazione	Enti del progetto RIVA		
	Universo	Enti rispondenti	Tasso di partecipazione
Pubbliche amministrazioni centrali	7	7	100,0%
Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni	40	35	87,5%
Enti di ricerca e Università	11	10	90,9%
Nel complesso	58	52	87,9%

Figura 7. Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione

Le amministrazioni coinvolte nelle attività del progetto Riva che hanno partecipato alla seconda 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.

3.2.3 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 unico con modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) e il successivo monitoraggio delle risposte. Si attenziona che il Dipartimento, in linea con impegni precedentemente assunti, ha deciso di ricorrere, per questa seconda rilevazione, alla somministrazione di un questionario unico al complesso delle amministrazioni aderenti alle iniziative progettuali di interesse 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, le amministrazioni sono state invitate a partecipare ad un *webinar* organizzato dal Dipartimento della funzione pubblica (DFP) e dal Formez PA, che ha avuto l'obiettivo di illustrare le finalità della rilevazione e gli strumenti a essa dedicati⁷. 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" sia attraverso confronti diretti con esperti tematici.

Al fine di condurre e gestire la rilevazione, 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 tramite e-mail e telefonate, 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 il 5 novembre e si è conclusa il 26 novembre. 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 ed eventuali mancate risposte. Nello specifico, il Soggetto attuatore Formez PA ha intrapreso delle azioni di recall con il supporto di una *task force* di esperti, finalizzate all'affinamento delle risposte delle amministrazioni, e ha svolto attività di *quality check* sui dati raccolti, identificando le amministrazioni in cui alcuni quesiti presentavano dati poco significativi. Per queste amministrazioni, sono stati effettuati ulteriori controlli puntuali, sia contattandole direttamente per un richiamo dei dati, con successiva conferma o rettifica degli stessi, sia attraverso un'ulteriore ricerca sui PIAO delle amministrazioni.

4. Valorizzazione e consolidamento del Report KPI

4.1 Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024)

Il consolidamento del primo report KPI previsto dalla *Milestone* M1C1-59 bis (con scadenza T2 2024), risultato di un'azione di coordinamento esercitata dall'Unità operativa centrale, ha visto l'attiva

⁷ <https://www.formez.it/notizie/gru-riva-al-via-rilevazione-sulla-riforma-del-mercato-del-lavoro-capacity-building>.

partecipazione e la sinergica cooperazione tra il Dipartimento della funzione pubblica e il Formez 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 primo 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 pubblica⁸.

4.1.1 Valutazione di endogeneità I Report KPI (T2 2024)

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 primo 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 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)

A valle del consolidamento del report KPI di giugno 2024, il Dipartimento della funzione pubblica e, nello specifico, l'Ufficio per l'organizzazione e il lavoro pubblico, con il supporto dell'Unità operativa centrale ha avviato una serie di attività volte all'arricchimento e aggiornamento sotto il profilo quantitativo e qualitativo della struttura dei report semestrali previsti dalla M1C1-59 bis. In particolare, sono state avviate delle riflessioni con riguardo ai possibili nuovi indicatori da integrare nel report di dicembre 2024 e alle eventuali modifiche e affinamenti degli indicatori già parte del set di KPI cristallizzato per il report di giugno 2024.

Partendo dalla gamma di indicatori non confluiti nel primo report semestrale, attraverso un'attività di prioritizzazione, si è proceduto alla selezione di alcuni tra gli indicatori esclusi dal primo report. Sono, inoltre, stati elaborati dei nuovi indicatori con lo scopo di aumentare il livello di dettaglio di indagine delle dimensioni analizzate.

In considerazione, altresì, delle evoluzioni progettuali concernenti le modalità di reperimento dei dati e l'ampliamento del panel di amministrazioni oggetto della seconda rilevazione, si è proceduto a perfezionare e aggiornare le regole di calcolo e l'oggetto di misurazione degli indicatori già presenti nel primo report di giugno 2024, al fine di migliorare la precisione e l'accuratezza delle misurazioni.

⁸ Il report KPI di giugno 2024 e la relativa nota metodologica allegata sono consultabili al seguente link: <https://www.funzionepubblica.gov.it/milestone-e-target#59>.

La proposta integrativa dell'Unità operativa centrale e del Dipartimento è stata, in seconda battuta, discussa con il Soggetto attuatore Formez PA con lo scopo di comprenderne il grado di misurabilità e intercettare eventuali difficoltà di valorizzazione dei nuovi indicatori.

A valle della valutazione positiva relativa agli indicatori proposti, a ottobre 2024, l'Unità operativa centrale ha proceduto con la validazione della nuova struttura del report da valorizzare e pubblicare entro il 31 dicembre 2024, in coerenza con le scadenze previste dal primo monitoring step della *milestone* M1C1-59 bis.

Nelle settimane successive, il Dipartimento ha svolto un lavoro approfondito con i gruppi di lavoro Formez PA, responsabili per l'attuazione delle rispettive progettualità, finalizzato al consolidamento dello strumento di rilevazione, tanto sotto il profilo contenutistico (aggiornamento del questionario, a valle del consolidamento degli indicatori del report), quanto sotto il profilo tecnologico (adeguamento dello strumento tecnologico).

Al riguardo, si ricorda che all'inizio di novembre, è stato organizzato un *webinar* di presentazione dell'iniziativa al panel di amministrazioni destinatarie della rilevazione, nell'ambito del quale è stata effettuata una navigazione guidata dello strumento di rilevazione ed anticipata anche l'attivazione di un *team* di *help desk* dedicato a supportare gli enti 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*.

Nella fase iniziale della campagna di rilevazione (avviata il 5 novembre u.s., in corrispondenza con la conclusione positiva dell'*assessment* della *milestone* M1C1-59 bis, e conclusa il successivo 26 novembre), il Dipartimento ha affidato al gruppo di lavoro Formez GRU il coordinamento della rilevazione e la predisposizione delle elaborazioni ed asset statistici funzionali alla redazione della relazione semestrale. Alla luce di questo ingaggio, il soggetto attuatore ha sottoposto i dati del questionario a un processo di *data quality* finalizzato a valutare la coerenza interna delle risposte fornite dalle amministrazioni partecipanti ed eventuali mancate risposte.

Conclusa questa prima fase di controllo, all'esito di una prima revisione della base dati orientata a verificarne la coerenza e integrità, è stato richiesto al soggetto attuatore di procedere ad un ulteriore controllo diretto e *on-desk* delle informazioni raccolte, con particolare riferimento ai *pillar* D1 e D2 dell'impianto. Il Soggetto attuatore ha intrapreso delle azioni di recall con il supporto di una *task force* di esperti, finalizzate all'affinamento delle risposte delle amministrazioni e ha svolto attività di *quality check* sui dati raccolti, identificando le amministrazioni in cui alcuni quesiti presentavano dati poco significativi. Per tali amministrazioni sono stati effettuati ulteriori controlli puntuali, contattandole direttamente per un richiamo dei dati, con successiva conferma o rettifica degli stessi in caso di risposta. In assenza di riscontro da parte dell'amministrazione analizzata, si è proceduto ad un'ulteriore ricerca verificando, in taluni casi, la presenza di informazioni significative sui relativi PIAO.

Nel corso dell'analisi e del controllo dei dati, sulla base di alcune riflessioni e in considerazione della disponibilità dei dati, il Dipartimento, congiuntamente all'Unità operativa centrale, ha valutato la possibilità di integrare il set degli indicatori precedentemente validato con due ulteriori KPI (D2.4 e D2.5).

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, dovranno essere suddivise, in forma anonima, in tre categorie: a) verde – migliori risultati; b) giallo - risultati sotto la media; c) rosso - risultati insufficienti.

Avendo riguardo a questo obiettivo, in concomitanza con il progressivo consolidamento della base dati, si è dato avvio alle attività di individuazione e condivisione delle direttrici per la metodologia di *benchmarking*. Seguendo l'indirizzo dell'Unità, il Dipartimento ha richiesto al Soggetto attuatore di fornire progressivamente le estrazioni dei dati in corso di rilevazione nell'ottica di lavorare esecutivamente sulle informazioni disponibili.

La metodologia, condivisa con l'Unità centrale nelle sue linee generali e applicative, è stata adottata per predisporre il documento di posizionamento delle amministrazioni, e confluita in un documento nel quale vengono descritti in modo dettagliato i risultati ottenuti dall'analisi di *benchmark* condotta sui dati relativi ai KPI elaborati, evidenziando il posizionamento delle amministrazioni preliminarmente suddivise in cluster omogenei rispetto alle categorie identificate utilizzando il modello di calcolo scelto.

All'esito delle attività, l'intero set documentale predisposto (ossia il II report KPI, la nota metodologica a corredo e i relativi allegati) è stato sottoposto alle osservazioni e valutazioni dell'Unità operativa centrale, chiamata a garantire il presidio scientifico ed attuativo inerente alla progettazione, costruzione, sperimentazione, sviluppo e disseminazione di un sistema professionale e di un modello di gestione strategica delle risorse umane basato sulle competenze.

L'Unità, dopo aver formulato alcune osservazioni di carattere generale sui risultati ottenuti da questa seconda rilevazione, condividendo l'impianto del report e della nota metodologica di accompagnamento al report KPI, ha validato validando l'impostazione di quest'ultimo.

Quest'ultima, su indicazione del Dipartimento, ha inoltre provveduto a individuare una selezione di KPI definiti "strategici" per via della maggiore importanza degli stessi rispetto agli obiettivi e i risultati della Riforma.

4.2.1 Valutazione di endogeneità II Report KPI (T4 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 seconda rilevazione, ad effettuare un'indagine sul *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate ai fini della valorizzazione dei KPI inseriti nel report.

In particolare, è stata effettuata una analisi statistica delle relazioni che potrebbero sussistere all'interno dell'insieme di metriche e/o misure specifiche impiegate per valutare il progresso e l'efficacia degli

interventi progettuali “RiVa” (R. 2.3.1) e “GRU” (I. 2.3.2) e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti (cfr. [All. 1_Analisi di correlazione KPI \(aggiornamento dicembre 2024\)](#)).

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.

5. Metodologia di individuazione dei *benchmark*

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal Dipartimento della funzione pubblica⁹, il secondo report semestrale previsto entro il 31 dicembre 2024 introduce un’innovativa metodologia di *benchmarking* e analisi di 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.

5.1.1 *Benchmarking* e posizionamento delle PA coinvolte

Un aspetto fondamentale della metodologia è la definizione dei **benchmark** appropriati, ovvero dei valori di riferimento rispetto ai quali valutare le performance delle amministrazioni coinvolte nelle attività di monitoraggio riconducendole – come richiesto dalla Commissione europea nell’ambito del percorso di *assessment* della *Milestone M1C1-59 bis* – alle seguenti 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, le Amministrazioni del panel 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 differentemente. In particolare:

- i KPI “qualitativi”, riflettendo regole di calcolo che sottendono domande con risposta binaria, ternaria o multipla da elenco, prevedono l’identificazione delle soglie per le categorie rosso, giallo, verde che si basa 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

⁹ Articolo 3 comma 1 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica ID n. 55560017 del 6 novembre 2024

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.

L'approccio statistico matematico utilizzato consente di abilitare un modello che permette sia di apprezzare quanto realizzato dalla singola amministrazione nel corso delle successive rilevazioni che di valutare come il cluster nel suo complesso stia modificando il suo posizionamento rispetto alle rilevazioni precedenti.

Tutto ciò premesso, per una più completa e chiara visione della metodologia utilizzata, si rimanda all'allegato "[All. 2_Analisi di benchmark](#)".

6. Risultati e prospettive

Come premessa di carattere 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 comparativa dettagliata. Nello specifico, lo studio affidato al Formez PA si è concentrato sui valori dei KPI presenti nei due report semestrali, con l'obiettivo di restituire un quadro evolutivo chiaro e completo dei valori ottenuti nel tempo, descrivendone l'andamento. Tale analisi, al cui fine le amministrazioni coinvolte sono state ricondotte, distintamente, ai due panel progettuali di riferimento (RiVa e GRU), ha costituito uno strumento di supporto all'elaborazione dei risultati e delle prospettive di seguito esposte.

Inoltre, l'Unità operativa centrale, su richiesta del Dipartimento della funzione pubblica, ha provveduto a individuare per ciascun *pillar* tematico degli indicatori strategici che, per loro natura, possono considerarsi di particolare rilevanza e significatività rispetto agli obiettivi e ai risultati della Riforma. Il monitoraggio dell'andamento di tali specifici indicatori, a partire dalla presente rilevazione, potrà quindi restituire informazioni utili al fine di indirizzare le attività nell'ottica del migliore e più efficace conseguimento degli obiettivi general. 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 di cui al *pillar* D1 è volta a comprendere quali sono i modelli di classificazione di professioni e competenze presenti nelle pubbliche amministrazioni e, di conseguenza, i relativi livelli di maturità e consapevolezza che possono andare da una gestione fondata sull'approccio burocratico amministrativo, riferita "meramente" alle categorie giuridiche contrattuali e ai mansionari, senza alcun riferimento ai processi organizzativi, fino ad arrivare ad un sistema professionale basato sulle competenze che derivi da una mappatura dei processi interni.

Con riferimento ai **KPI D1.1, D1.2 e D1.3**¹⁰, già rilevati nella precedente indagine e classificati come indicatori strategici per il presente *pillar*, si osserva che il dato aggregato del secondo report risulta inferiore rispetto a quello registrato a giugno 2024. La principale causa di questa diminuzione percentuale è attribuibile all'ampliamento dell'oggetto di misurazione, che ora include anche le amministrazioni aderenti al progetto GRU¹¹. Queste amministrazioni, che comprendono comuni con una popolazione tra 25.000 e 250.000 abitanti, costituiscono un campione estremamente eterogeneo. Tale eterogeneità include sia enti che, in alcuni casi, non dispongono di una struttura dimensionale e organizzativa adeguata ad affrontare un cambiamento paradigmatico a livello manageriale, sia enti di medie dimensioni capaci di introdurre significative innovazioni nei servizi, nei processi e nelle relazioni con i cittadini.

Al fine di incrementare in modo significativo la percentuale di amministrazioni che adottano un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze, il Dipartimento della funzione pubblica si sta impegnando nell'implementazione di una serie di azioni di rafforzamento delle attività di disseminazione dei modelli e degli strumenti per la gestione strategica delle risorse umane, anche in favore dei comuni di dimensioni medio-piccole.

- **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** che misura la percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assesment delle competenze. Il KPI, indagato anche nella precedente rilevazione, registra una diminuzione in termini percentuali del dato aggregato rispetto a quello del primo report semestrale.

È evidente che l'indicatore in questione sia fortemente influenzato dall'adozione di un modello di gestione e classificazione delle risorse umane basato sulle competenze. Di conseguenza, analogamente al precedente *pillar*, anche in questo caso l'estensione dell'oggetto di misurazione alle amministrazioni aderenti al progetto GRU ha avuto un impatto decrementale sul valore complessivo. 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 predetto.

¹⁰ Il KPI D1.1 misura la percentuale di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale *competency based*; il KPI D1.2 misura la percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi; il KPI D1.3 misura la percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze.

¹¹ È essenziale sottolineare che, nel corso della prima rilevazione, tale dimensione D1 (unitamente alle dimensioni D2, D3, D4 e D5) è stata indagata esclusivamente rispetto al panel di amministrazioni aderenti al progetto RiVa. Queste amministrazioni sono intrinsecamente più affini alle tematiche correlate al sistema professionale *competency based* in virtù della specificità dell'iniziativa progettuale a cui appartengono. Tuttavia, l'ampliamento dell'indagine alle amministrazioni appartenenti al panel GRU consente di acquisire informazioni maggiormente significative rispetto alla condizione più generale della PA italiana.

Al fine di ottenere dei risultati progressivamente migliorativi, il Dipartimento della funzione pubblica intende proseguire nella direzione di una maggiore e più capillare diffusione sul territorio nazionale degli strumenti di gestione strategica del capitale umano, attivando dei processi di rafforzamento della capacità di programmazione e gestione del personale.

- **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 e la giovane età dei candidati) attraverso cui contribuire a migliorare l'attrattività del lavoro pubblico.

Con riferimento al *pillar* in oggetto, il primo indicatore strategico individuato è il **KPI D3.1** che misura la percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali, già rilevato nella precedente indagine. Il dato aggregato registrato mostra un incremento percentuale rispetto al report di giugno 2024, al cui raggiungimento potrebbero aver contribuito i 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 adeguarsi più rapidamente che in 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 nei processi di reclutamento.

Questi dati testimoniano 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** che misura la percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale *competency based*, il quale rientra tra gli indicatori di nuova introduzione nel report. Il dato aggregato rilevato per questo indicatore non è considerevolmente elevato e la sua valorizzazione è strettamente legata all'adozione di un sistema professionale basato sulle competenze. Conseguentemente, anche in questa circostanza, l'estensione dell'oggetto di rilevazione al panel di amministrazioni aderenti al progetto GRU¹², rappresenta una condizione determinata per la definizione di un valore complessivo non particolarmente elevato. Si riafferma il carattere necessario del rafforzamento di 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.

¹² Si veda la nota n. 11.

- **Pillar D4 – SVILUPPO PROFESSIONALE**

Lo sviluppo professionale è fondato sulle competenze. Un sistema di gestione delle risorse umane basato sulle competenze consente di collegare i fabbisogni di personale alle effettive necessità dell'amministrazione, ma anche di utilizzare la leva della formazione e della valutazione come strumenti di 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 costruiti 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.

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*). Da un'analisi comparativa tra il dato aggregato della prima rilevazione e quello della seconda si rileva una notevole diminuzione in termini percentuali del valore complessivo.

Come premessa di carattere generale, seppure siano stati avviati con successo, dal Dipartimento della funzione pubblica, iniziative PNRR per il potenziamento delle competenze nell'ambito della transizione digitale ecologica e amministrativa, resta valida la rilevanza dell'adozione di un sistema professionale *competency based* sulla base del quale l'amministrazione è in grado di effettuare un *assessment* complessivo delle competenze dei propri dipendenti. Di conseguenza, un basso tasso di implementazione di un sistema professionale basato sulle competenze da parte delle amministrazioni rispondenti riduce la probabilità di ottenere un dato aggregato elevato. Anche in questo caso, l'estensione dell'indagine alle amministrazioni aderenti a GRU¹³ emerge come un fattore determinante rispetto al calcolo del risultato.

Nel caso di specie, tuttavia, rileva un'ulteriore condizione cruciale consistente nel perfezionamento dello strumento di rilevazione. Più nel dettaglio, diversamente dalla rilevazione precedente, il quesito formulato per la valorizzazione di questo KPI è stato affinato, rendendolo più circoscritto e limitato. La maggiore specificità della domanda ha quindi comportato una perimetrazione delle possibili risposte da parte delle amministrazioni e una riduzione della variabilità delle stesse, con un conseguente impatto positivo sull'analisi dei dati raccolti.

- **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-

¹³ Si veda la nota n. 11.

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 D 5.1**, attestandosi su valori non molto elevati e con movimenti poco significativi da una rilevazione all'altra, testimonia come gli interventi riguardanti il *rewarding* e lo sviluppo di carriere presuppongono una fase più matura dell'adozione del sistema delle competenze e del percorso di riforma in generali.

Al fine di accelerare tale percorso di maturazione, infatti, sono previste nel percorso di riforma ulteriori azioni, per un rafforzamento e ampliamento del sistema di conoscenze e di competenze dei dipendenti pubblici, attraverso la definizione e l'attuazione di un piano unitario di sviluppo del capitale umano, che comprenda un catalogo di competenze ritenute maggiormente pertinenti alla pubblica amministrazione, un set di stili di leadership applicabili ai diversi ruoli gestionali e che fornisca strumenti e modalità utili al monitoraggio e alla formazione dei nuovi leader, in grado di accompagnare al meglio la trasformazione amministrativa e organizzativa in corso.

Non mancano, tuttavia, segnali positivi del percorso di riforma avviato anche in questo ambito, come quelli registrati dal **KPI D.5.2** che, crescendo di circa 10 punti percentuali, rileva come stiano crescendo le Amministrazioni che adottano sistemi di incentivazione e riconoscimento del personale non monetari.

I programmi di incentivazione e la definizione di riconoscimenti non monetari possono invece contribuire ad accrescere la motivazione del personale e a migliorare le performance individuali e, quindi, organizzative. Rispetto agli aspiranti dipendenti pubblici, inoltre, la consapevolezza che le amministrazioni siano in grado di sviluppare sistemi di incentivi e riconoscimenti non monetari, in linea con le proprie priorità e i propri valori, consentirebbe di accrescere l'attrattività del settore pubblico nel suo complesso, incluse le alle amministrazioni locali, avvicinando maggiormente anche i giovani talenti che per caratteristiche generazionali si mostrano più sensibili a tematiche connesse a valori e benessere.

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

Con riferimento, infine, al **pillar D6 – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** si evidenzia che gli indicatori inseriti in questo ambito tenendo conto degli obiettivi da traguardare nella riforma, monitorano gli ambiti principali di riferimento per il rafforzamento della performance organizzativa, quali l'individuo, inteso sia come componente dell'organico sia in termini di sviluppo personale; la struttura e i processi organizzativi, con l'organizzazione del lavoro e i suoi elementi di flessibilità; il contesto in cui operano le risorse, con le attuali tendenze al cambiamento. L'intento, infatti, è quello di evidenziare il processo di apprendimento e evoluzione non solo dell'individuo in sé stesso, ma come componente dell'organizzazione che, a sua volta, si trasforma in funzione del contesto in cui opera.

Proprio al fine di rilevare tale processo trasformativo riveste una rilevanza strategica il **KPI D6.1**, che misura la percentuale di amministrazioni che progettano l'organizzazione a livello macro e micro in un'ottica di innovazione e miglioramento continuo. Il dato aggregato registrato mostra un incremento percentuale rispetto al report di giugno 2024. Questo miglioramento può essere attribuito all'approvazione di disegni di legge che introducono diverse misure per semplificare le procedure

amministrative e migliorare l'efficienza dei servizi pubblici, nonché alle politiche connesse agli interventi del PNRR riguardanti la Buona Amministrazione e la Semplificazione.

Sempre con l'intento di monitorare la propensione delle Amministrazioni a cogliere gli stimoli derivanti dal contesto quali le sfide digitali di innovazione e semplificazione, le nuove forme di lavoro (agile, smartworking) sono stati monitorati ulteriori KPI strategici, quali il **D6.10 Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa**, il **D6.13 Innovazione tecnologica in ambito HR** e infine il **D6.19 Innovazione tecnologica e supporto delle attività di collaborazione e coordinamento**.

Il primo di questi, che misura il lavoro agile e l'ottimizzazione organizzativa, nel dato aggregato mostra un incremento percentuale rispetto al report di giugno 2024, miglioramento che può essere attribuito in parte ai recenti aggiornamenti della regolamentazione dello smart working nella Pubblica Amministrazione che offre maggiore flessibilità per i lavoratori fragili e altre categorie.

Gli indicatori strategici che registrano maggiormente la propensione all'innovazione tecnologica in ambito HR, ossia il D6.13 e il D6.19, evidenziano la necessità di proseguire nelle azioni di accompagnamento delle amministrazioni al fine di integrare maggiormente i sistemi informativi più evoluti e i nuovi strumenti sulle tematiche HR all'interno delle organizzazioni, rendendone più efficaci ed efficienti i relativi processi.

Da ultimo, con riguardo ai KPI strettamente connessi alle maggiori tendenze nel mercato del lavoro, si può osservare che:

- con riferimento al *trend "Young waves"*, sebbene i **KPI D6.14 e D6.15** – rispettivamente finalizzati alla rilevazione del personale <35 e del personale EQ-EP <35 in servizio – non restituiscono dei dati aggregati elevati, il **KPI D3.6**, che misura la percentuale di assunzioni con un'età inferiore a 35 anni, mostra un valore complessivo mediamente elevato (attestato sul 38%). Tale considerazione permette di affermare che le amministrazioni pubbliche italiane stanno implementando delle azioni finalizzate all'aumento della partecipazione al mercato del lavoro dei giovani;
- con riguardo al *trend "Gender equality"*, il **KPI D6.18**, che misura la percentuale di donne in posizioni manageriali/dirigenziali, restituisce un dato aggregato positivo. Ciò conferma la tendenza dell'Italia ad attuare politiche e azioni di avvicinamento e partecipazione delle donne al mercato del lavoro, con effetti positivi sul superamento delle disparità di genere.

In sintesi, si può dunque affermare che l'Italia risulta essere in linea con le tendenze socioeconomiche europee e globali, orientate alla riduzione e al superamento delle disuguaglianze di genere o generazionali che rappresentano difatti un ostacolo significativo alla crescita economica e professionale dell'individuo. L'attuazione di una serie di politiche mirate a ridurre tali disparità, con una conseguente maggiore partecipazione di giovani e donne al mercato del lavoro, contribuisce a un miglioramento complessivo delle performance e dell'attrattività del settore pubblico.

7. 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.

Lo step successivo all'identificazione dei *benchmark* prevede, a partire dal terzo report KPI (T2 2025), l'individuazione di valori target ottimali da perseguire. Attraverso l'osservazione della variazione complessiva dei dati relativi ai diversi indicatori e l'analisi dei *trend* di crescita/evoluzione dei KPI, sarà possibile procedere all'identificazione di target di riferimento che siano non solo attendibili ma anche concretamente raggiungibili. Per il report di giugno 2025 è, inoltre, prevista la redazione di un'analisi statistico-descrittiva dell'andamento di ciascun indicatore, come definito da Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024¹⁴.

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.

¹⁴ In merito all'individuazione dei valori target e all'analisi statistico-descrittiva dell'andamento degli indicatori, si veda articolo 3 comma 2 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024.

8. Annex

- [All. 1 Analisi di correlazione KPI \(aggiornamento dicembre 2024\)](#);
- [All. 2 Analisi di *benchmark*](#).

9. Allegato 1



Piano nazionale
di ripresa e Resilienza
(PNRR)

M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella Pubblica
Amministrazione



Secondo report KPI

All. 1 _ Analisi di
correlazione KPI

Dicembre 2024



Fasi della valutazione

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

1. 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 KPIs 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 KPIs complessivo, pur convergendo verso una stessa finalità, è frutto di progettualità differenti (GRU/RiVA) per quanto attiene alla metodologia applicata, la valutazione delle relazioni interne ha coinvolto i KPIs 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
D.6.13	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	Mobilità esterna temporanea (OUT)	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.17	Mobilità esterna temporanea (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

2. 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, D6.1, D6.3, D6.4, D6.5, D6.10, D.6.13, D6.18). 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 calcolato¹⁵. Viene tralasciata l'ipotesi di una "standardizzazione" dei dati trattandosi nella quasi totalità dei casi di valorizzazioni percentuali¹⁶ che forniscono le 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.

¹⁵ Il valore medio sostitutivo viene identificato in funzione del singolo KPI e della categoria di appartenenza dell'Amministrazione a ciascuno dei due progetti (GRU, RIVA) che presenta la mancata valorizzazione (*missing*); es. 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. Tale scelta deriva dall'assunto che l'analisi di correlazione, per essere efficace, richiede coppie di valori completi; pertanto, si è scelto di utilizzare per imputare i data *missing* un valore neutrale rispetto alla variabilità del dataset, quale la media aritmetica.

¹⁶ Fanno eccezione i KPI D5.3, D6.3 e D.6.19 che presentano valori assoluti e per i quali non si rilevano *outliers*.



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	
D2.1	1,00																												
D2.2	0,09	1,00																											
D2.4	0,57	-0,02	1,00																										
D2.5	0,48	0,14	-0,20	1,00																									
D3.1	-0,04	0,03	-0,01	-0,06	1,00																								
D3.6	-0,09	-0,09	-0,06	-0,07	0,06	1,00																							
D4.2	0,12	0,16	0,00	0,03	-0,07	0,06	1,00																						
D5.3	-0,04	-0,04	-0,16	-0,02	-0,13	-0,03	0,17	1,00																					
D6.1	0,02	0,02	-0,02	0,00	0,02	0,14	0,28	0,00	1,00																				
D6.2 donne	-0,01	0,19	-0,18	0,07	-0,09	0,06	0,14	0,06	0,17	1,00																			
D6.2 uomini	0,01	-0,19	0,18	-0,07	0,09	-0,06	-0,14	-0,06	-0,17	-1,00	1,00																		
D6.3	-0,08	0,10	0,00	0,00	-0,12	-0,08	0,04	0,02	-0,11	0,25	-0,25	1,00																	
D6.4	-0,07	0,00	-0,08	0,09	0,10	0,00	-0,06	0,12	-0,09	0,10	-0,10	0,12	1,00																
D6.5	-0,04	0,16	-0,08	0,13	0,10	0,02	0,08	0,06	-0,02	0,20	-0,20	0,10	0,39	1,00															
D6.6	0,11	-0,09	-0,08	0,17	-0,03	0,00	-0,15	0,03	-0,03	0,03	-0,03	-0,24	0,13	-0,06	1,00														
D6.7	0,09	0,09	0,04	0,00	0,02	-0,06	-0,03	-0,08	-0,10	0,01	-0,01	-0,04	-0,06	-0,09	0,11	1,00													
D6.8	0,21	-0,06	0,14	0,05	-0,03	-0,07	-0,03	-0,04	0,00	0,01	-0,01	-0,05	-0,15	-0,19	0,12	0,27	1,00												
D6.9	-0,11	-0,06	-0,09	-0,10	-0,01	-0,04	0,03	0,30	-0,02	0,05	-0,05	-0,10	0,01	0,13	0,02	-0,05	0,00	1,00											
D6.10	-0,14	-0,14	-0,14	0,17	-0,06	-0,02	0,01	0,13	-0,02	0,11	-0,11	0,04	0,28	0,02	-0,06	-0,05	-0,08	0,08	1,00										
D6.11	-0,11	-0,26	-0,03	-0,03	-0,13	-0,05	-0,08	0,26	-0,18	-0,16	0,16	-0,06	0,11	-0,11	0,03	0,04	-0,05	0,12	0,57	1,00									
D6.12	-0,10	-0,27	-0,06	0,01	-0,11	-0,09	-0,13	0,26	-0,21	-0,15	0,15	-0,07	0,13	-0,13	0,07	0,05	-0,06	0,13	0,55	0,97	1,00								
D.6.13	0,05	-0,07	-0,13	0,05	0,03	0,01	0,15	-0,08	0,16	-0,04	0,04	-0,25	-0,13	0,08	0,00	-0,05	0,01	0,01	-0,05	-0,08	-0,10	1,00							
D6.14	0,03	-0,27	0,01	0,03	-0,04	0,29	-0,18	-0,05	-0,02	-0,17	0,17	-0,51	0,00	-0,09	0,47	-0,04	0,07	0,05	-0,08	0,13	0,13	0,12	1,00						
D6.15	0,01	0,38	-0,09	0,14	-0,01	0,03	-0,15	-0,01	-0,13	-0,02	0,02	-0,11	0,00	-0,05	0,23	0,12	0,00	-0,04	-0,06	0,06	0,10	-0,04	0,23	1,00					
D6.16	0,01	-0,12	-0,01	0,13	-0,16	-0,04	-0,06	-0,08	-0,20	0,01	-0,01	-0,06	0,19	0,00	0,28	0,11	0,09	0,00	0,13	0,13	0,17	-0,05	0,17	0,10	1,00				
D6.17	-0,09	-0,03	-0,15	0,08	0,01	-0,12	0,04	0,03	-0,06	0,04	-0,04	-0,04	0,23	0,03	0,20	-0,09	-0,08	-0,03	0,19	0,08	0,09	0,03	0,08	-0,04	0,22	1,00			
D6.18	0,07	-0,08	0,05	0,13	0,03	0,10	0,03	-0,01	0,03	-0,31	0,31	0,01	0,02	0,04	-0,11	-0,10	-0,03	-0,02	0,11	0,10	0,08	0,02	0,04	-0,01	0,03	-0,06	1,00		
D6.19	0,00	-0,09	0,00	-0,12	0,05	0,01	-0,06	0,05	-0,01	-0,01	0,01	-0,11	-0,01	-0,11	-0,04	-0,09	-0,09	0,16	0,10	0,25	0,28	-0,07	0,06	0,06	-0,04	-0,08	-0,10	1,00	



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 discriminante di genere e per quelli afferenti alle metriche delle assunzioni, considerate *ex-ante* come elementi particolari per un carotaggio di profondità.

Nel particolare si tratta:

- del caso della composizione dei lavoratori per genere (D.6.2.1 – uomini sul totale e D.6.2.1 – 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 +0,97), 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);
- 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 +0,57) 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 +0,48).

Vengono registrate, inoltre, moderate dipendenze lineari positive, tra D6.10 e, rispettivamente, D6.11 (+0,57), D6.12 (+0,55). All'aumentare del ricorso alla modalità agile di lavoro (misurata attraverso la percentuale di giornate lavorate in *smart working* sul totale delle giornate lavorative) si evidenzia un moderato aumento, nei primi due casi, del numero di dipendenti che svolgono l'attività lavorativa in *smart working* (totali e donne).

Sempre con intensità moderata D6.14 presenta una correlazione negativa (-0,51) con D6.3 e una correlazione positiva (+0,47) con D6.6. La prima evidenzia una moderata diminuzione dell'età media dei lavoratori all'aumentare della percentuale del personale con meno 35 anni e viceversa; la seconda, invece, mostra come l'aumento del turnover

siano legato ad un aumento moderato della percentuale di personale con meno 35 anni e viceversa.

Infine, una poco più che debole dipendenza lineare positiva si presenta tra:

- D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente e D6.5 - Tasso di posti vacanti personale dirigente (+0,39);
- D2.2 - Percentuale di profili EQ/EP assunti e D6.15 Personale EQ-EP <35 anni (+0,38);
- D5.3 - Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni e D6.9 Lavoro flessibile (+0,30);
- D6.18- Percentuale di dirigenti donne e D6.2 composizione di lavoratori per genere (-0.31 uomini e +0.31 donne).

Per quanto sopra esposto, l'analisi lineare delle dipendenze all'interno del set dei KPI in oggetto, a parte le evidenze sopra illustrate, di cui le più rilevanti già messe in bilancio al momento della modellazione concettuale e che non rivestono un carattere di significatività, non evidenzia correlazioni che necessitino di ulteriori approfondimenti.



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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 1	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	100,0%	100,0%	10,5%	1	100,0%	45,2%	54,8%	50	0,0%	0,0%	15,7%	26,1%	0,0%	11,3%	4,3%	0,0%	0,0%	100%	9,6%	0,9%	0,0%	0,0%	0,0%	1
Amministrazione 2	86,7%	0,0%	100,0%	86,7%	12,5%	46,2%	14,3%	1	57,4%	54,4%	45,6%	49	0,0%	40,0%	11,4%	8,8%	9,6%	4,8%	0,6%	0,4%	0,0%	100%	14,0%	0,0%	0,4%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 3	84,8%	30,2%	82,6%	102,8%	100,0%	49,7%	10,4%	1	32,1%	32,9%	67,1%	50	6,8%	5,9%	14,3%	16,7%	8,0%	1,2%	1,7%	14,8%	18,4%	0%	12,4%	3,5%	0,4%	0,1%	46,9%	1
Amministrazione 4	0,0%	0,0%	0,0%	67,3%	100,0%	43,0%	36,4%	0	37,7%	52,7%	47,3%	51	7,4%	13,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	0,0%	0,0%	22%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,7%	0
Amministrazione 5	0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	56,4%	25,0%	28,9%	0	100,0%	66,3%	33,7%	52	6,2%	33,3%	13,7%	32,6%	7,4%	11,6%	0,9%	14,7%	25,0%	0%	3,2%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 6	64,0%	0,0%	100,0%	64,0%	51,8%	6,3%	40,0%	0	0,2%	35,9%	64,1%	57	0,9%	12,4%	5,7%	21,0%	1,3%	0,3%	30,9%	90,3%	93,7%	0%	0,8%	0,0%	0,1%	0,1%	46,2%	0
Amministrazione 7	15,4%	0,0%	57,1%	26,9%	100,0%	85,7%	0,0%	2	68,2%	50,9%	49,1%	52	26,6%	50,0%	8,6%	13,5%	0,0%	3,7%	1,2%	5,5%	6,3%	17%	14,1%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0
Amministrazione 8	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	57,4%	29,2%	70,8%	51	0,0%	0,0%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	6,0%	7,6%	0%	10,7%	0,0%	0,6%	0,0%	75,0%	1
Amministrazione 9	63,3%	24,6%	100,0%	63,3%	100,0%	84,1%	1,2%	0	32,1%	35,5%	64,5%	52	4,4%	10,9%	7,9%	0,0%	0,0%	3,0%	2,5%	5,7%	7,3%	22%	13,4%	3,5%	0,4%	0,0%	31,7%	0
Amministrazione 10	0,0%	0,0%	0,0%	115,7%	100,0%	36,9%	5,6%	0	37,7%	41,2%	58,8%	55	27,8%	28,2%	12,2%	15,4%	0,0%	0,1%	15,6%	38,2%	45,2%	22%	5,8%	0,0%	0,7%	0,7%	53,5%	0
Amministrazione 11	58,6%	45,2%	81,0%	72,4%	11,8%	23,8%	13,6%	21	46,4%	41,2%	58,8%	47	1,5%	0,0%	26,2%	0,0%	4,6%	2,7%	11,7%	70,8%	84,3%	0%	15,4%	6,9%	0,4%	0,0%	20,0%	1
Amministrazione 12	100,0%	0,0%	86,5%	115,6%	100,0%	18,9%	24,0%	0	2,5%	35,9%	64,1%	50	15,4%	0,0%	20,9%	17,3%	10,5%	22,7%	5,4%	22,7%	28,4%	0%	12,3%	0,0%	0,5%	0,0%	20,0%	2
Amministrazione 13	22,2%	0,0%	100,0%	22,2%	75,0%	50,0%	31,6%	0	57,4%	39,2%	60,8%	49	0,0%	0,0%	9,8%	0,0%	0,7%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	25%	11,1%	0,0%	0,7%	0,0%	40,0%	2
Amministrazione 14	59,5%	16,0%	100,0%	59,5%	33,3%	36,0%	10,0%	0	100,0%	35,9%	64,1%	49	17,6%	28,6%	21,8%	0,0%	0,0%	2,4%	5,0%	49,6%	57,9%	33%	17,7%	4,8%	0,4%	0,0%	60,0%	1
Amministrazione 15	70,0%	0,0%	58,3%	120,0%	51,8%	66,7%	15,4%	0	37,7%	49,2%	50,8%	43	7,0%	33,3%	13,1%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	29,5%	40,3%	50%	22,1%	0,0%	0,8%	0,8%	100,0%	1
Amministrazione 16	114,1%	0,0%	100,0%	114,1%	9,1%	26,0%	100,0%	0	100,0%	38,2%	61,8%	51	5,3%	25,0%	12,2%	0,0%	0,2%	1,6%	6,2%	31,9%	39,9%	100%	5,8%	0,0%	0,5%	0,7%	61,9%	1
Amministrazione 17	0,0%	12,5%	0,0%	400,0%	51,8%	12,5%	4,2%	0	80,0%	68,1%	31,9%	56	23,3%	14,3%	10,0%	0,0%	2,6%	0,0%	68,6%	45,9%	70,9%	0%	1,1%	0,0%	0,7%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 18	0,0%	37,5%	0,0%	57,1%	100,0%	12,5%	20,0%	0	55,6%	41,7%	58,3%	53	6,7%	20,0%	10,4%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	1,7%	3,0%	100%	7,8%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	2
Amministrazione 19	0,0%	25,0%	0,0%	37,7%	51,8%	45,0%	100,0%	2	96,1%	62,4%	37,6%	53	11,9%	11,1%	9,6%	0,0%	0,6%	2,3%	17,2%	65,4%	78,6%	0%	6,5%	3,5%	0,6%	0,6%	50,0%	4
Amministrazione 20	66,4%	29,3%	87,9%	75,6%	100,0%	43,4%	5,2%	0	76,0%	37,8%	62,2%	50	2,5%	0,0%	11,5%	0,0%	2,1%	3,8%	4,3%	23,5%	28,3%	21%	9,4%	1,9%	0,8%	0,1%	52,0%	2
Amministrazione 21	28,6%	0,0%	20,0%	142,9%	0,0%	40,0%	27,1%	0	57,4%	40,9%	59,1%	46	0,0%	23,3%	16,5%	15,7%	5,5%	0,0%	3,8%	60,6%	73,3%	100%	16,5%	1,6%	1,6%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 22	104,8%	0,0%	27,8%	376,2%	51,8%	36,7%	15,4%	0	37,7%	44,7%	55,3%	50	37,7%	58,3%	20,0%	0,0%	3,0%	0,0%	15,6%	0,0%	0,0%	22%	13,5%	0,0%	6,9%	7,6%	45,7%	0
Amministrazione 23	56,5%	0,0%	50,0%	112,9%	100,0%	27,1%	9,3%	0	57,4%	41,1%	58,9%	51	2,4%	0,0%	21,1%	14,6%	5,0%	1,7%	2,3%	11,7%	14,5%	0%	11,1%	0,0%	0,6%	0,2%	33,3%	0
Amministrazione 24	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	27,1%	0	57,4%	41,8%	58,2%	57	0,0%	0,0%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	28%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	50,0%	0
Amministrazione 25	34,1%	0,0%	21,8%	156,0%	51,8%	32,4%	2,1%	24	51,3%	61,0%	39,0%	49	32,1%	27,5%	22,9%	8,8%	2,4%	0,5%	15,4%	72,7%	77,2%	15%	16,0%	0,0%	0,1%	3,0%	37,8%	1

Amministrazione 26	5,3%	75,0%	25,0%	21,1%	66,7%	25,0%	26,7%	1	100,0%	55,2%	44,8%	40	6,8%	14,3%	9,0%	0,0%	0,0%	18,9%	2,0%	5,2%	4,2%	77%	13,7%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4
--------------------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	---	--------	-------	-------	----	------	-------	------	------	------	-------	------	------	------	-----	-------	------	------	------	------	---

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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 27	60,0%	0,0%	40,0%	150,0%	0,0%	20,0%	4,5%	0	29,9%	38,2%	61,8%	51	0,0%	0,0%	12,4%	0,0%	9,4%	2,1%	2,4%	5,2%	6,3%	0%	25,8%	0,0%	0,4%	0,0%	42,9%	3
Amministrazione 28	50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	0,0%	23,8%	0,0%	8	0,9%	45,5%	54,5%	57	6,1%	0,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,9%	27,6%	28,9%	0%	0,7%	0,0%	0,3%	0,0%	39,1%	0
Amministrazione 29	9,8%	48,9%	61,7%	15,9%	100,0%	17,0%	7,7%	4	57,4%	34,7%	65,3%	51	0,0%	0,0%	13,8%	0,0%	0,0%	1,6%	1,3%	4,9%	5,3%	0%	5,4%	1,6%	0,2%	0,0%	16,7%	2
Amministrazione 30	100,0%	100,0%	25,0%	400,0%	56,4%	25,0%	100,0%	0	75,6%	45,5%	54,5%	55	5,0%	100,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	1,6%	1,6%	0,0%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 31	20,0%	0,0%	25,0%	80,0%	100,0%	25,0%	26,3%	0	19,4%	63,8%	36,2%	51	4,2%	0,0%	15,3%	0,0%	3,7%	4,9%	5,5%	42,9%	66,1%	0%	6,7%	0,0%	0,6%	0,0%	0,0%	3
Amministrazione 32	110,4%	0,0%	100,0%	110,4%	81,8%	51,4%	2,5%	0	84,4%	45,4%	54,6%	44	1,7%	0,7%	14,6%	21,9%	2,3%	1,4%	21,2%	87,0%	82,8%	0%	7,5%	0,0%	0,3%	0,0%	56,5%	1
Amministrazione 33	0,0%	0,0%	0,0%	90,8%	16,7%	40,6%	4,6%	0	100,0%	30,9%	69,1%	51	2,3%	0,0%	10,5%	0,0%	0,0%	4,9%	1,2%	28,1%	31,6%	0%	8,0%	0,0%	0,2%	0,0%	40,0%	0
Amministrazione 34	84,6%	0,0%	100,0%	84,6%	100,0%	18,2%	3,3%	0	57,4%	38,8%	61,2%	52	0,0%	0,0%	21,4%	12,6%	22,3%	0,0%	1,0%	2,9%	4,8%	28%	7,8%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 35	52,2%	21,6%	63,0%	86,3%	56,4%	34,3%	100,0%	1	57,4%	44,6%	55,4%	60	16,0%	66,7%	2,7%	0,0%	0,0%	3,4%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1
Amministrazione 36	25,0%	0,0%	25,0%	100,0%	0,0%	80,0%	0,0%	0	57,4%	67,2%	32,8%	50	0,0%	100,0%	22,7%	0,0%	0,0%	3,9%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	24,2%	0,0%	0,8%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 37	66,7%	28,6%	85,7%	77,8%	50,0%	35,7%	0,0%	0	100,0%	49,1%	50,9%	49	-1,8%	-25,0%	11,1%	10,6%	4,0%	7,5%	0,7%	4,0%	7,8%	0%	13,7%	5,3%	0,4%	0,0%	20,0%	1
Amministrazione 38	0,0%	21,6%	63,0%	0,0%	56,4%	34,3%	27,1%	0	57,4%	52,7%	47,3%	54	1,9%	71,4%	4,8%	0,0%	0,0%	0,8%	0,2%	1,4%	2,4%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3
Amministrazione 39	65,4%	23,3%	39,5%	165,4%	56,4%	37,2%	9,1%	0	21,9%	38,4%	61,6%	48	11,5%	40,0%	28,0%	10,0%	1,6%	5,6%	5,9%	28,8%	35,1%	100%	17,2%	6,0%	0,4%	0,0%	33,3%	0
Amministrazione 40	87,5%	0,0%	100,0%	87,5%	100,0%	35,7%	8,1%	2	40,0%	39,1%	60,9%	49	0,0%	0,0%	8,9%	19,1%	7,2%	4,7%	9,5%	42,1%	44,8%	0%	9,8%	0,0%	0,9%	0,4%	44,4%	2
Amministrazione 41	21,5%	25,0%	42,5%	50,6%	100,0%	42,5%	7,0%	0	34,9%	37,1%	62,9%	45	0,0%	36,4%	12,7%	0,0%	11,2%	7,1%	4,8%	25,8%	31,4%	20%	12,0%	4,2%	0,0%	0,0%	42,9%	1
Amministrazione 42	66,7%	4,2%	75,0%	88,9%	100,0%	29,2%	5,9%	0	57,4%	38,1%	61,9%	49	0,0%	0,0%	24,9%	0,0%	0,0%	1,1%	0,9%	3,7%	6,0%	33%	14,8%	0,0%	2,1%	0,0%	50,0%	1
Amministrazione 43	5,3%	100,0%	100,0%	5,3%	56,4%	100,0%	100,0%	0	100,0%	56,3%	43,8%	54	13,2%	23,3%	12,5%	0,0%	0,0%	2,7%	1,2%	1,8%	4,1%	0%	6,3%	0,9%	0,0%	0,9%	36,2%	0
Amministrazione 44	53,9%	4,1%	57,1%	94,4%	100,0%	45,9%	7,7%	1	48,8%	33,1%	66,9%	50	7,5%	27,3%	18,0%	24,3%	2,7%	6,3%	11,5%	68,4%	72,8%	22%	11,0%	0,1%	0,1%	0,1%	25,0%	0
Amministrazione 45	108,3%	46,2%	100,0%	108,3%	0,0%	15,4%	28,6%	0	1,0%	51,4%	48,6%	48	7,3%	40,0%	21,9%	0,0%	4,8%	7,6%	2,6%	20,0%	21,6%	28%	8,6%	3,8%	1,9%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 46	166,7%	5,6%	83,3%	200,0%	0,0%	50,0%	66,7%	0	88,5%	50,8%	49,2%	52	0,0%	23,3%	17,6%	42,2%	7,0%	1,1%	1,4%	3,2%	4,3%	100%	10,2%	5,3%	1,6%	0,0%	36,2%	2
Amministrazione 47	93,9%	22,6%	100,0%	93,9%	0,0%	25,8%	1,8%	0	100,0%	53,9%	46,1%	52	0,6%	0,0%	5,6%	0,0%	0,9%	10,4%	1,3%	9,3%	11,6%	50%	4,7%	0,6%	0,3%	0,0%	28,6%	2
Amministrazione 48	0,0%	12,0%	0,0%	92,6%	100,0%	32,0%	3,2%	0	22,3%	38,8%	61,2%	52	13,0%	37,0%	10,5%	19,6%	9,8%	2,7%	15,6%	14,7%	17,7%	100%	8,7%	2,4%	0,2%	0,1%	41,2%	1
Amministrazione 49	40,0%	0,0%	100,0%	40,0%	56,4%	50,0%	50,0%	1	58,3%	38,6%	61,4%	52	0,0%	23,3%	4,4%	0,0%	8,8%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	3,5%	0,0%	1,8%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 50	52,2%	9,1%	0,0%	86,3%	56,4%	81,8%	27,1%	0	57,4%	69,1%	30,9%	51	45,1%	60,0%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	28%	14,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 51	54,3%	17,6%	55,9%	97,1%	56,4%	79,4%	20,0%	0	100,0%	55,8%	44,2%	51	0,0%	0,0%	22,1%	0,0%	0,0%	0,5%	4,4%	14,7%	27,4%	0%	19,5%	3,7%	0,5%	0,0%	0,0%	1
Amministrazione 52	21,1%	0,9%	25,3%	83,2%	45,8%	34,1%	14,3%	0	9,9%	48,0%	52,0%	50	4,8%	0,0%	15,3%	59,5%	0,0%	4,9%	18,8%	49,9%	69,0%	0%	10,0%	0,0%	6,4%	0,8%	43,6%	1

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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 53	19,4%	0,0%	85,7%	22,6%	100,0%	57,1%	2,8%	0	100,0%	34,6%	65,4%	53	5,5%	33,3%	6,3%	0,0%	3,5%	1,0%	0,4%	10,6%	13,0%	33%	3,7%	0,0%	0,8%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 54	155,6%	63,6%	63,6%	244,4%	66,7%	31,8%	20,0%	0	3,2%	61,2%	38,8%	53	0,5%	40,0%	15,1%	12,3%	6,8%	5,5%	1,2%	1,8%	2,4%	25%	8,7%	4,6%	0,0%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 55	20,0%	18,0%	23,0%	87,1%	100,0%	41,0%	5,1%	0	100,0%	35,2%	64,8%	51	2,6%	0,0%	17,0%	4,5%	1,4%	3,8%	4,1%	22,9%	26,8%	0%	9,7%	3,8%	0,2%	0,0%	45,5%	1
Amministrazione 56	56,4%	3,2%	71,0%	79,5%	100,0%	35,5%	0,0%	0	3,0%	43,4%	56,6%	50	-0,2%	0,0%	17,8%	0,0%	0,0%	4,8%	1,6%	6,0%	8,1%	25%	13,1%	0,4%	0,0%	0,4%	0,0%	1
Amministrazione 57	333,3%	60,0%	100,0%	333,3%	90,9%	5,0%	100,0%	5	66,7%	65,4%	34,6%	53	0,0%	0,0%	7,7%	0,2%	7,5%	0,0%	0,6%	2,9%	5,2%	100%	0,2%	0,2%	0,0%	0,0%	25,0%	2
Amministrazione 58	96,0%	44,0%	81,9%	117,2%	0,0%	26,7%	2,2%	1	0,0%	38,1%	61,9%	53	2,4%	6,0%	6,2%	23,2%	0,0%	0,9%	15,6%	64,3%	65,9%	50%	5,8%	4,2%	0,1%	0,0%	41,6%	1
Amministrazione 59	33,3%	50,0%	100,0%	33,3%	12,5%	25,0%	0,0%	1	57,4%	42,2%	57,8%	54	33,2%	44,4%	3,7%	0,0%	0,9%	1,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	3,2%	0,0%	0,2%	0,0%	40,0%	1
Amministrazione 60	66,7%	25,0%	100,0%	66,7%	56,4%	37,5%	100,0%	0	100,0%	57,7%	42,3%	52	0,0%	0,0%	17,4%	0,0%	0,0%	4,0%	1,9%	6,0%	3,2%	0%	4,7%	0,7%	0,7%	0,7%	16,7%	0
Amministrazione 61	30,4%	0,0%	41,2%	73,9%	51,8%	35,3%	18,2%	0	74,7%	59,8%	40,2%	52	-5,0%	9,1%	10,4%	0,0%	0,6%	0,0%	2,5%	19,3%	27,5%	100%	8,6%	0,0%	0,0%	0,9%	50,0%	1
Amministrazione 62	31,6%	0,0%	40,0%	78,9%	100,0%	53,3%	14,0%	2	4,4%	57,1%	42,9%	52	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	5,2%	3,6%	31,8%	53,0%	8%	8,4%	0,0%	0,0%	0,6%	0,0%	5
Amministrazione 63	190,9%	47,6%	100,0%	190,9%	16,7%	23,8%	0,0%	2	100,0%	57,5%	42,5%	52	0,0%	0,0%	22,5%	45,8%	17,5%	0,0%	0,2%	0,8%	2,0%	0%	1,7%	0,0%	0,8%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 64	88,7%	0,0%	67,1%	132,1%	100,0%	40,0%	9,3%	0	0,0%	29,4%	70,6%	47	6,3%	23,1%	19,1%	0,0%	3,0%	7,1%	3,2%	42,6%	53,5%	100%	12,4%	0,0%	0,5%	0,0%	50,0%	2
Amministrazione 65	23,1%	33,3%	100,0%	23,1%	56,4%	0,0%	25,0%	1	57,4%	48,1%	51,9%	53	1,9%	25,0%	6,3%	0,0%	0,0%	2,5%	1,4%	24,7%	37,8%	0%	0,6%	0,0%	0,6%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 66	33,3%	16,5%	28,2%	118,1%	100,0%	43,5%	9,2%	11	57,4%	33,6%	66,4%	51	8,9%	20,0%	16,5%	0,0%	0,0%	3,3%	8,2%	32,4%	32,4%	0%	8,2%	1,7%	0,8%	0,0%	50,0%	1
Amministrazione 67	100,0%	8,8%	100,0%	100,0%	51,8%	31,3%	7,3%	4	39,6%	53,1%	46,9%	49	31,3%	24,4%	26,7%	0,0%	0,0%	2,8%	46,0%	42,4%	65,6%	15%	9,2%	3,9%	0,2%	0,5%	48,0%	3
Amministrazione 68	66,7%	0,0%	66,7%	100,0%	56,4%	100,0%	100,0%	5	100,0%	28,9%	71,1%	40	0,0%	0,0%	16,8%	21,5%	7,4%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	100%	20,1%	0,0%	0,7%	0,0%	66,7%	1
Amministrazione 69	88,9%	30,0%	80,0%	111,1%	100,0%	30,0%	7,1%	0	0,0%	49,5%	50,5%	52	3,1%	66,7%	7,8%	0,0%	0,0%	9,6%	8,6%	14,7%	20,9%	33%	6,4%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	1
Amministrazione 70	100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	5,0%	100,0%	0	100,0%	37,5%	62,5%	47	0,0%	0,0%	12,8%	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%	12,8%	12,2%	28%	4,5%	0,0%	0,7%	0,0%	28,6%	0
Amministrazione 71	33,3%	0,0%	53,6%	62,2%	100,0%	39,3%	0,0%	0	20,0%	44,1%	55,9%	50	0,0%	0,0%	18,1%	60,1%	9,2%	0,8%	0,9%	10,9%	17,3%	0%	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	1
Amministrazione 72	30,0%	28,5%	66,5%	45,1%	54,5%	35,4%	14,3%	4	5,9%	37,6%	62,4%	50	3,7%	24,3%	9,5%	16,2%	0,0%	2,8%	7,1%	45,4%	48,1%	0%	15,4%	4,0%	0,5%	0,1%	64,3%	4
Amministrazione 73	100,0%	66,7%	100,0%	100,0%	56,4%	33,3%	100,0%	0	100,0%	36,9%	63,1%	50	0,0%	23,3%	5,6%	34,4%	1,3%	0,0%	0,2%	1,3%	1,0%	17%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 74	23,3%	7,3%	24,4%	95,3%	0,0%	22,0%	0,0%	0	57,4%	53,2%	46,8%	49	0,0%	0,0%	28,8%	12,4%	5,2%	3,9%	0,7%	2,1%	4,6%	28%	12,4%	2,1%	0,4%	0,0%	20,0%	0
Amministrazione 75	20,0%	0,0%	9,1%	220,0%	100,0%	36,4%	25,0%	0	57,4%	33,6%	66,4%	45	0,0%	66,7%	14,8%	0,0%	0,0%	22,1%	0,9%	1,6%	2,5%	100%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0
Amministrazione 76	94,1%	0,0%	88,9%	105,9%	100,0%	27,8%	6,9%	1	100,0%	33,5%	66,5%	50	4,7%	25,0%	17,3%	8,1%	1,1%	0,0%	0,1%	5,9%	7,3%	0%	11,4%	0,0%	0,5%	0,0%	66,7%	1
Amministrazione 77	38,5%	0,0%	71,4%	53,8%	100,0%	28,6%	0,0%	0	57,4%	33,1%	66,9%	49	16,6%	50,0%	15,0%	0,0%	3,9%	3,1%	1,7%	16,5%	17,6%	28%	15,0%	2,4%	0,8%	0,0%	100,0%	0
Amministrazione 78	0,0%	26,7%	0,0%	78,9%	51,8%	20,0%	19,7%	0	37,7%	46,8%	53,2%	48,5	7,1%	33,3%	30,9%	0,0%	0,0%	7,4%	16,1%	24,5%	30,0%	100%	9,6%	0,0%	1,1%	12,8%	0,0%	0

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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 79	9,1%	46,7%	13,3%	68,2%	100,0%	26,7%	100,0%	0	57,4%	48,5%	51,5%	51	1,8%	23,3%	11,9%	0,0%	1,1%	3,7%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	9,7%	3,0%	0,0%	7,5%	36,2%	1
Amministrazione 80	45,8%	17,8%	24,4%	187,5%	9,1%	44,4%	18,2%	0	6,7%	56,4%	43,6%	50	3,2%	0,0%	17,9%	16,1%	3,7%	3,2%	11,2%	54,1%	78,9%	0%	17,2%	6,4%	9,6%	0,0%	35,3%	1
Amministrazione 81	52,2%	0,0%	100,0%	86,3%	11,1%	20,0%	0,0%	0	57,4%	31,4%	68,6%	50	0,0%	0,0%	8,7%	0,0%	2,9%	0,0%	3,2%	25,1%	28,2%	28%	15,0%	0,0%	0,5%	0,5%	50,0%	0
Amministrazione 82	63,6%	28,6%	100,0%	63,6%	100,0%	14,3%	3,8%	0	0,0%	36,7%	63,3%	52	14,0%	25,0%	16,7%	44,4%	0,0%	1,5%	4,2%	28,5%	32,7%	0%	8,1%	3,7%	0,0%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 83	6,3%	42,9%	28,6%	21,9%	0,0%	14,3%	71,4%	1	23,1%	54,0%	46,0%	54	0,0%	0,0%	10,5%	37,1%	9,7%	3,2%	1,3%	8,9%	3,5%	0%	5,6%	1,6%	0,8%	0,0%	9,1%	0
Amministrazione 84	36,6%	47,8%	65,2%	56,1%	0,0%	17,4%	3,8%	0	16,9%	45,9%	54,1%	50	9,3%	60,0%	20,3%	14,5%	0,0%	3,4%	6,6%	50,7%	59,8%	0%	7,7%	4,3%	1,0%	0,5%	0,0%	5
Amministrazione 85	0,0%	6,3%	0,0%	69,6%	51,8%	12,5%	0,0%	0	23,2%	54,9%	45,1%	52	0,0%	0,0%	11,6%	25,3%	9,4%	0,0%	7,7%	34,3%	38,1%	100%	4,7%	2,6%	0,4%	0,0%	37,5%	0
Amministrazione 86	102,1%	21,6%	100,0%	102,1%	0,0%	43,9%	13,5%	2	11,1%	24,7%	75,3%	50	4,2%	16,4%	8,6%	0,0%	0,0%	1,3%	12,3%	49,1%	47,7%	0%	10,0%	0,1%	0,3%	0,0%	56,5%	1
Amministrazione 87	60,0%	0,0%	70,6%	85,0%	100,0%	35,3%	0,0%	0	15,5%	38,5%	61,5%	49	16,6%	42,9%	24,1%	11,5%	0,0%	4,1%	6,2%	29,3%	34,9%	0%	10,7%	0,0%	0,4%	0,0%	50,0%	2
Amministrazione 88	3,4%	0,0%	100,0%	3,4%	20,0%	9,3%	3,3%	1	37,7%	39,9%	60,1%	51	0,0%	0,0%	5,5%	20,3%	10,0%	0,2%	29,0%	91,3%	92,2%	22%	10,5%	0,0%	0,1%	1,0%	42,3%	0
Amministrazione 89	40,0%	40,0%	26,7%	150,0%	56,4%	33,3%	0,0%	0	55,6%	38,1%	61,9%	47	0,0%	0,0%	17,8%	0,0%	2,5%	1,7%	1,7%	6,8%	6,8%	0%	13,6%	10,2%	0,8%	0,8%	66,7%	2
Amministrazione 90	40,0%	42,9%	42,9%	93,3%	40,0%	28,6%	25,0%	2	23,1%	57,1%	42,9%	50,6	23,7%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	28%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 91	11,8%	69,2%	15,4%	76,5%	100,0%	15,4%	0,0%	0	57,4%	39,3%	60,7%	48	14,7%	60,0%	16,7%	18,4%	1,7%	0,4%	0,3%	1,3%	2,1%	0%	3,8%	2,9%	0,4%	0,0%	50,0%	0
Amministrazione 92	94,1%	25,0%	100,0%	94,1%	0,0%	43,8%	25,0%	2	100,0%	47,0%	53,0%	46	-8,3%	18,2%	6,3%	0,0%	4,6%	2,3%	23,5%	26,6%	28,1%	67%	5,2%	2,3%	0,3%	0,0%	11,1%	1
Amministrazione 93	59,3%	63,6%	72,7%	81,5%	100,0%	36,4%	0,0%	0	0,0%	41,3%	58,7%	52	17,1%	33,3%	12,0%	0,0%	1,6%	1,6%	2,5%	11,4%	15,6%	0%	7,6%	4,1%	0,6%	0,0%	33,3%	0
Amministrazione 94	36,4%	0,0%	100,0%	36,4%	0,0%	25,0%	6,7%	0	57,4%	34,6%	65,4%	50	0,0%	16,7%	25,0%	0,0%	0,6%	0,6%	4,3%	19,2%	27,5%	100%	14,1%	0,6%	3,8%	0,6%	40,0%	1
Amministrazione 95	47,8%	0,0%	26,3%	181,7%	0,0%	28,4%	8,6%	2	0,0%	52,0%	48,0%	58	0,0%	0,0%	9,2%	0,0%	0,0%	0,8%	1,3%	2,0%	2,4%	0%	2,2%	0,0%	0,5%	0,3%	33,4%	0
Amministrazione 96	33,3%	0,0%	23,1%	144,4%	20,0%	46,2%	50,0%	0	100,0%	31,9%	68,1%	50	0,2%	0,0%	8,9%	0,0%	0,0%	4,1%	17,0%	61,3%	64,5%	100%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	2
Amministrazione 97	17,6%	2,9%	17,6%	100,0%	100,0%	23,5%	2,3%	3	100,0%	26,3%	73,7%	46	0,0%	0,0%	10,8%	19,1%	3,3%	5,5%	25,2%	83,4%	89,8%	27%	11,9%	0,0%	0,0%	0,3%	50,0%	1
Amministrazione 98	5,6%	8,3%	83,3%	6,7%	56,4%	83,3%	100,0%	0	100,0%	78,8%	21,2%	57	0,0%	57,1%	10,4%	0,0%	0,0%	1,0%	37,5%	77,7%	24,4%	75%	10,4%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 99	125,5%	18,6%	100,0%	125,5%	20,0%	50,8%	0,0%	1	0,0%	31,0%	69,0%	50,91	2,7%	0,0%	14,6%	10,9%	1,4%	4,9%	3,4%	16,1%	19,0%	0%	9,7%	0,7%	0,3%	0,1%	71,4%	3
Amministrazione 100	44,4%	0,0%	100,0%	44,4%	0,0%	75,0%	3,2%	0	57,4%	32,4%	67,6%	49	0,0%	0,0%	9,2%	0,0%	1,2%	4,6%	2,3%	17,9%	22,2%	0%	11,0%	0,0%	0,6%	1,2%	33,3%	3
Amministrazione 101	100,0%	11,8%	100,0%	100,0%	0,0%	17,6%	19,6%	1	18,1%	36,0%	64,0%	52	15,7%	42,9%	12,8%	64,3%	3,7%	9,6%	1,9%	9,9%	12,7%	0%	5,4%	0,2%	2,2%	0,7%	25,0%	1
Amministrazione 102	37,5%	20,0%	60,0%	62,5%	100,0%	60,0%	1,8%	0	57,4%	47,9%	52,1%	50	0,0%	0,0%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	11,6%	17,1%	0%	8,9%	2,7%	0,0%	0,0%	75,0%	0
Amministrazione 103	0,0%	0,0%	0,0%	124,0%	0,0%	22,6%	27,1%	0	57,4%	40,0%	60,0%	54	0,0%	0,0%	31,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,7%	28%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0
Amministrazione 104	97,0%	33,6%	26,2%	369,7%	56,4%	27,9%	0,7%	4	15,0%	35,3%	64,7%	50	4,7%	40,9%	17,6%	11,7%	0,0%	1,1%	7,4%	27,9%	32,2%	13%	9,7%	4,0%	0,0%	0,0%	46,2%	1

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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 105	42,9%	0,0%	100,0%	42,9%	56,4%	0,0%	100,0%	0	25,4%	26,3%	73,7%	50	14,9%	0,0%	13,2%	0,0%	2,6%	14,5%	8,7%	53,3%	52,7%	33%	6,6%	0,0%	0,7%	0,0%	50,0%	1
Amministrazione 106	6,5%	0,0%	14,3%	45,2%	56,4%	7,1%	6,3%	0	20,5%	41,3%	58,7%	53	0,0%	66,7%	8,2%	0,0%	0,0%	2,0%	1,8%	12,6%	17,3%	50%	4,5%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 107	46,2%	0,0%	69,2%	66,7%	83,3%	59,6%	7,6%	1	0,3%	29,0%	71,0%	47	0,0%	0,0%	9,9%	0,0%	0,0%	10,0%	25,4%	89,4%	93,0%	10%	17,9%	0,0%	0,4%	0,0%	28,6%	3
Amministrazione 108	22,9%	0,0%	30,8%	74,3%	10,0%	40,2%	2,1%	0	43,4%	39,5%	60,5%	53	0,0%	14,3%	9,8%	0,0%	0,0%	38,2%	28,3%	46,0%	51,2%	0%	6,8%	0,0%	0,3%	0,0%	58,3%	2
Amministrazione 109	47,3%	0,0%	74,3%	63,6%	0,0%	28,6%	0,0%	0	0,0%	33,8%	66,2%	50	6,2%	25,0%	16,4%	0,0%	0,0%	1,7%	1,3%	8,2%	10,8%	28%	14,7%	4,2%	1,1%	0,0%	16,7%	0
Amministrazione 110	96,2%	0,0%	100,0%	96,2%	100,0%	40,0%	9,7%	0	57,4%	41,2%	58,8%	48	3,7%	33,3%	10,3%	0,0%	4,2%	7,5%	7,2%	64,6%	79,5%	0%	12,3%	0,2%	0,2%	0,0%	50,0%	1
Amministrazione 111	40,0%	0,0%	100,0%	40,0%	100,0%	0,0%	20,0%	3	100,0%	57,5%	42,5%	50	26,9%	100,0%	10,4%	0,0%	1,9%	28,3%	4,3%	0,0%	0,0%	67%	15,1%	0,0%	1,9%	0,0%	36,2%	1
Amministrazione 112	22,6%	23,1%	92,3%	24,5%	56,4%	7,7%	5,4%	0	46,9%	46,2%	53,8%	55	0,0%	0,0%	7,0%	0,0%	1,9%	4,4%	4,3%	15,9%	22,9%	0%	1,0%	0,0%	0,3%	0,2%	33,3%	3
Amministrazione 113	90,0%	40,0%	90,0%	100,0%	0,0%	0,0%	7,7%	1	57,4%	49,5%	50,5%	52	0,0%	9,1%	13,2%	0,0%	3,1%	2,7%	0,8%	4,7%	6,0%	28%	2,7%	0,0%	0,7%	0,0%	30,0%	0
Amministrazione 114	25,6%	0,0%	26,9%	94,9%	10,2%	41,3%	32,3%	5	42,0%	31,9%	68,1%	49	0,0%	0,0%	10,9%	0,0%	9,0%	6,7%	28,1%	80,6%	84,3%	4%	9,9%	0,0%	0,1%	0,1%	75,0%	3
Amministrazione 115	28,1%	30,4%	39,1%	71,9%	0,0%	8,7%	0,0%	0	2,2%	67,8%	32,2%	53	3,9%	0,0%	24,3%	11,2%	0,0%	15,1%	6,4%	32,2%	42,9%	0%	5,9%	2,0%	0,7%	0,0%	40,0%	1
Amministrazione 116	40,0%	0,0%	100,0%	40,0%	56,4%	50,0%	50,0%	0	0,0%	47,6%	52,4%	49	0,0%	0,0%	13,1%	14,3%	15,5%	8,3%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	11,9%	1,2%	3,6%	0,0%	11,1%	1
Amministrazione 117	45,5%	30,0%	50,0%	90,9%	100,0%	30,0%	0,0%	1	57,4%	48,7%	51,3%	48	5,0%	50,0%	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	6,2%	12,1%	67%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 118	66,7%	25,0%	100,0%	66,7%	100,0%	25,0%	100,0%	0	57,4%	53,1%	46,9%	50	0,0%	23,3%	12,3%	49,4%	0,0%	2,5%	4,3%	0,0%	0,0%	28%	6,2%	0,0%	0,0%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 119	20,0%	50,0%	25,0%	80,0%	100,0%	25,0%	25,0%	0	57,4%	55,4%	44,6%	50,6	0,0%	50,0%	10,8%	10,8%	0,0%	0,0%	50,5%	5,4%	6,9%	33%	0,0%	0,0%	0,8%	1,5%	50,0%	1
Amministrazione 120	0,0%	50,0%	0,0%	28,6%	56,4%	0,0%	27,1%	0	57,4%	65,8%	34,2%	50	0,0%	23,3%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	6,6%	7,7%	100%	3,9%	0,0%	2,6%	0,0%	36,2%	2
Amministrazione 121	33,3%	41,7%	50,0%	66,7%	100,0%	33,3%	0,0%	0	67,6%	39,8%	60,2%	51	0,0%	0,0%	11,5%	18,8%	1,6%	2,6%	0,6%	2,1%	3,5%	100%	12,0%	5,2%	0,0%	0,0%	28,6%	2
Amministrazione 122	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	36,4%	11,1%	1	100,0%	49,3%	50,7%	52	-0,7%	0,0%	15,8%	22,6%	7,5%	0,0%	9,7%	58,2%	54,1%	0%	6,8%	0,0%	2,1%	0,0%	33,3%	3
Amministrazione 123	45,2%	0,0%	45,7%	98,9%	0,0%	13,0%	20,7%	0	57,4%	54,0%	46,0%	50	4,4%	9,5%	10,5%	15,5%	0,0%	1,8%	19,7%	71,8%	91,9%	22%	16,8%	0,9%	0,5%	5,6%	42,1%	0
Amministrazione 124	26,8%	0,0%	72,6%	36,9%	51,8%	27,4%	13,4%	0	0,0%	34,0%	66,0%	51	37,2%	26,3%	27,9%	0,0%	3,9%	2,9%	29,0%	80,9%	85,4%	0%	9,7%	0,0%	9,7%	4,0%	57,6%	1
Amministrazione 125	77,8%	0,0%	100,0%	77,8%	0,0%	0,0%	10,6%	0	57,4%	50,9%	49,1%	50	-1,9%	0,0%	19,9%	0,0%	0,0%	5,0%	0,8%	1,9%	1,3%	28%	16,1%	0,0%	1,2%	0,0%	0,0%	0
Amministrazione 126	16,7%	33,3%	22,2%	75,0%	56,4%	22,2%	40,0%	5	57,4%	64,4%	35,6%	53	41,3%	0,0%	12,5%	0,0%	3,8%	6,7%	33,2%	2,9%	5,4%	0%	1,9%	0,0%	0,0%	2,9%	33,3%	1
Amministrazione 127	33,3%	60,0%	20,0%	166,7%	51,8%	80,0%	2,8%	0	37,7%	68,8%	31,3%	50	0,0%	0,0%	13,8%	22,5%	0,0%	11,3%	15,6%	0,0%	0,0%	22%	7,5%	5,0%	2,5%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 128	103,9%	0,0%	100,0%	103,9%	51,8%	43,4%	6,7%	0	100,0%	59,5%	40,5%	49	0,0%	0,0%	11,5%	15,3%	3,1%	2,3%	15,6%	0,0%	0,0%	0%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1
Amministrazione 129	52,2%	0,0%	0,0%	86,3%	25,0%	47,1%	100,0%	31	57,4%	53,4%	46,6%	54	12,9%	28,6%	18,6%	0,0%	0,0%	5,0%	4,3%	20,2%	29,5%	28%	6,2%	0,1%	0,2%	0,3%	40,0%	0
Amministrazione 130	36,7%	31,8%	100,0%	36,7%	50,0%	50,0%	2,8%	0	0,0%	28,7%	71,3%	51	4,5%	3,3%	6,8%	16,7%	0,0%	0,9%	2,8%	9,7%	10,1%	0%	7,3%	1,3%	0,1%	0,0%	48,3%	2

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

Amministrazione	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 U	D6.2 D	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
Amministrazione 131	0,0%	60,5%	0,0%	204,4%	0,0%	17,6%	14,5%	5	37,7%	41,4%	58,6%	52	14,0%	31,8%	10,9%	0,0%	0,0%	4,5%	26,4%	63,5%	65,5%	13%	6,3%	6,3%	1,0%	2,5%	35,2%	0
Amministrazione 132	24,5%	0,0%	97,4%	25,2%	25,0%	34,2%	2,5%	6	0,8%	45,8%	54,2%	54	40,7%	51,3%	5,4%	28,5%	0,0%	3,7%	29,8%	91,6%	99,8%	0%	3,8%	2,1%	1,1%	1,7%	44,2%	2
Amministrazione 133	87,5%	0,0%	87,5%	100,0%	56,4%	50,0%	40,0%	0	100,0%	66,2%	33,8%	50,6	22,6%	60,0%	18,9%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	4,1%	4,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3
Amministrazione 134	51,2%	66,7%	100,0%	51,2%	100,0%	19,0%	26,7%	1	57,4%	45,8%	54,2%	49	5,3%	22,2%	18,3%	38,8%	3,8%	4,6%	1,2%	10,0%	13,8%	28%	13,3%	5,8%	0,0%	0,0%	14,3%	0
Amministrazione 135	0,0%	21,6%	63,0%	0,0%	56,4%	34,3%	0,0%	0	1,0%	41,9%	58,1%	59	-1,5%	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	2,6%	0%	0,4%	0,4%	0,0%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 136	0,0%	21,6%	63,0%	0,0%	56,4%	34,3%	0,0%	0	57,4%	68,5%	31,5%	56	0,0%	23,3%	7,4%	0,0%	9,3%	7,4%	4,3%	0,0%	0,0%	28%	4,6%	0,9%	0,0%	0,0%	36,2%	0
Amministrazione 137	22,7%	27,9%	23,3%	97,7%	50,0%	18,6%	6,5%	1	100,0%	35,7%	64,3%	51	19,9%	0,0%	17,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1
Amministrazione 138	0,0%	0,0%	0,0%	14,6%	0,0%	25,0%	79,3%	40	70,0%	51,3%	48,7%	52	0,0%	50,0%	4,2%	1,4%	1,3%	42,3%	19,8%	72,7%	79,5%	9%	1,7%	0,0%	0,3%	0,0%	33,3%	2
Amministrazione 139	39,5%	2,9%	42,9%	92,1%	100,0%	0,0%	20,0%	2	100,0%	28,5%	71,5%	50	0,0%	12,5%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	57,1%	1
Amministrazione 140	50,0%	0,0%	85,0%	58,8%	100,0%	10,0%	7,2%	4	37,7%	45,0%	55,0%	52	3,3%	0,0%	14,0%	0,0%	4,1%	2,6%	1,8%	10,3%	12,8%	0%	9,6%	0,0%	0,0%	8,5%	25,0%	1
Amministrazione 141	83,5%	0,0%	100,0%	83,5%	100,0%	26,8%	13,5%	1	100,0%	37,2%	62,8%	52	17,7%	9,3%	8,9%	0,0%	0,0%	2,8%	13,1%	55,4%	66,3%	100%	8,5%	0,9%	0,5%	1,9%	46,6%	2
Amministrazione 142	28,6%	0,0%	50,0%	57,1%	25,0%	50,0%	28,9%	0	100,0%	44,1%	55,9%	52	4,1%	20,0%	11,2%	0,0%	7,0%	4,9%	0,9%	3,5%	2,5%	0%	7,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75,0%	2
Amministrazione 143	53,1%	32,5%	42,5%	125,0%	56,4%	42,5%	16,7%	2	100,0%	56,5%	43,5%	53	2,5%	25,0%	24,6%	39,7%	0,0%	4,7%	0,0%	11,0%	15,2%	0%	8,2%	1,3%	0,3%	0,3%	33,3%	1
Amministrazione 144	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	27,1%	0	100,0%	52,7%	47,3%	45	0,0%	20,0%	4,9%	29,9%	0,0%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	2,2%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	2
Amministrazione 145	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	0,0%	41,7%	100,0%	0	22,2%	38,1%	61,9%	42	0,0%	0,0%	12,7%	0,0%	0,8%	1,6%	2,7%	7,9%	7,7%	100%	19,8%	0,0%	0,0%	0,8%	40,0%	0
Amministrazione 146	47,6%	60,0%	100,0%	47,6%	42,9%	0,0%	16,7%	4	4,2%	40,0%	60,0%	49	0,0%	16,7%	9,8%	34,3%	0,0%	0,0%	0,2%	3,4%	3,8%	28%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	20,0%	0
Amministrazione 147	0,0%	0,0%	0,0%	88,1%	80,0%	29,7%	15,4%	0	22,3%	42,3%	57,7%	51	13,7%	12,5%	14,0%	15,6%	0,0%	1,2%	6,2%	28,9%	34,7%	0%	8,8%	8,8%	1,9%	1,3%	40,7%	2
Amministrazione 148	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%	100,0%	16,7%	2,9%	1	21,3%	56,3%	43,7%	53	2,1%	20,0%	9,5%	10,0%	0,0%	2,1%	1,0%	51,6%	73,5%	0%	2,1%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4
Amministrazione 149	66,7%	9,1%	100,0%	66,7%	100,0%	40,9%	0,0%	0	36,0%	56,0%	44,0%	54	0,0%	60,0%	12,0%	0,0%	0,0%	4,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	6,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0
Amministrazione 150	75,0%	0,0%	100,0%	75,0%	51,8%	37,8%	20,0%	0	37,7%	48,3%	51,7%	45	0,0%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%	5,7%	4,4%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	40,0%	0
Amministrazione 151	85,7%	33,3%	100,0%	85,7%	0,0%	33,3%	35,7%	0	100,0%	52,5%	47,5%	55	0,0%	25,0%	14,1%	0,0%	11,1%	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	0%	2,0%	0,0%	1,0%	0,0%	66,7%	0
Amministrazione 152	20,0%	37,5%	37,5%	53,3%	56,4%	37,5%	31,6%	0	5,6%	36,3%	63,7%	53	4,8%	33,3%	6,0%	30,8%	7,7%	0,0%	4,3%	14,8%	20,7%	100%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	50,0%	0
Amministrazione 153	58,1%	0,0%	66,7%	87,1%	0,0%	48,1%	8,2%	2	23,2%	43,5%	56,5%	54	0,0%	0,0%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	12,4%	45,3%	55,3%	22%	4,2%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	1
Amministrazione 154	0,0%	32,4%	0,0%	76,5%	100,0%	43,1%	32,8%	8	0,0%	36,1%	63,9%	50	5,0%	26,8%	11,8%	0,0%	0,0%	4,0%	10,6%	42,7%	44,7%	8%	8,5%	0,2%	0,2%	0,0%	45,2%	1

10. Allegato 2

Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)

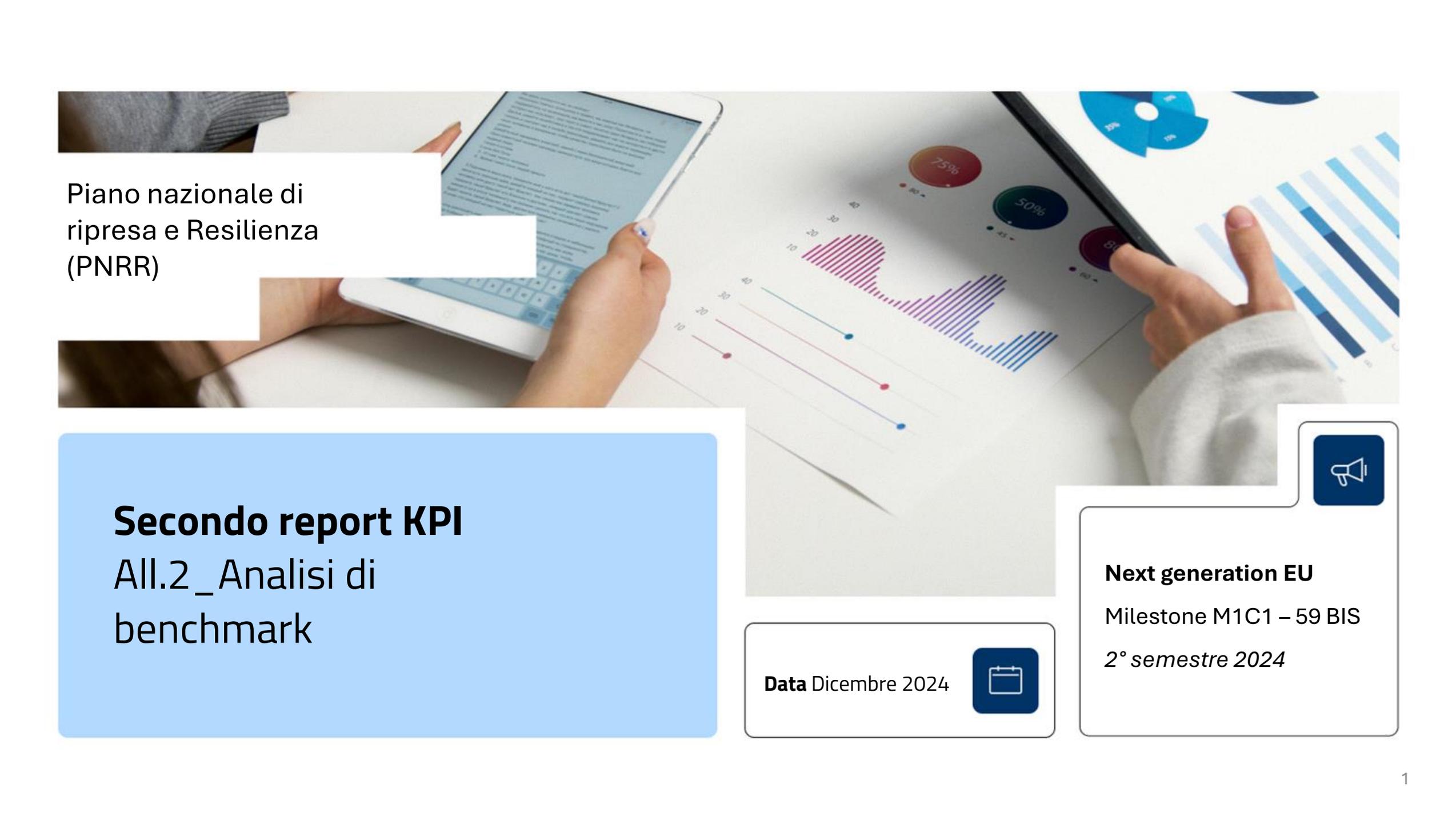
Secondo report KPI
All.2_Analisi di benchmark

Data Dicembre 2024



Next generation EU
Milestone M1C1 – 59 BIS
2° semestre 2024





Piano nazionale di
ripresa e Resilienza
(PNRR)

Secondo report KPI

All.2_Analisi di
benchmark

Data Dicembre 2024



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

2° semestre 2024

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 **primo monitoring step (Q4 2024)** 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. 1 (dicembre 2024). 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 196 amministrazioni di cui 154 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

7



CLUSTER 2

Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni

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

34



CLUSTER 3

Enti locali

- Comuni con abitanti tra 25k e 250 k

103



CLUSTER 4

Enti di ricerca e Università

- Istituto o ente pubblico di ricerca
- Università pubblica

10

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.

31 KPI QUANTITATIVI

- **D1.4** Percentuale di profili professionali di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based
- **D1.5** Percentuale di profili professionali di amministrazioni che hanno adottato un 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** Mobilità esterna temporanea (OUT)
- **D6.17** Mobilità esterna temporanea (IN)
- **D6.18** Donne con ruolo manageriale/dirigenziale
- **D6.19** Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento

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

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

σ

2.

CALCOLO DELLA DEVIAZIONE STANDARD

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

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



3.

CALCOLO DELL'INTERVALLO SIGNIFICATIVO

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

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



4.

INDIVIDUAZIONE DEI QUARTILI

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

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



5.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE

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

Rosso ≥ 0 e $< \mu - (\sigma/2)$

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

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

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

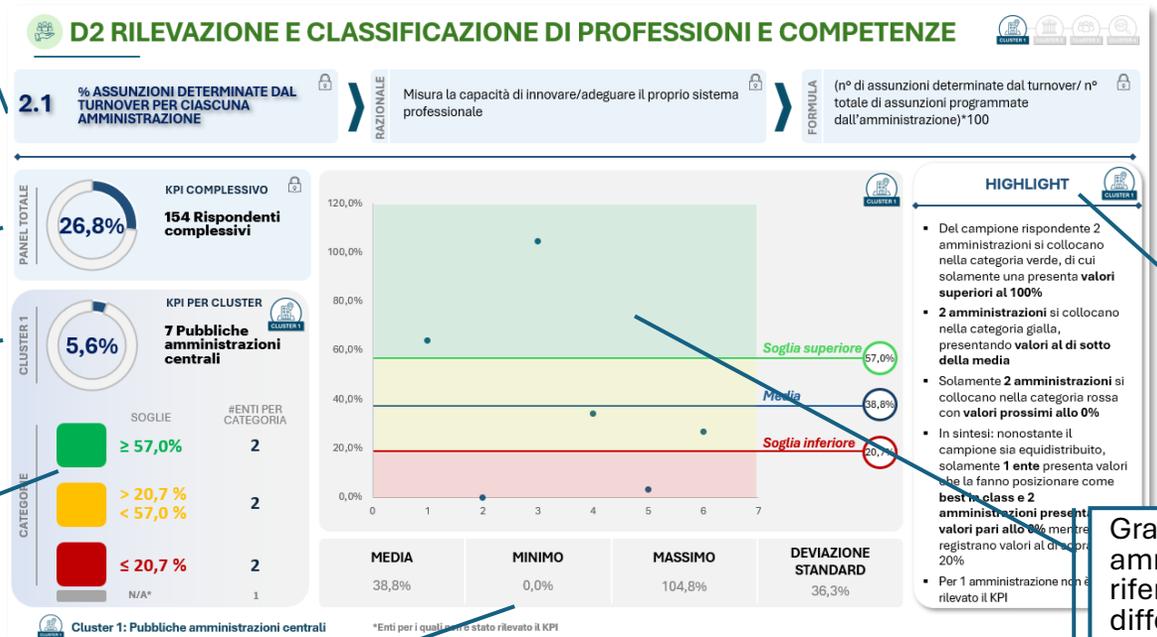
Indicazione del cluster analizzato

Valore del KPI complessivo rispetto al panel totale

Valore del KPI rispetto al cluster

Rappresentazione infografica delle soglie di ciascuna categoria con indicazione del numero di amministrazioni per categoria

Dati relativi al calcolo delle soglie



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

*L'istogramma è stato utilizzato anche per la rappresentazione dei valori relativi al KPI 6.19 riferiti al n di strumenti ICT adottati

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 dicembre 2024
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	31,2%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	27,9%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	26,0%
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	34,8%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	31,1%



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 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

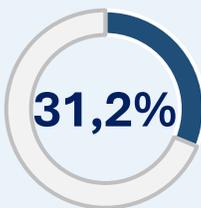


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



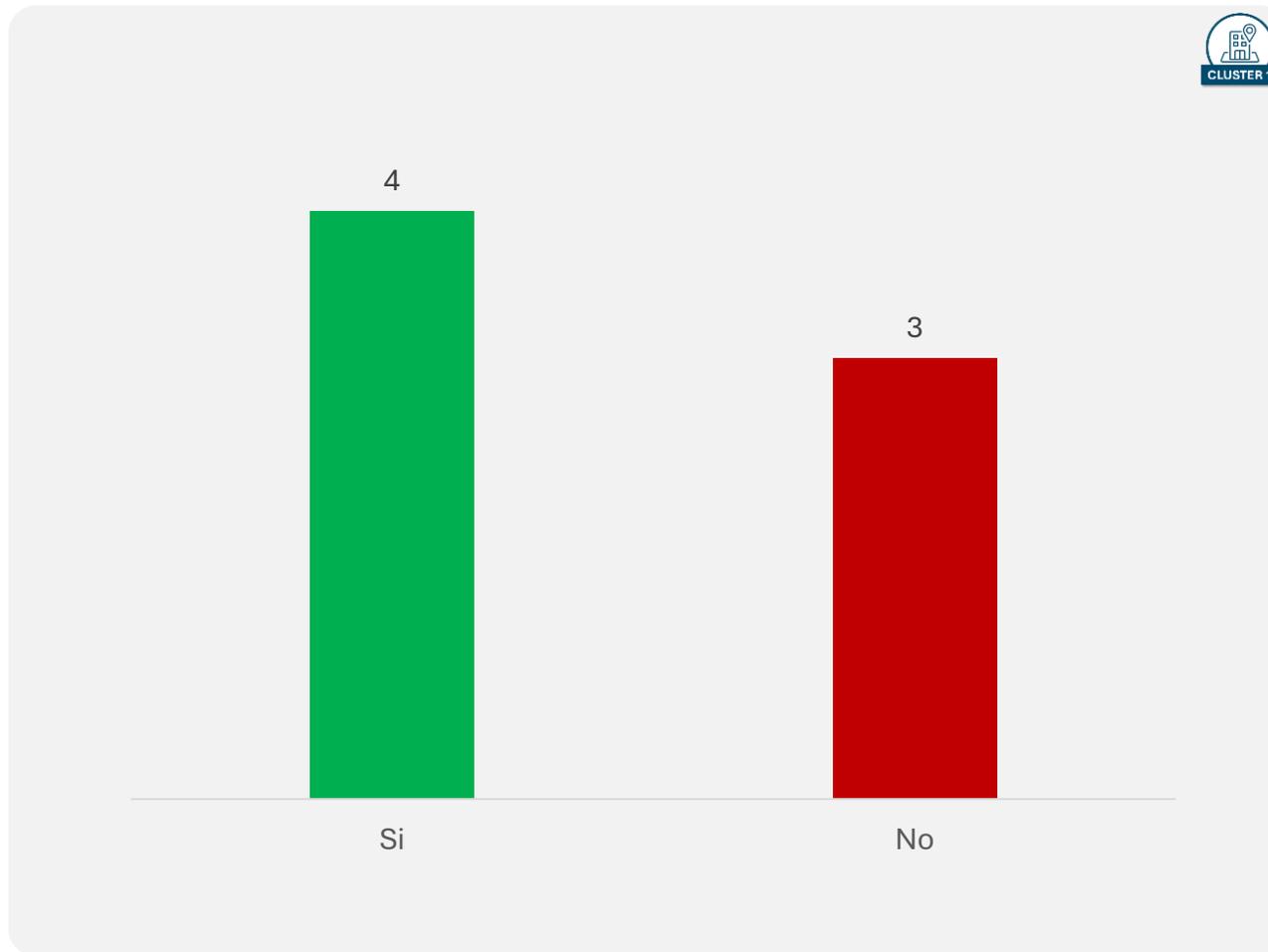
SI

4



NO

3



HIGHLIGHT



- Il 57% delle amministrazioni si è dotata di un Sistema Professionale competency based
- Il restante 43% non ha invece ancora provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based





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

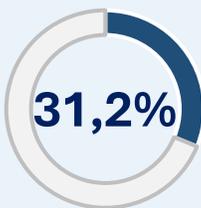


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



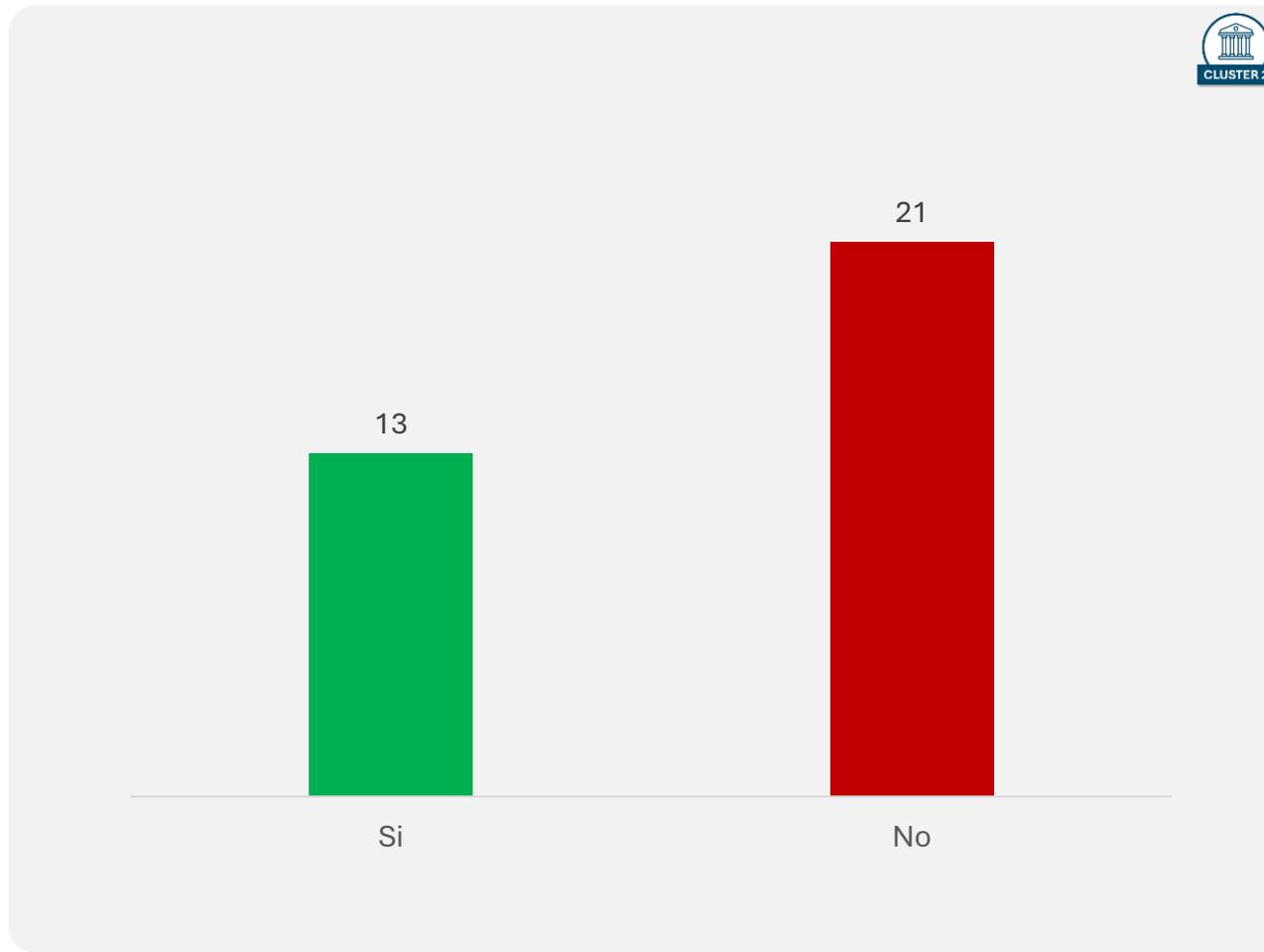
SI

13



NO

21



HIGHLIGHT



- Il 62% delle amministrazioni non ha ancora provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 38% delle amministrazioni si è dotata di un Sistema Professionale competency based





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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



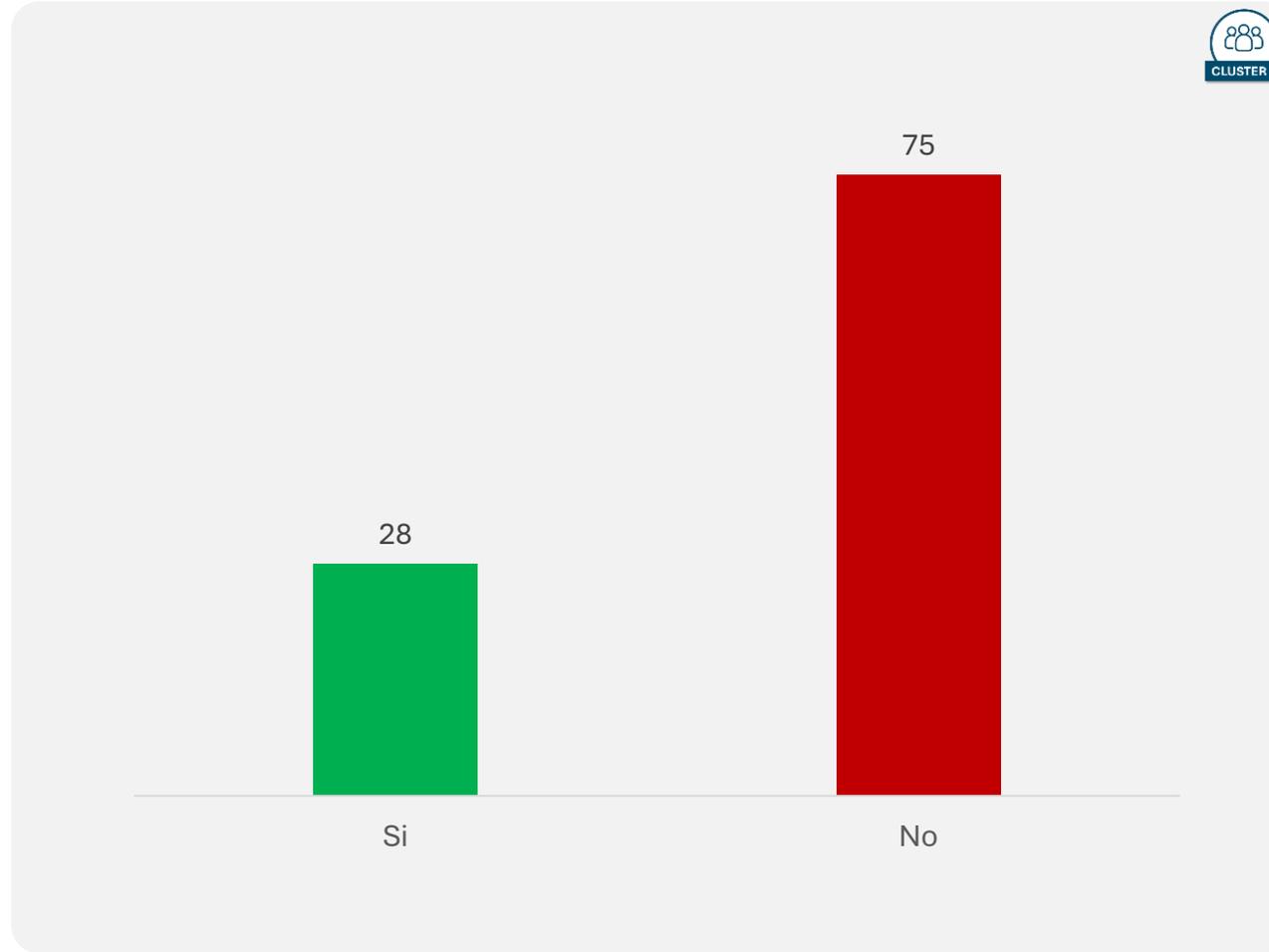
SI

28



NO

75



HIGHLIGHT



- Il 73% delle amministrazioni non ha ancora provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 27% delle amministrazioni si è dotata di un Sistema Professionale competency based





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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



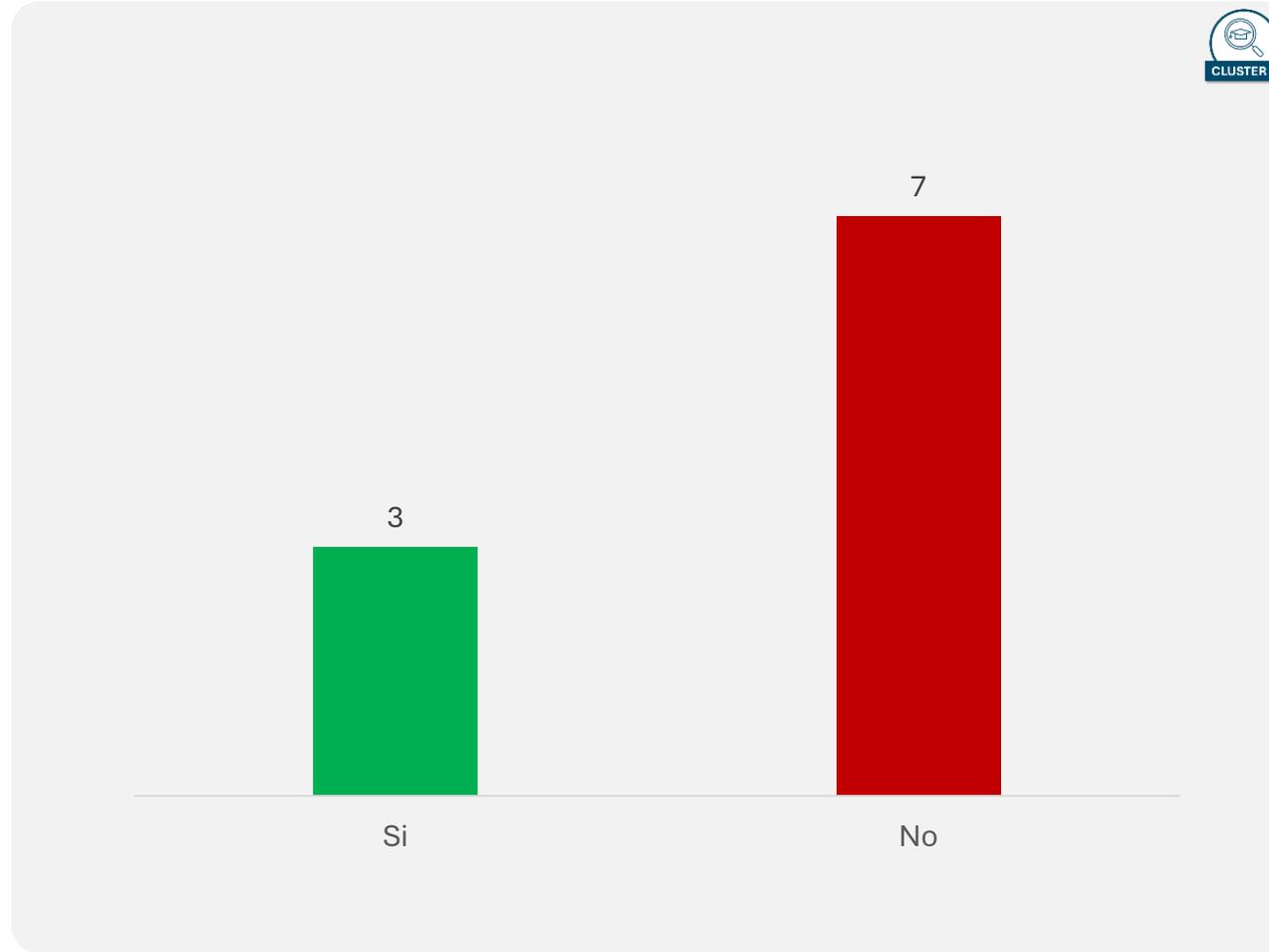
SI

3



NO

7



HIGHLIGHT



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



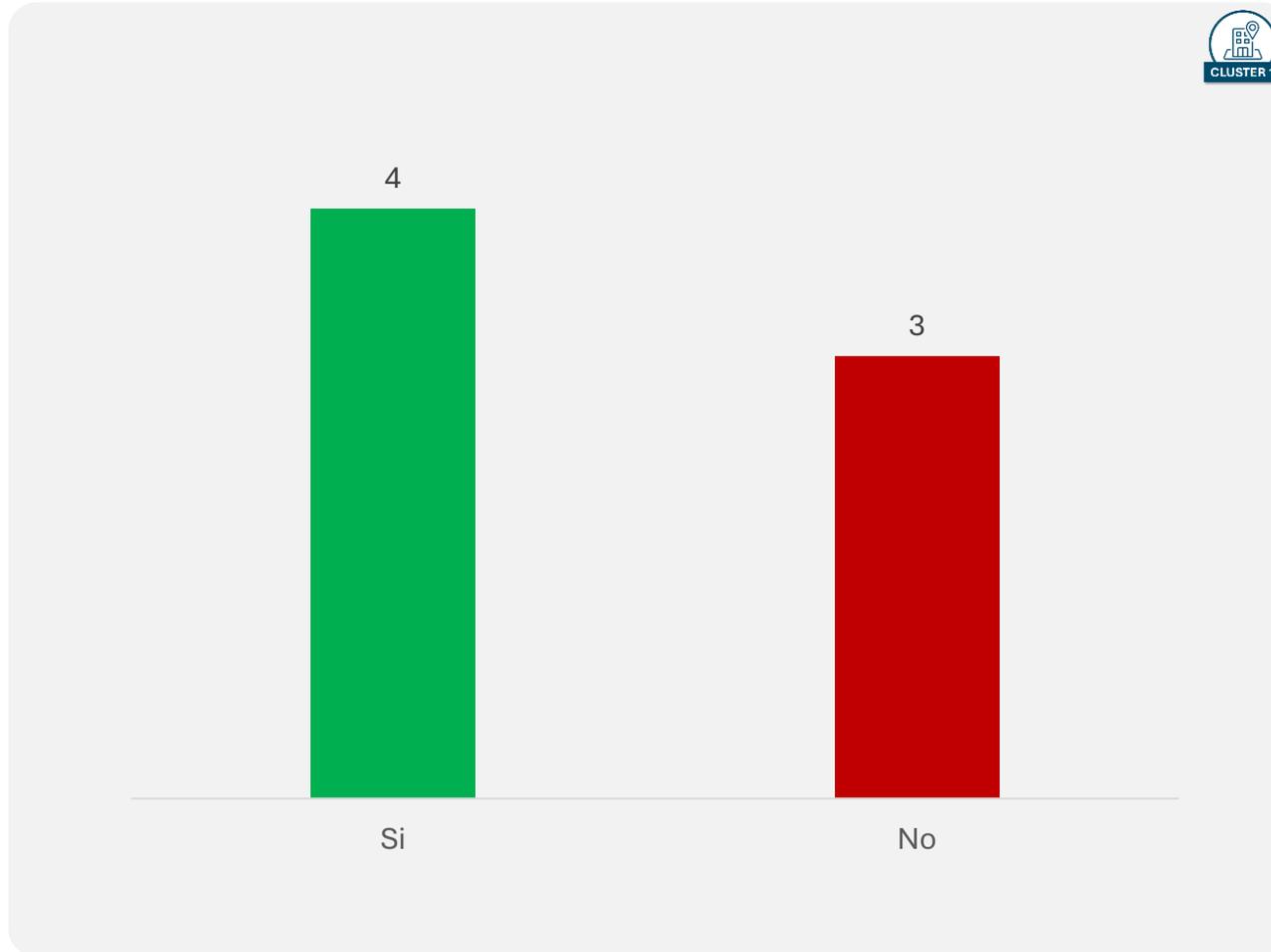
SI

4



NO

3



HIGHLIGHT



- Il 57% delle amministrazioni si è dotata di una library dei processi
- Il restante 43% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



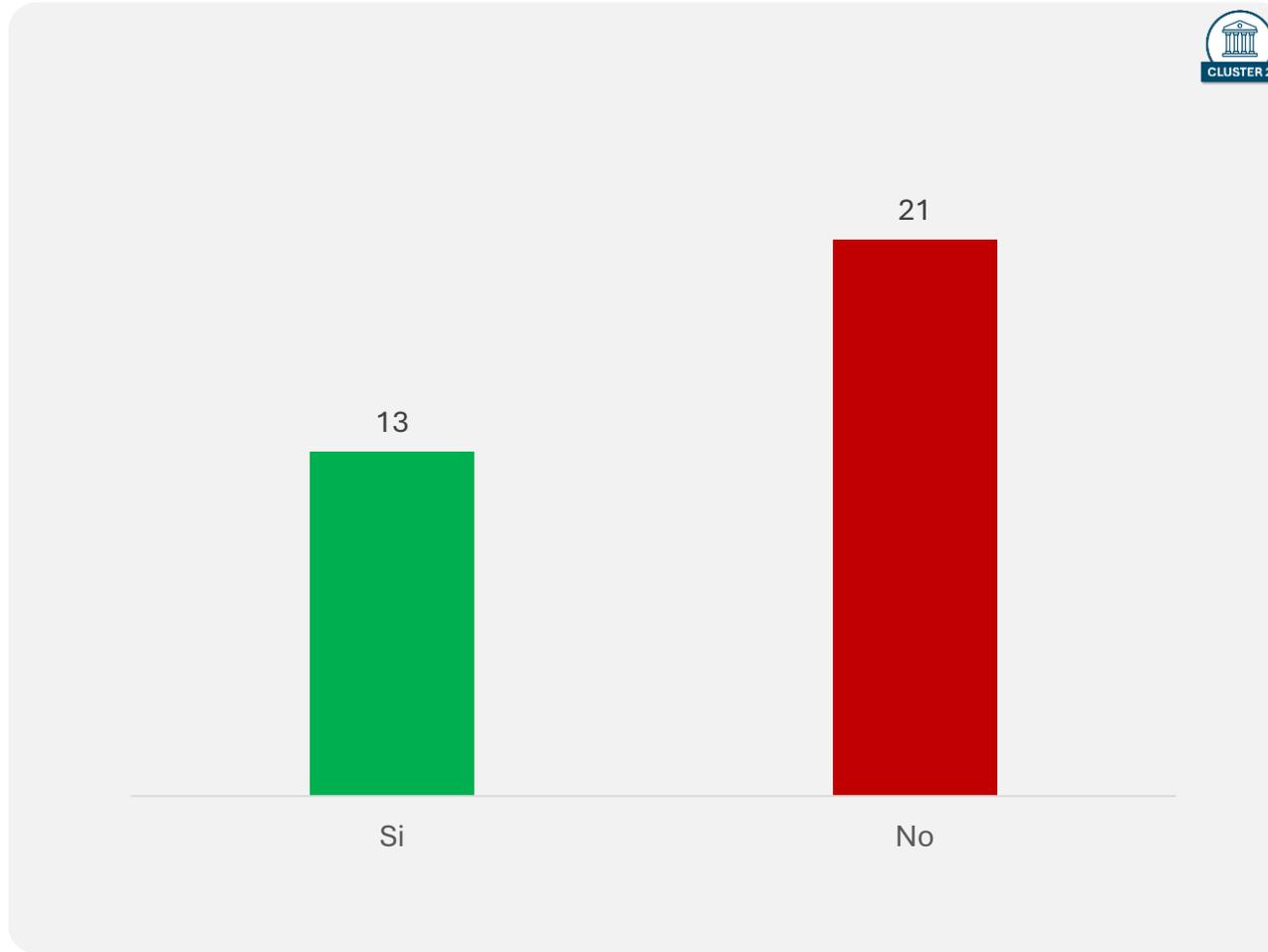
SI

13



NO

21



HIGHLIGHT



- Il 62% delle amministrazioni non ha ancora provveduto ad adottare una library dei processi
- Il restante 38% delle amministrazioni 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



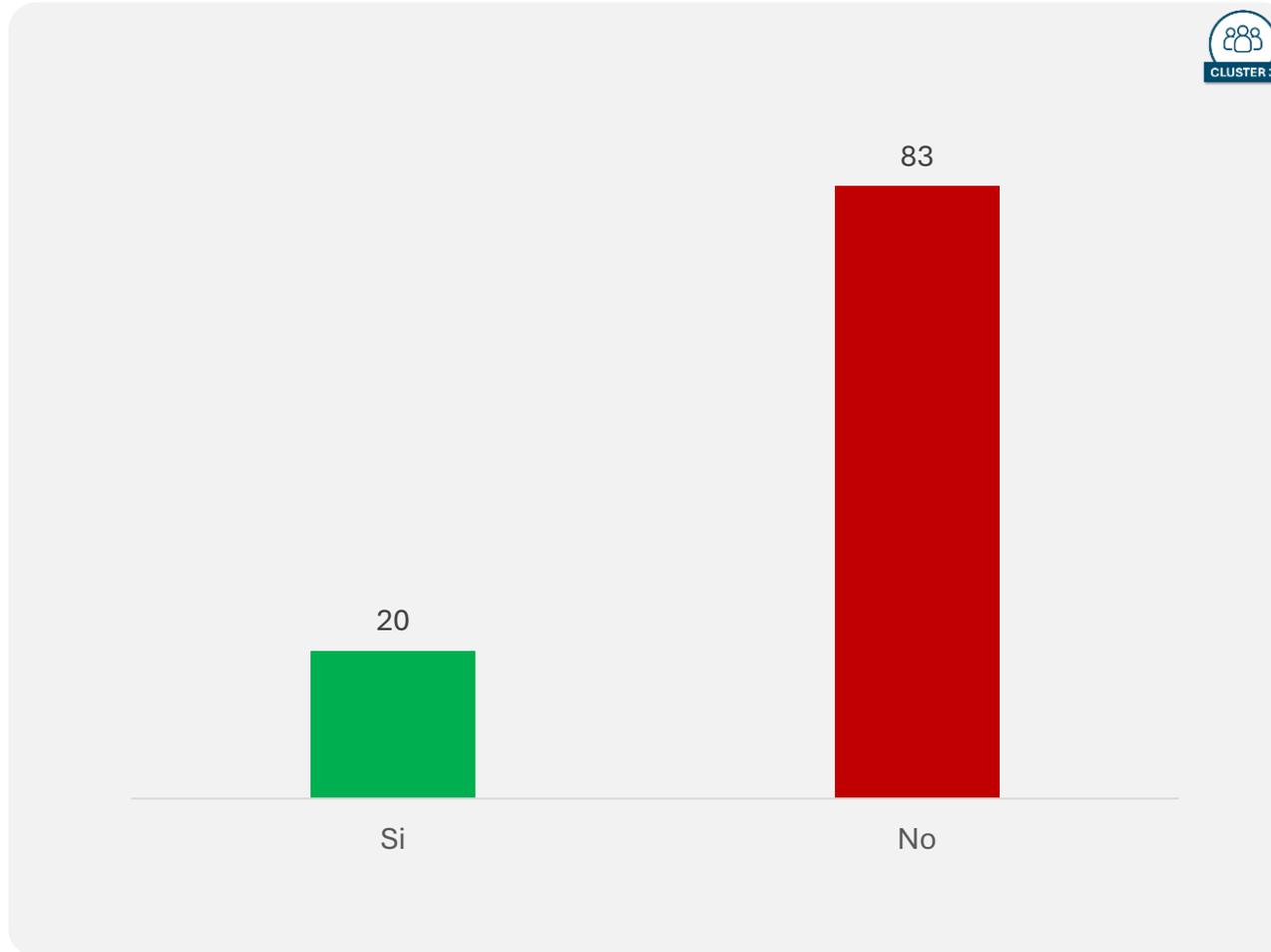
SI

20



NO

83



HIGHLIGHT



- Il 81% delle amministrazioni non ha ancora provveduto ad adottare una library dei processi
- Il restante 19% delle amministrazioni 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



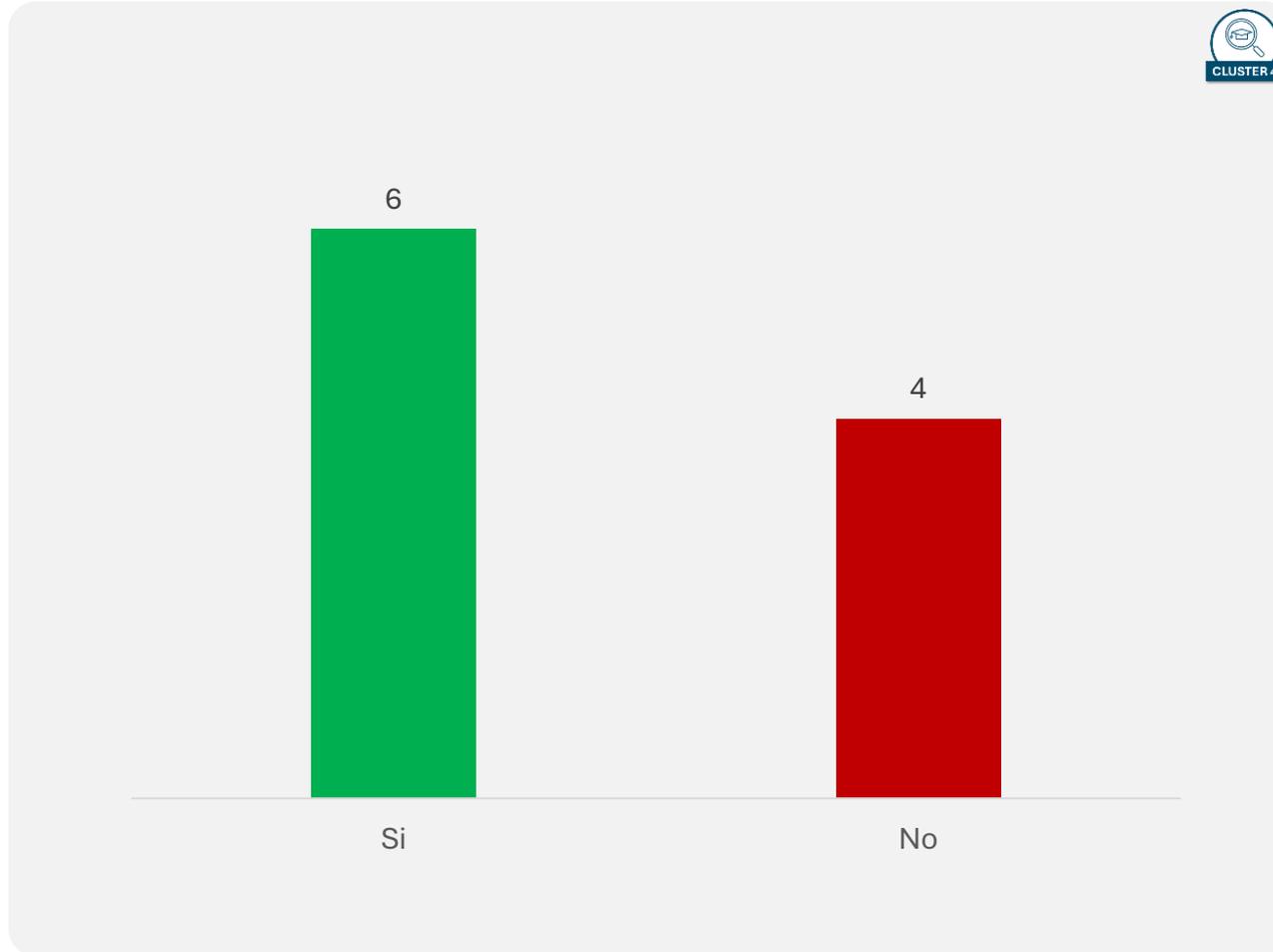
SI

6



NO

4



HIGHLIGHT



- Il 60% delle amministrazioni si è dotata di una library dei processi
- Il restante 40% non ha invece ancora provveduto ad adottare 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



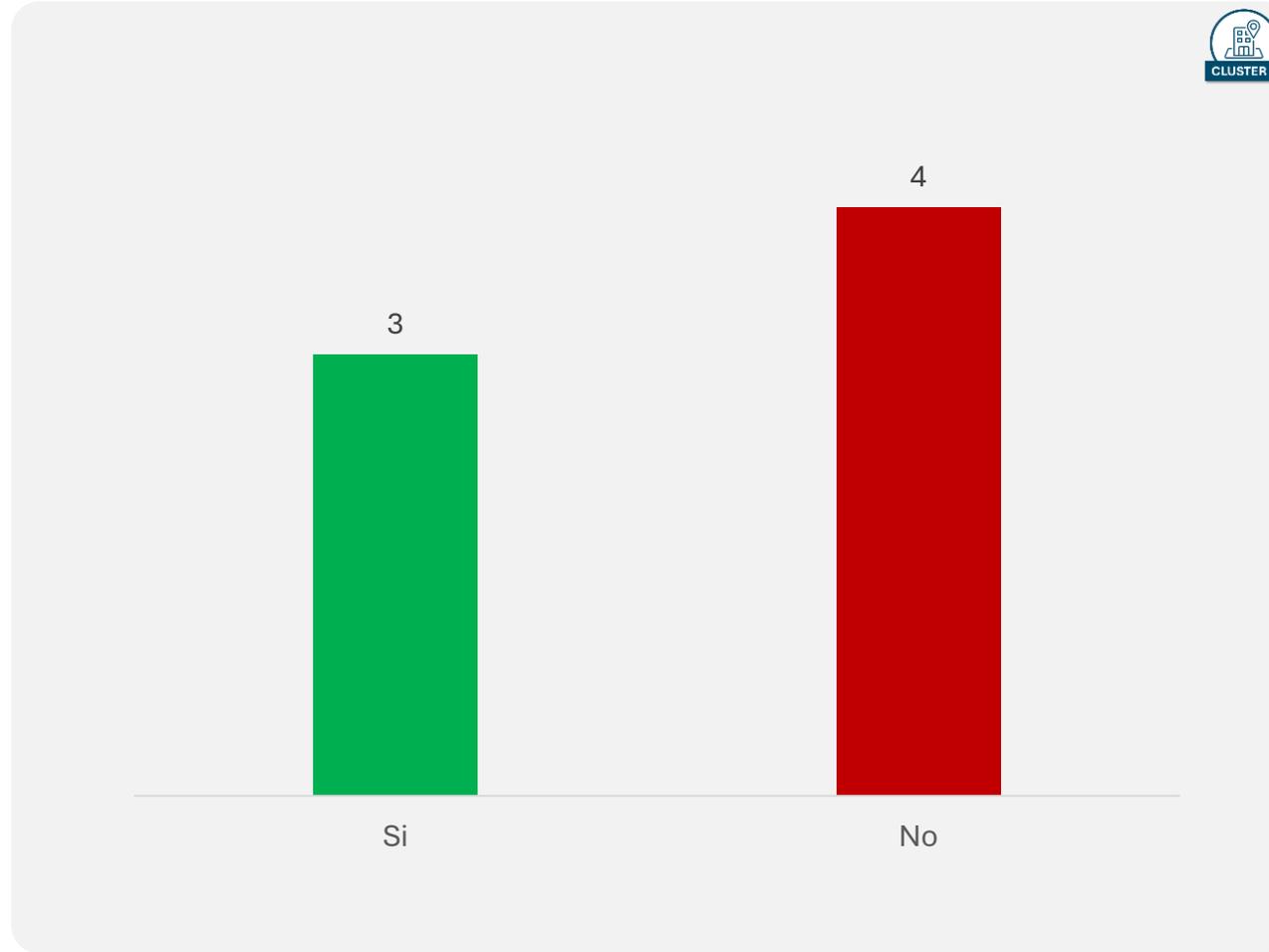
SI

3



NO

4



HIGHLIGHT



- Il 57% delle amministrazioni non ha ancora adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 43% delle amministrazioni 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



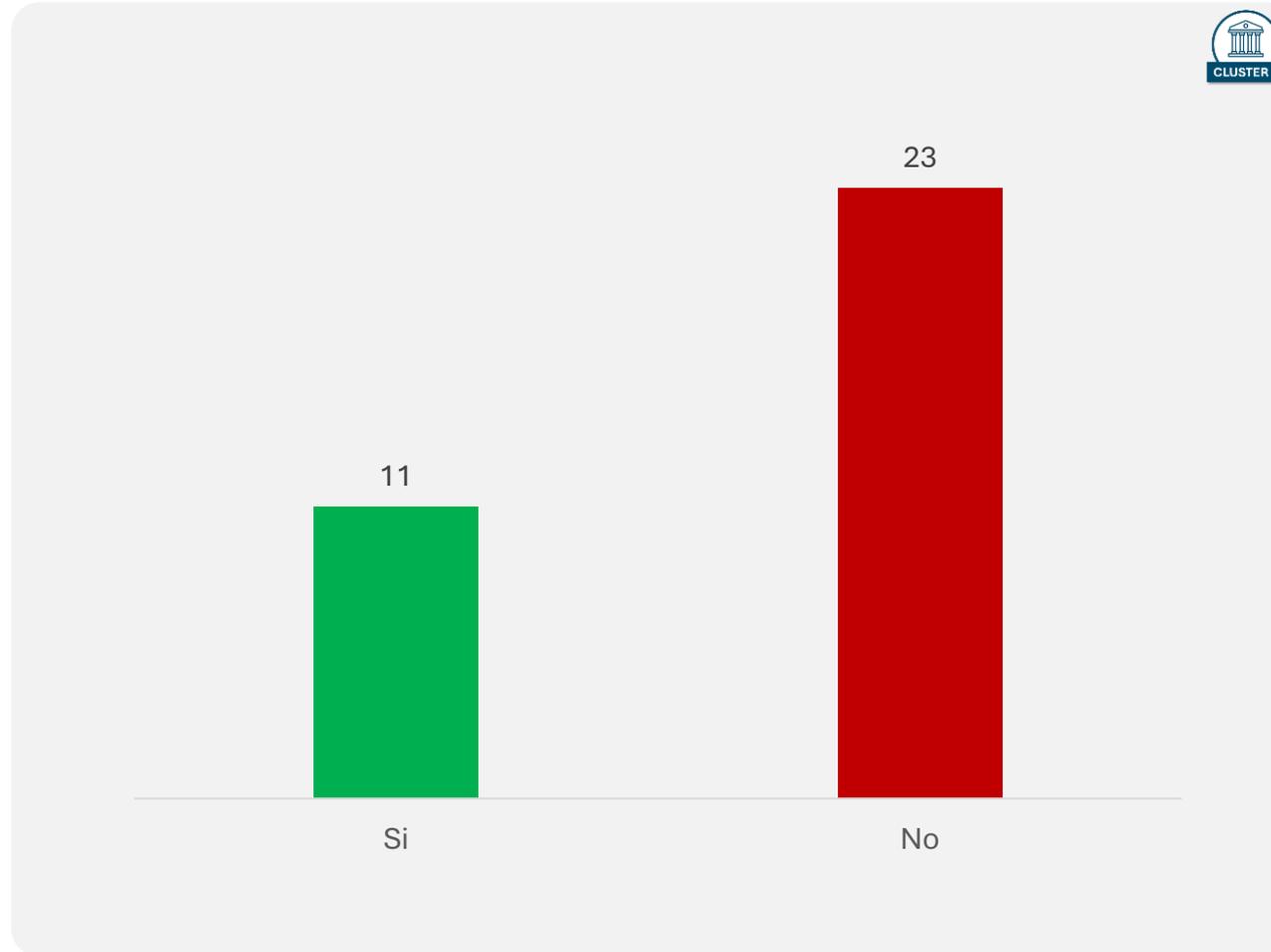
SI

11



NO

23



HIGHLIGHT



- Il 68% delle amministrazioni non ha ancora adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 32% delle amministrazioni 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

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

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



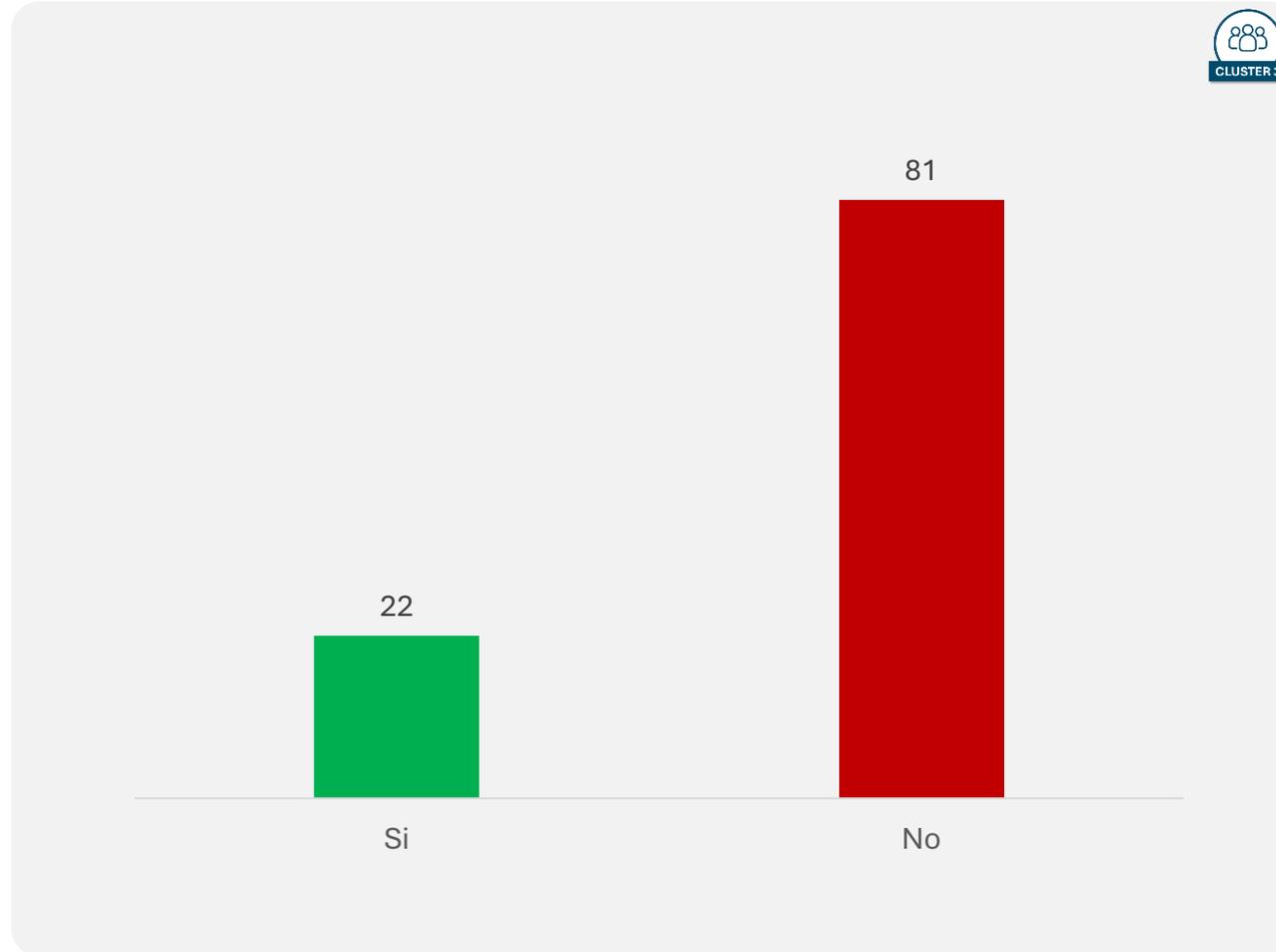
SI

22



NO

81



HIGHLIGHT



- Il 79% delle amministrazioni non ha ancora adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 21% delle amministrazioni 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



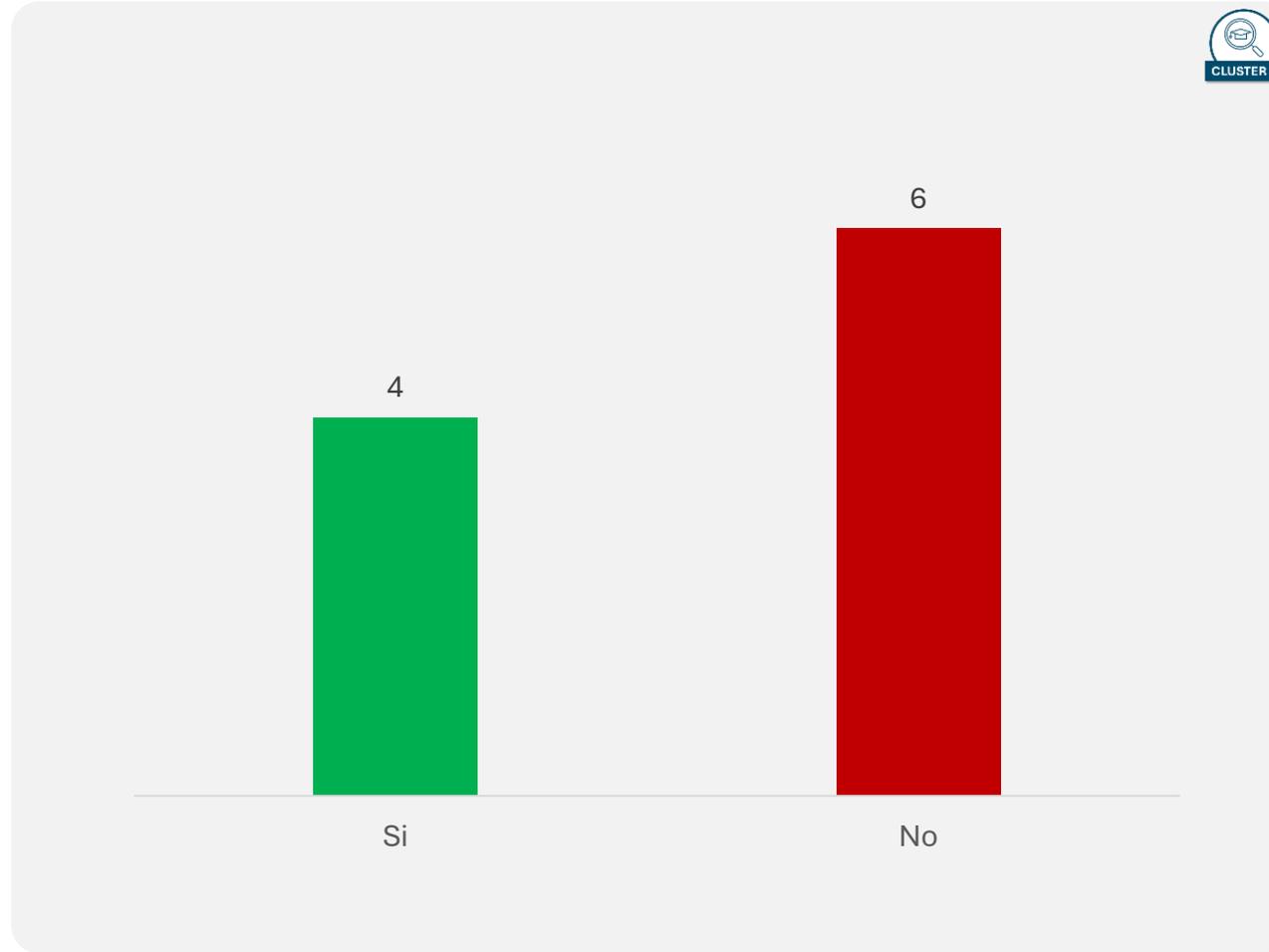
SI

4



NO

6



HIGHLIGHT



- Il 60% delle amministrazioni non ha ancora adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 40% delle amministrazioni si è dotata di un dizionario delle competenze





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



I profili professionali descritti dalle 3 Amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based costituiscono il 92,7% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster



HIGHLIGHT



- Ad eccezione di una amministrazione per cui non è stato rilevato il KPI, il **cluster analizzato è equamente ripartito** tra amministrazioni che presentano profili professionali basati sul sistema professionale competency based e amministrazioni che invece non li adottano





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4



% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

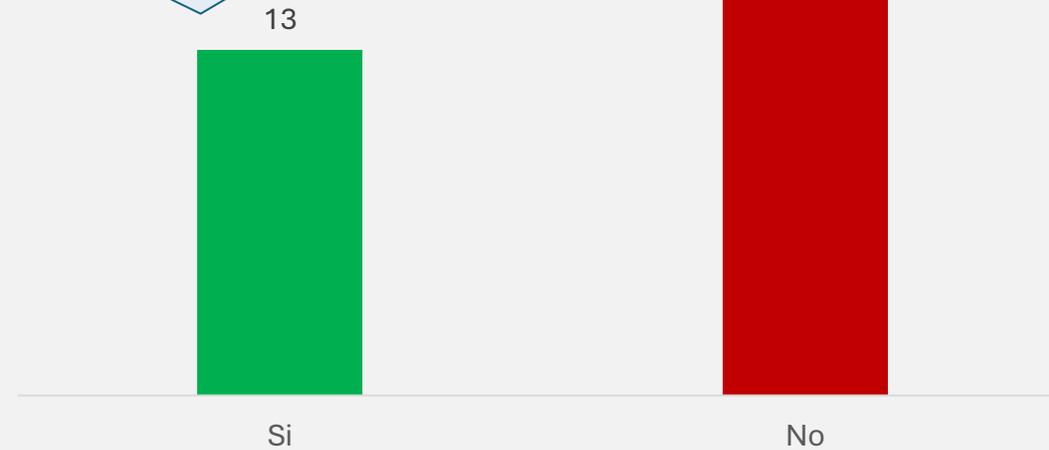
13



NO

21

I profili professionali descritti dalle 13 Amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based costituiscono il 33,8% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster



HIGHLIGHT



- Il 62% delle amministrazioni non presentano profili professionali basati sul sistema professionale competency based
- Il restante 38% delle amministrazioni ha adottato un sistema professionale competency based declinato in profili professionali





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SI

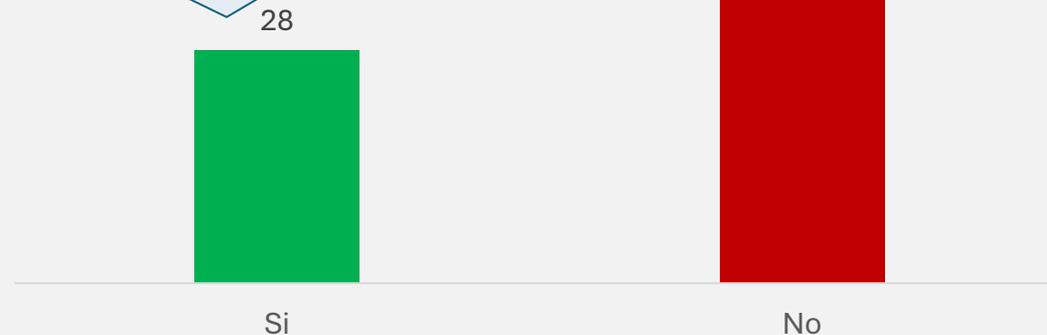
28



NO

75

I profili professionali descritti dalle 28 Amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based costituiscono il 31,9% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster



HIGHLIGHT



- Il 73% delle amministrazioni non presentano profili professionali basati sul sistema professionale competency based
- Il restante 27% delle amministrazioni ha adottato un sistema professionale competency based declinato in profili professionali





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4



% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SI

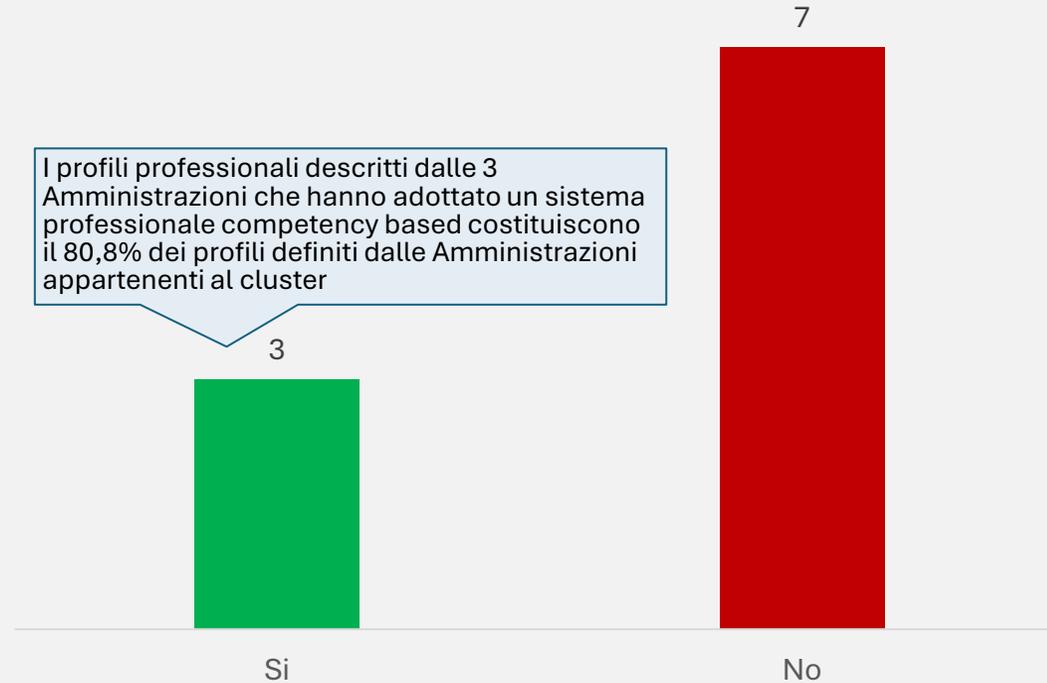
3



NO

7

I profili professionali descritti dalle 3 Amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based costituiscono il 80,8% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster



HIGHLIGHT



- Il 70% delle amministrazioni non presentano profili professionali basati sul sistema professionale competency based
- Il restante 30% delle amministrazioni ha adottato un sistema professionale competency based declinato in profili professionali





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



% DI PROFILI PROFESSIONALI 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

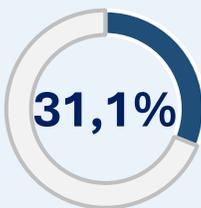


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



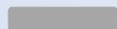
SI

2



NO

4



N/A*

1

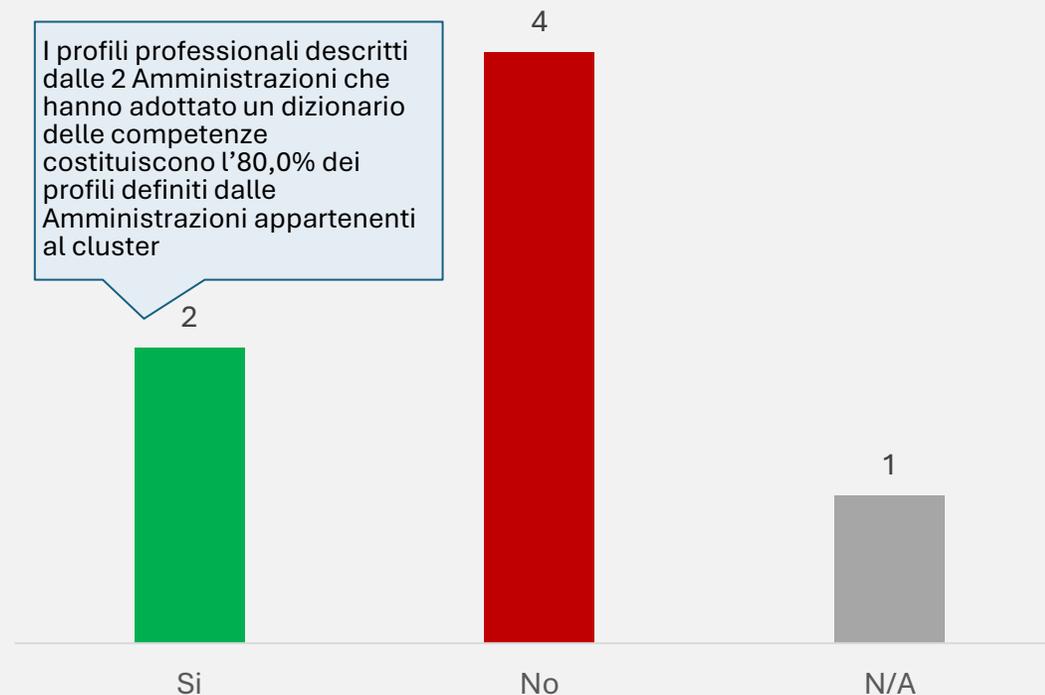


HIGHLIGHT



- L'80% delle amministrazioni non presentano profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato
- Il restante 20% delle amministrazioni prevede profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato
- Per 1 amministrazione non sono stati rilevati i dati

I profili professionali descritti dalle 2 Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze costituiscono l'80,0% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

% DI PROFILI PROFESSIONALI 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

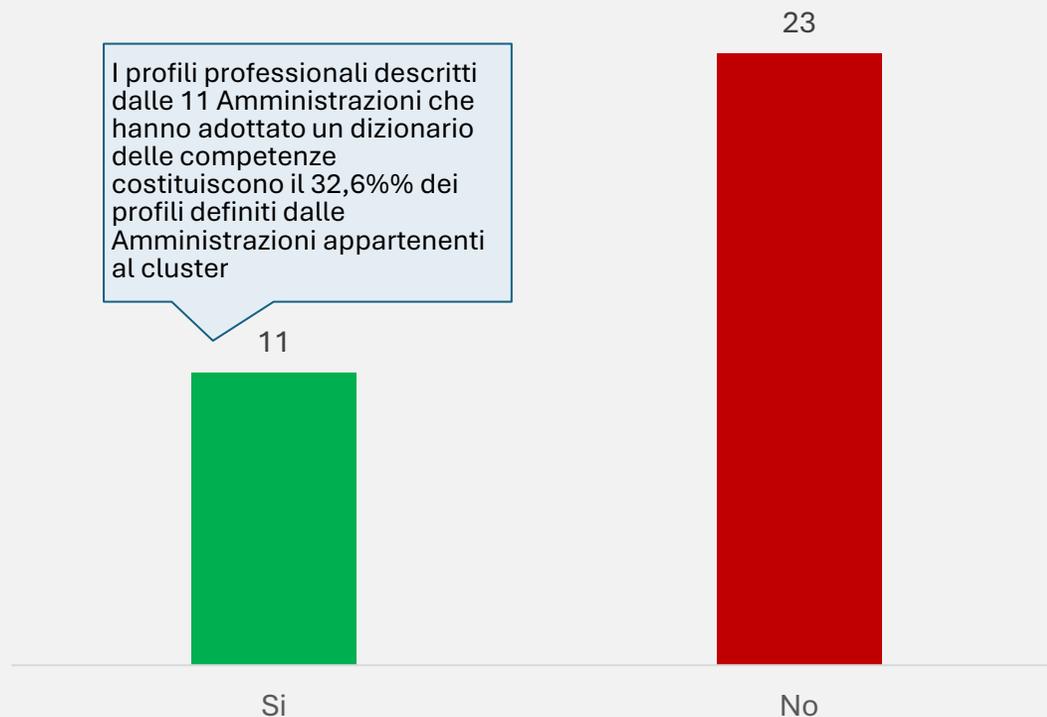
11



NO

23

I profili professionali descritti dalle 11 Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze costituiscono il 32,6% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster



HIGHLIGHT



- Il 68% delle amministrazioni non presentano profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato
- Il restante 32% delle amministrazioni si è dotata di profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



% DI PROFILI PROFESSIONALI 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SI

22



NO

81

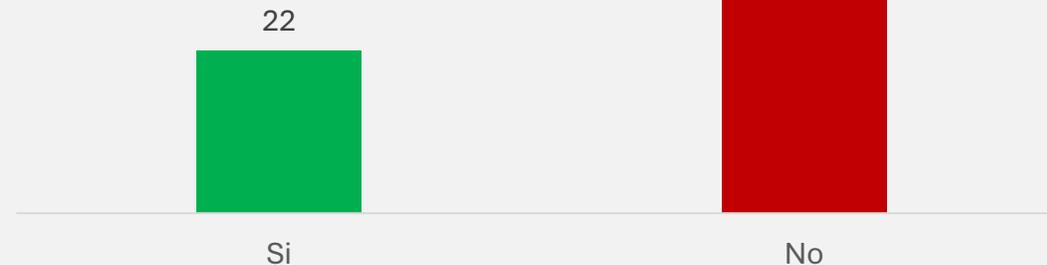


HIGHLIGHT



- Il 79% delle amministrazioni non presentano profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato
- Il restante 21% delle amministrazioni prevede profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato

I profili professionali descritti dalle 22 Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze costituiscono il 26,7% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



% DI PROFILI PROFESSIONALI 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

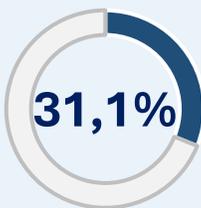


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SI

4



NO

6

I profili professionali descritti dalle 4 Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze costituiscono il 90,9% dei profili definiti dalle Amministrazioni appartenenti al cluster

4



Si

6



No

HIGHLIGHT



- Il 60% delle amministrazioni non presentano profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato
- Il restante 40% delle amministrazioni si è dotata di profili professionali definiti a partire dal dizionario delle competenze adottato



PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2024
2.1	% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE	26,8%
2.2	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI	7,9%
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	11,0%
2.4	% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI	46,5 %
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	66,2%



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 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

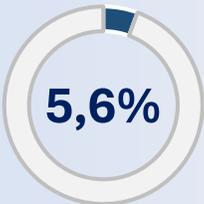


KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 57,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

2



$> 20,7\%$
 $< 57,0\%$

2

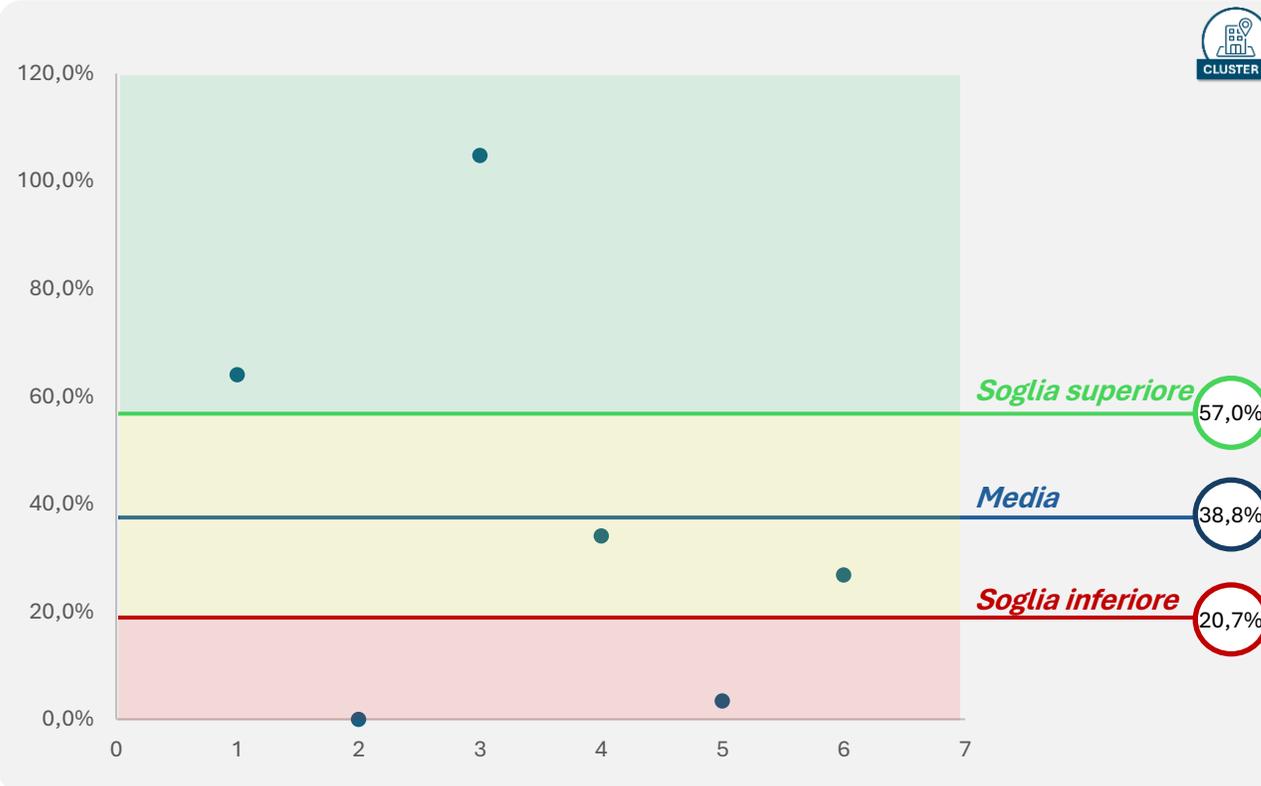


$\leq 20,7\%$

2

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 2 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui solamente una presenta **valori superiori al 100%**
- **2 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, presentando **valori al di sotto della media**
- Solamente **2 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0%**
- In sintesi: nonostante il campione sia equidistribuito, solamente **1 ente** presenta valori che la fanno posizionare come **best in class** e **2 amministrazioni presentano valori pari allo 0%** mentre le altre registrano valori al di sopra del 20%
- Per 1 amministrazione non è stato rilevato il KPI

MEDIA

38,8%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

104,8%

DEVIAZIONE STANDARD

36,3%

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



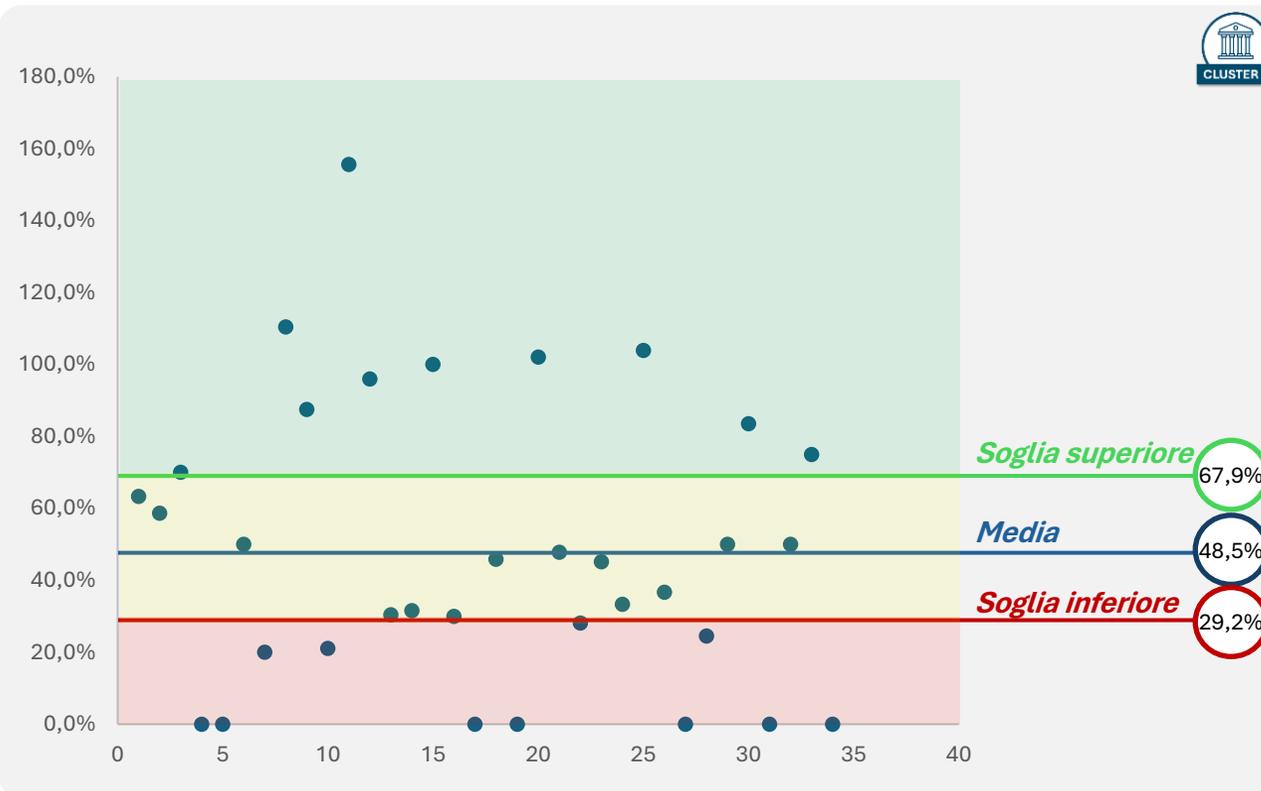
KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 67,9\%$	10
	$> 29,2\%$ $< 67,9\%$	13
	$\leq 29,2\%$	11



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 10 enti si collocano nella categoria verde, di cui solamente una presenta **valori superiori al 160%**
- 13 amministrazioni si collocano nella categoria gialla, **6 di queste presentano valori attorno alla media**
- Delle 11 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, **7 presentano valori prossimi allo 0%**
- In sintesi: nonostante il campione sia equidistribuito, solamente **1 amministrazione** presenta valori che la fanno posizionare come **best in class** e **7 amministrazioni presentano valori pari allo 0%** mentre tutte le altre registrano valori tra il 20% e il 100%

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
48,5%	0,0%	155,6%	38,6%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti Locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 75,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



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

38

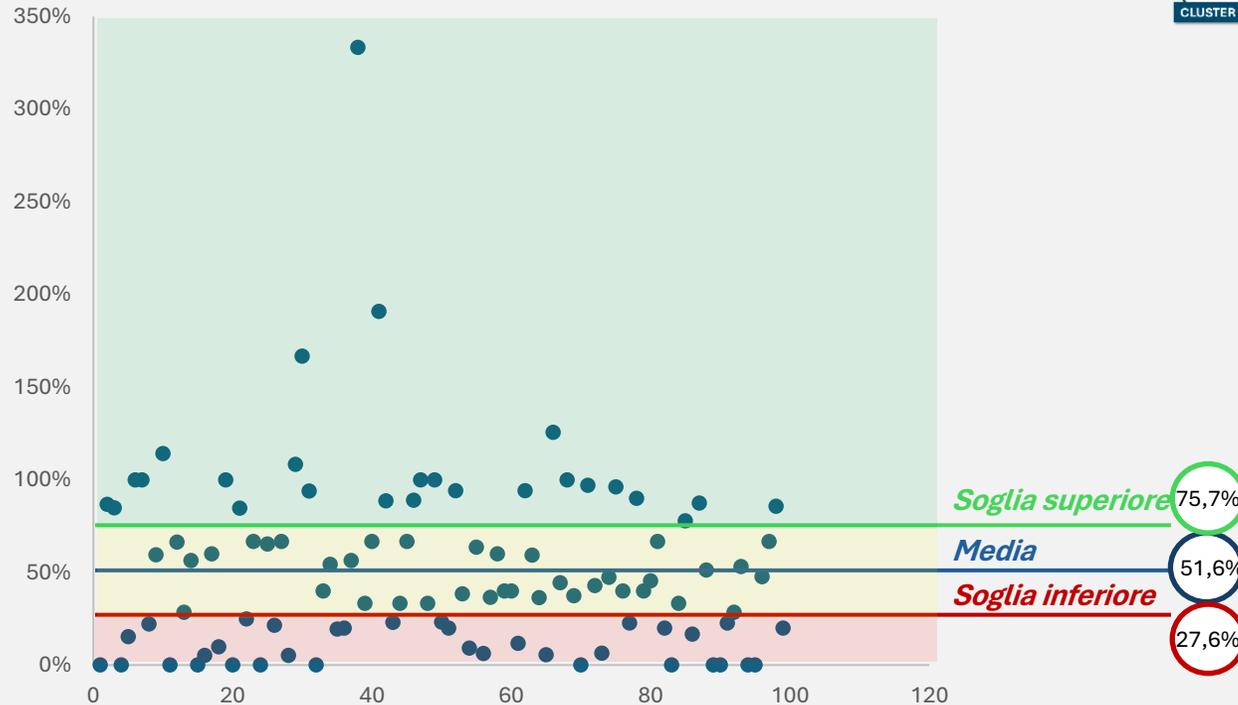


$\leq 27,6\%$

35

N/A*

4



MEDIA

51,6%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

333,3%

DEVIAZIONE STANDARD

48,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 26 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 enti** si distinguono per **valori superiori al 150%**
- 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 25%**
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **le amministrazioni si distribuiscono in modo pressoché omogeneo sopra e sotto il valore medio**
- Per 1 amministrazione non è stato rilevato il KPI



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 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 39,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA
4



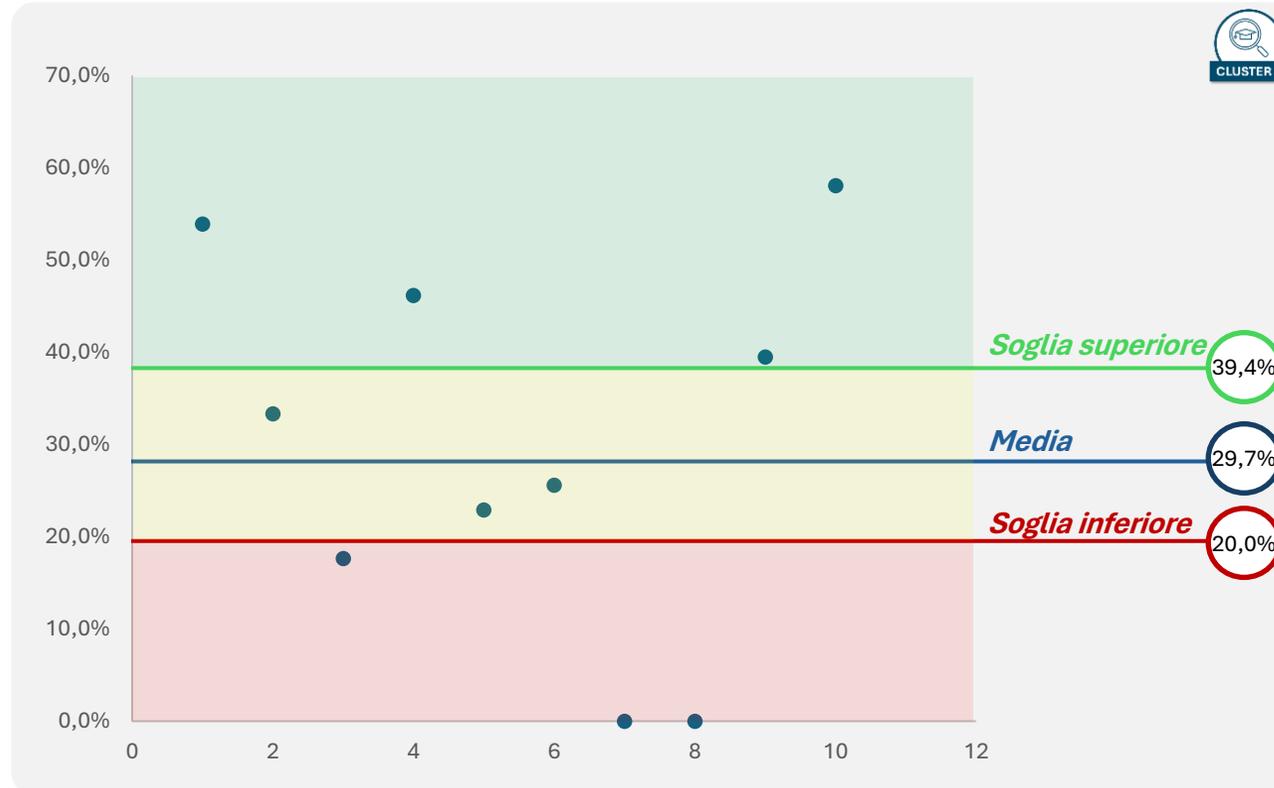
$> 20,0\%$
 $< 39,4\%$

3



$\leq 20,0\%$

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
29,7%	0,0%	58,1%	19,3%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 4 amministrazioni inserite nella categoria verde, solamente **1 ente si distingue per valori superiori al 60%**
- **3 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, presentando **valori intorno alla media**
- Delle 3 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, 2 presentano **valori prossimi allo 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**





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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

0



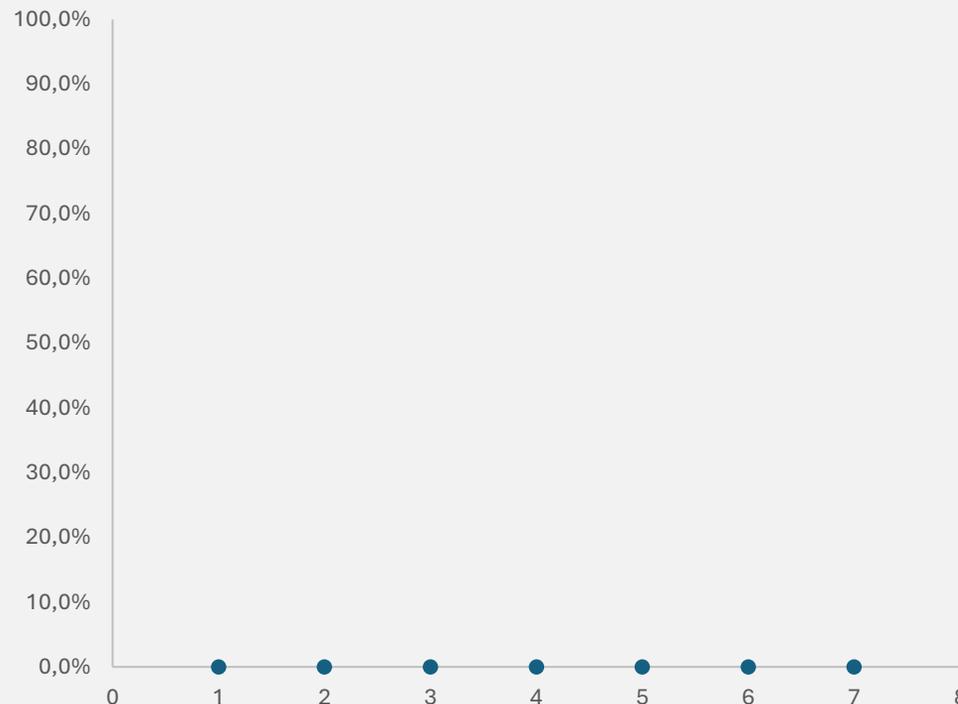
$> 0,0\%$
 $< 0,0\%$

0



$\leq 0,0\%$

7



MEDIA

0,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

0,0%

DEVIAZIONE STANDARD

0,0%

HIGHLIGHT



- Tutte le amministrazioni rispondenti si collocano nella categoria rossa, denotando che, con riferimento al periodo di rilevazione, non sono stati assunti profili ad elevata qualificazione e ad elevata professionalità





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 25,9%

#ENTI PER CATEGORIA

10



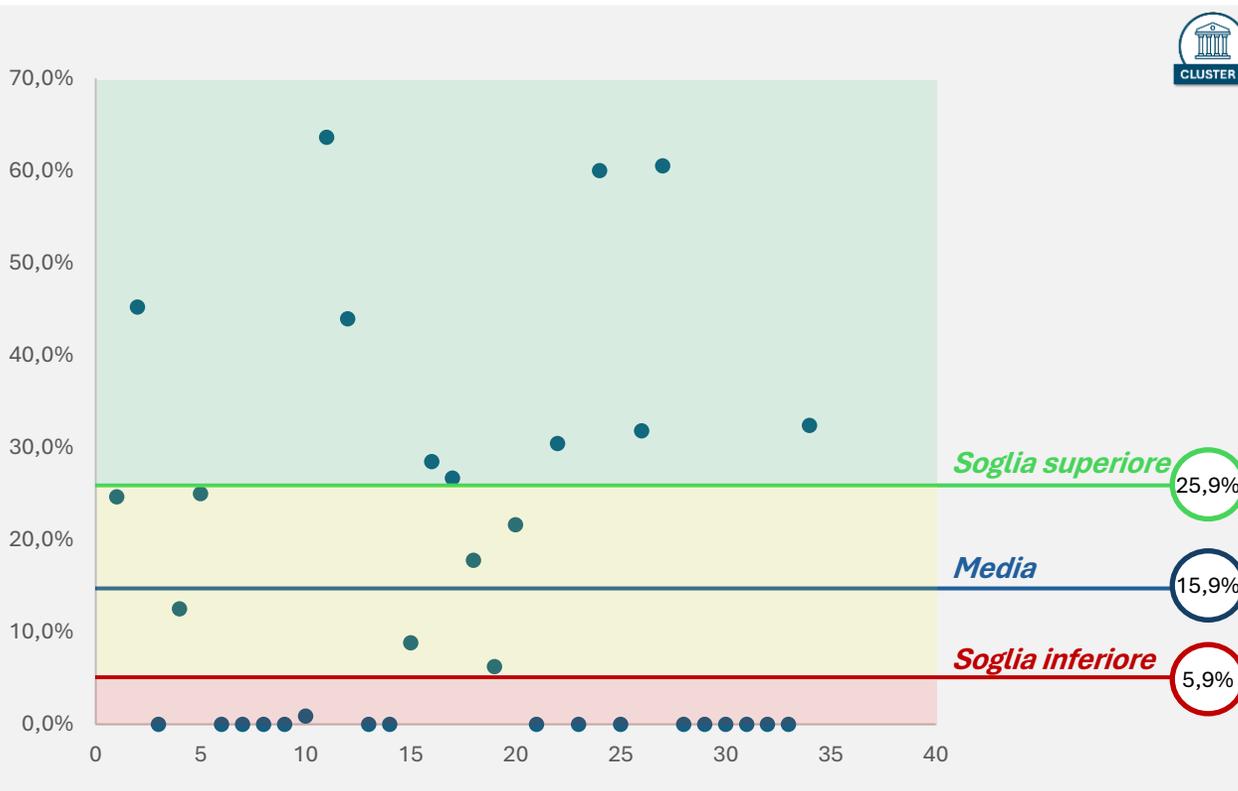
> 5,9 %
< 25,9 %

7



≤ 5,9 %

17



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 10 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 enti** si distinguono per **valori superiori al 60%**
- Le 7 amministrazioni nella **categoria gialla** si distribuiscono equamente sopra e sotto la media
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tutte le **amministrazioni** presentano **valori pari allo 0%**
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **le amministrazioni si distribuiscono maggiormente sotto il valore medio**

MEDIA

15,9%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

63,6%

DEVIATION STANDARD

19,9%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti Locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 33,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



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

27

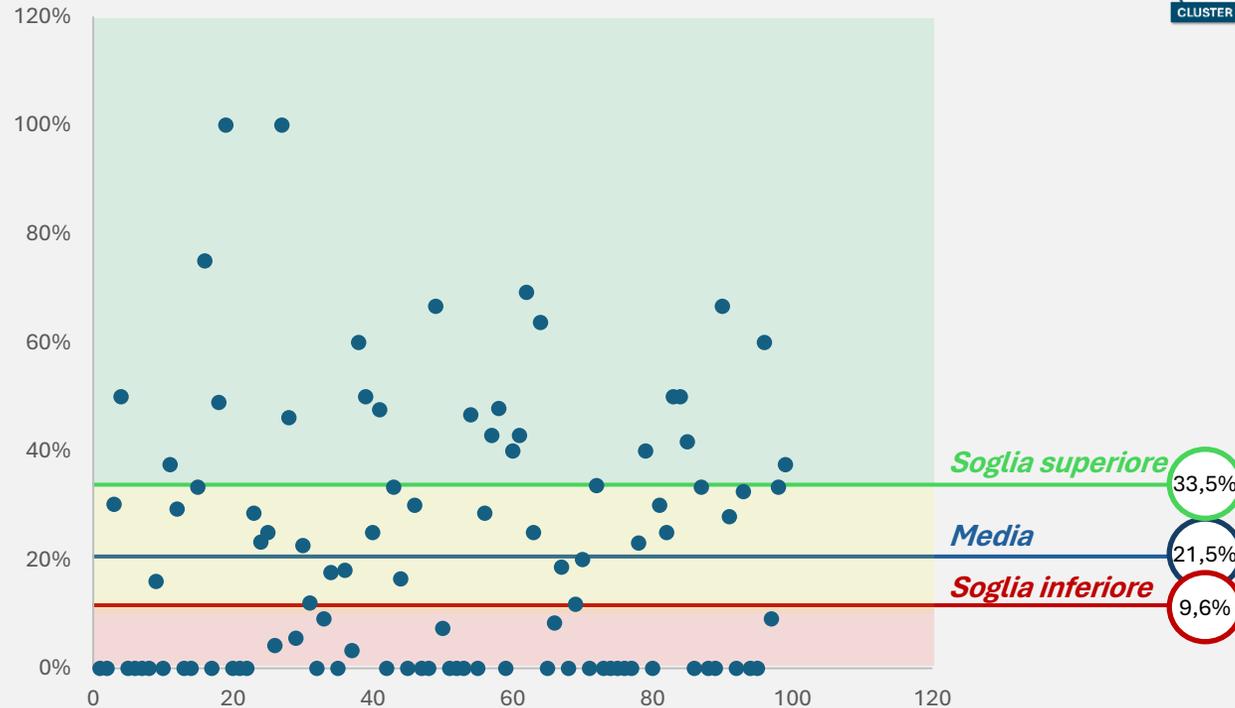


$\leq 9,6\%$

46

N/A*

4



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 26 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **2 presentano valori superiori al 100%**.
- 27 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **20** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 46 amministrazioni di cui 38 presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- 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

21,5%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

100,0%

DEVIATION STANDARD

23,9%

*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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



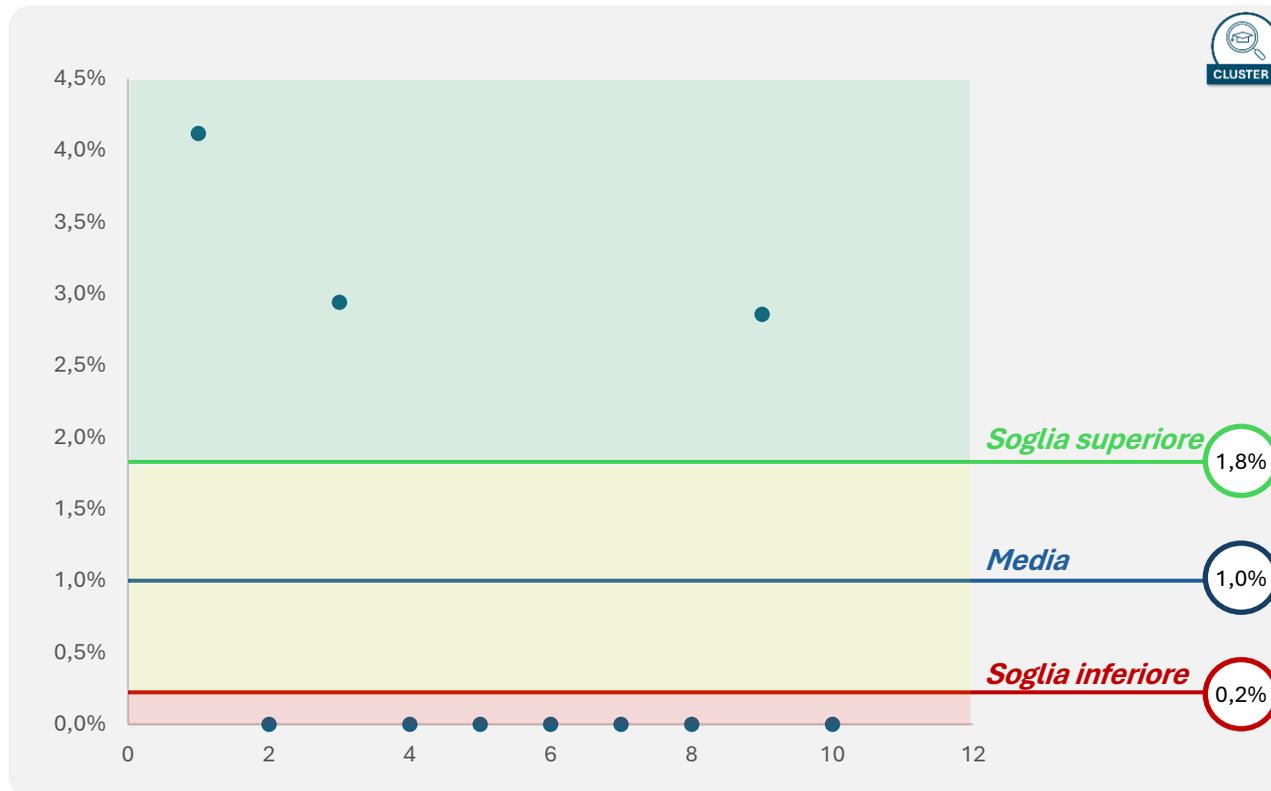
$> 0,2\%$
 $< 1,8\%$

0



$\leq 0,2\%$

7



HIGHLIGHT



- Il 70% delle amministrazioni con riferimento al periodo di rilevazione, **non hanno assunto profili ad elevata qualificazione e ad elevata professionalità**
- Del restante 30% delle amministrazioni che hanno assunto profili EQ-EP, solamente **1 amministrazione** presenta valori superiori al 4%

MEDIA

1,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

4,1%

DEVIATIONE STANDARD

1,5%





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

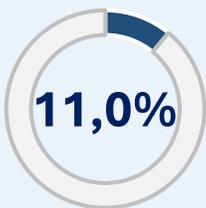


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



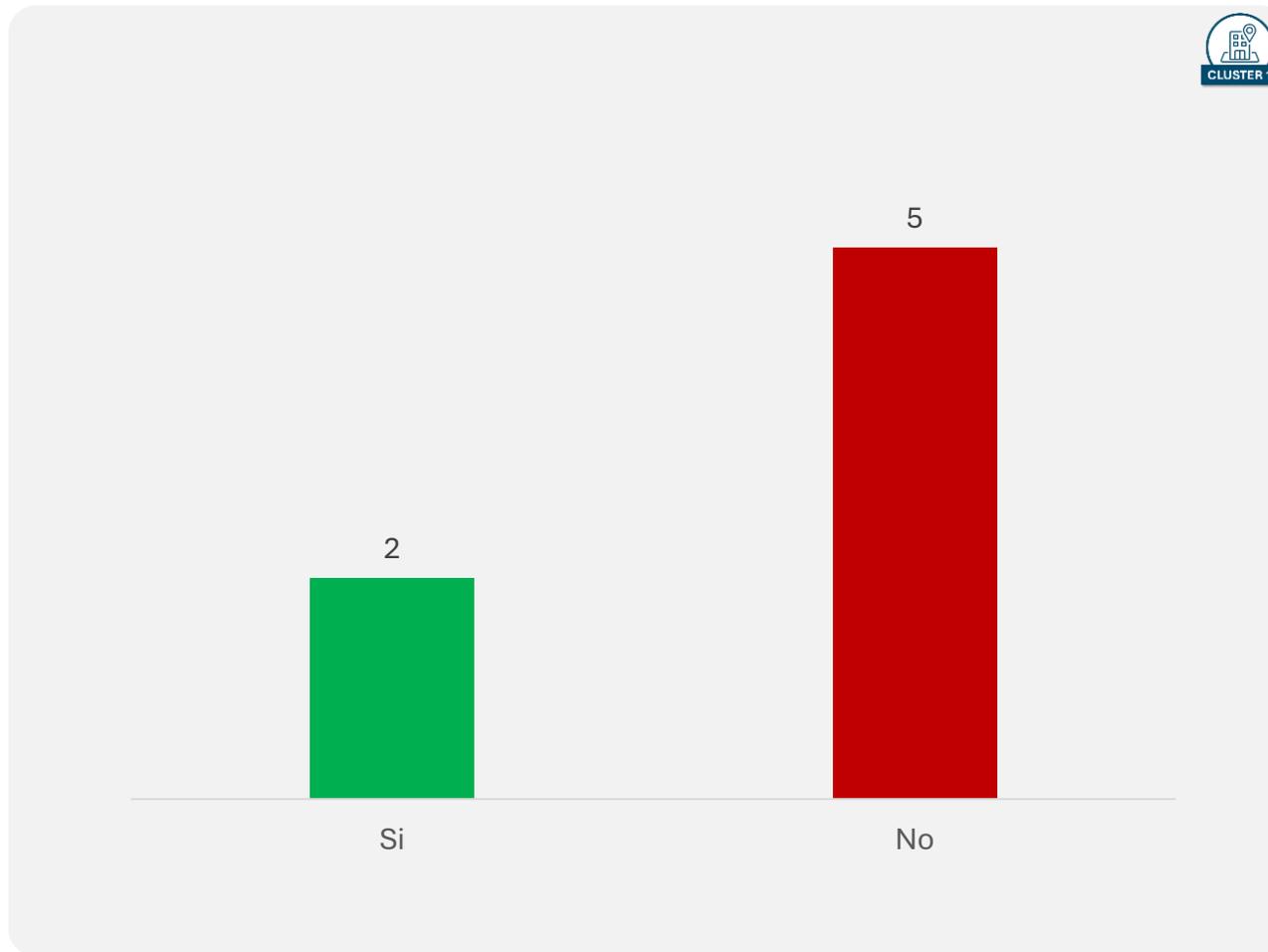
SI

2



NO

5



HIGHLIGHT



- Il 71% delle amministrazioni non hanno effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 29% delle amministrazioni ha effettuato assessment





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

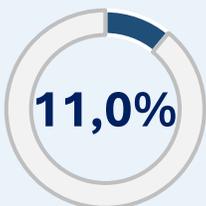


FORMULA

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



PANEL TOTALE

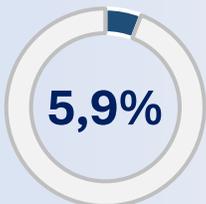


KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



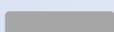
SI

2



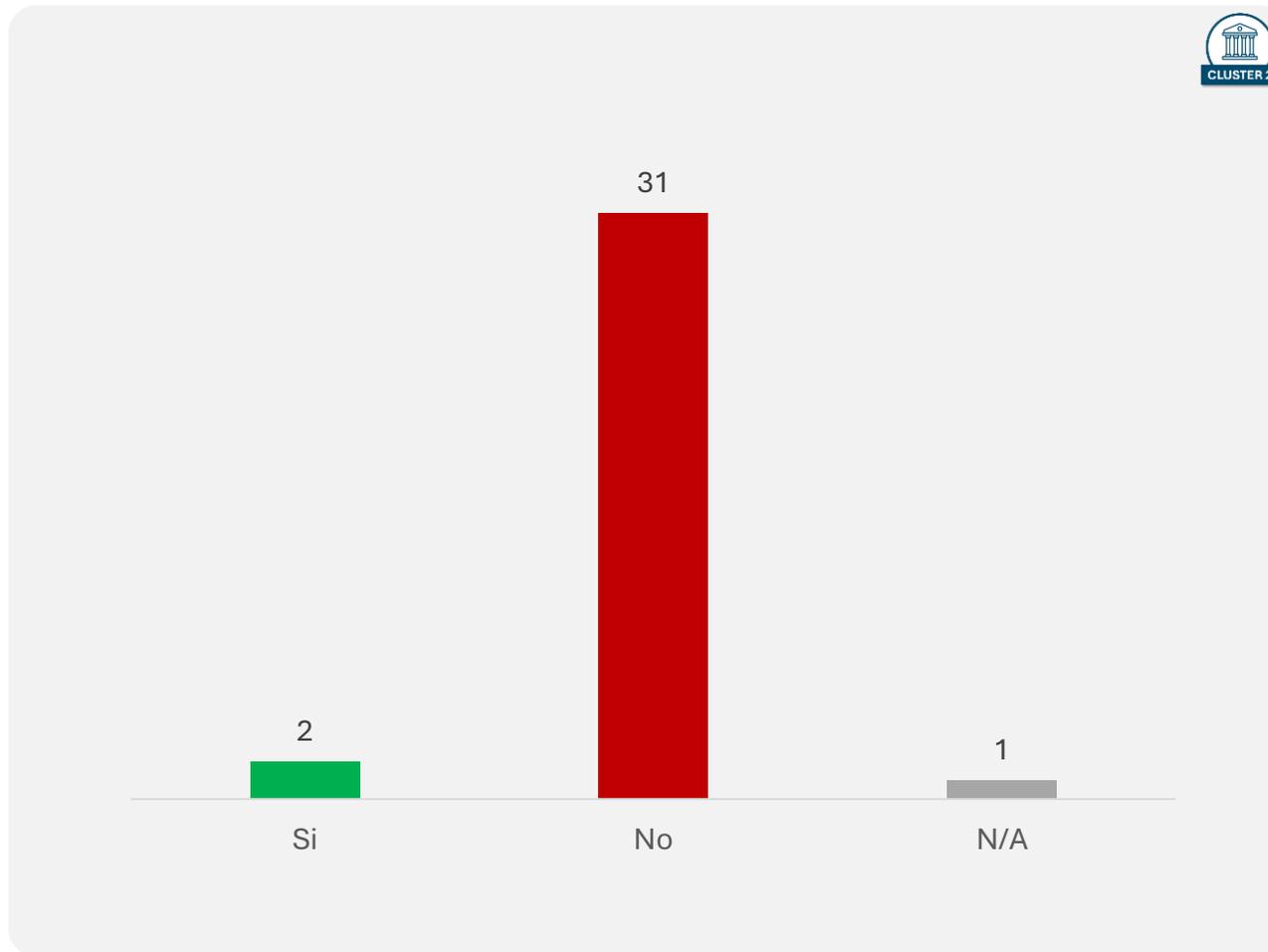
NO

31



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 91% delle amministrazioni rispondenti non hanno effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 9% delle amministrazioni ha effettuato assessment
- Per 1 amministrazione 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

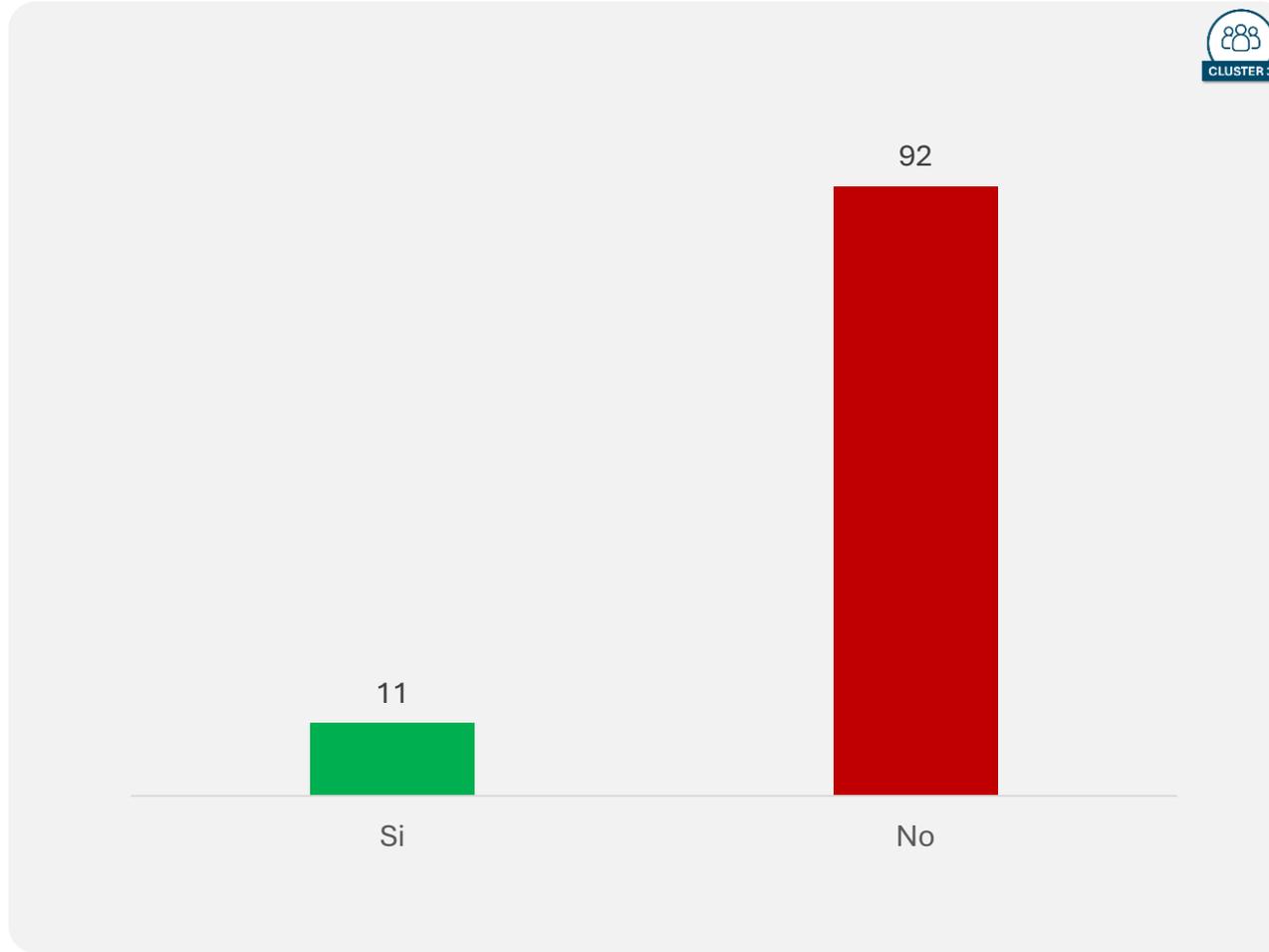
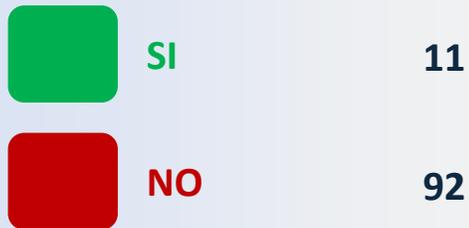


KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 89% delle amministrazioni non hanno effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 11% degli enti ha effettuato assessment





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

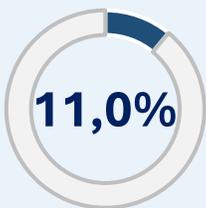


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



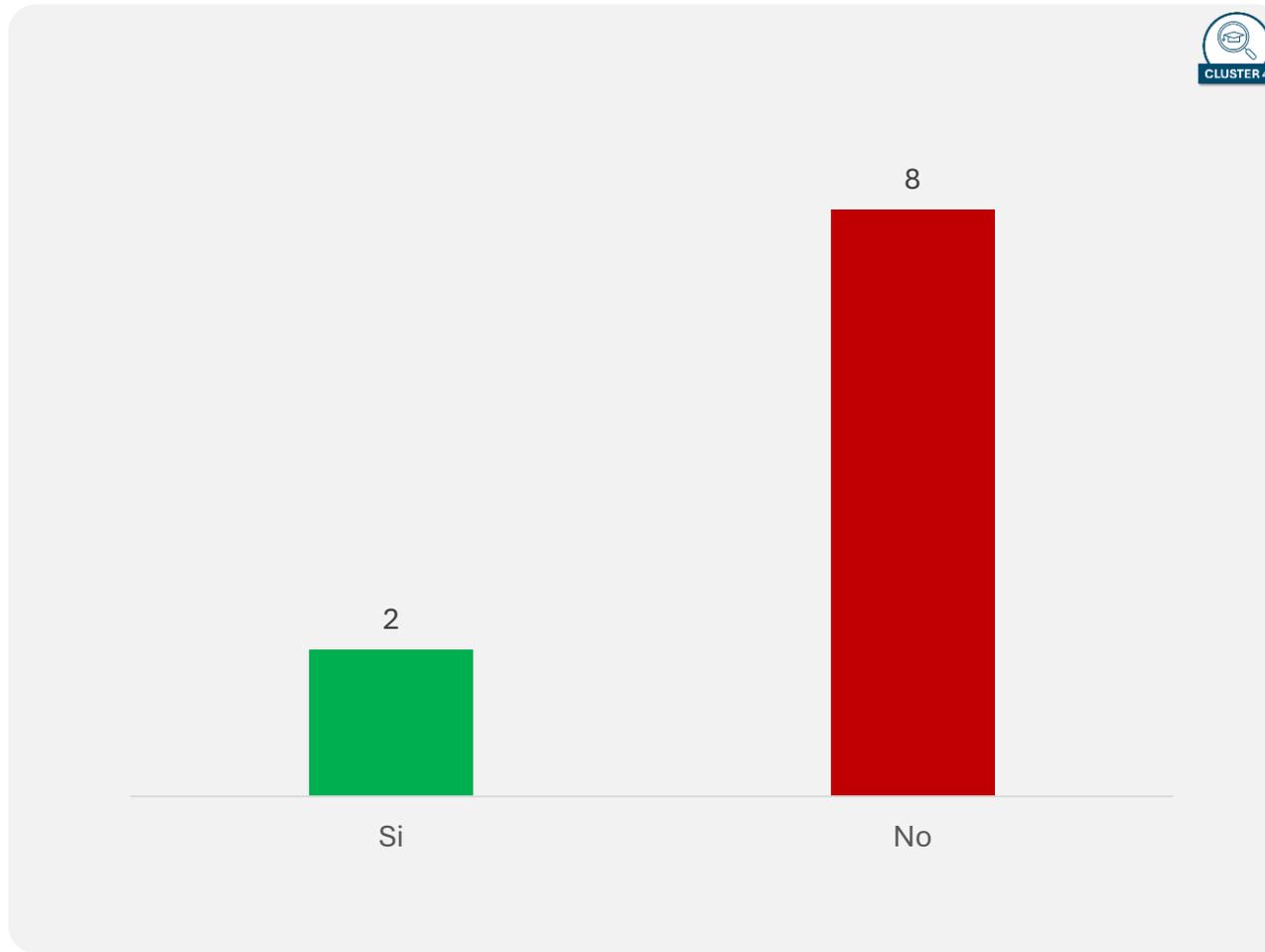
SI

2



NO

8



HIGHLIGHT



- L'80% degli enti non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 20% delle amministrazioni ha effettuato assessment





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

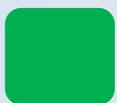


KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 66,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



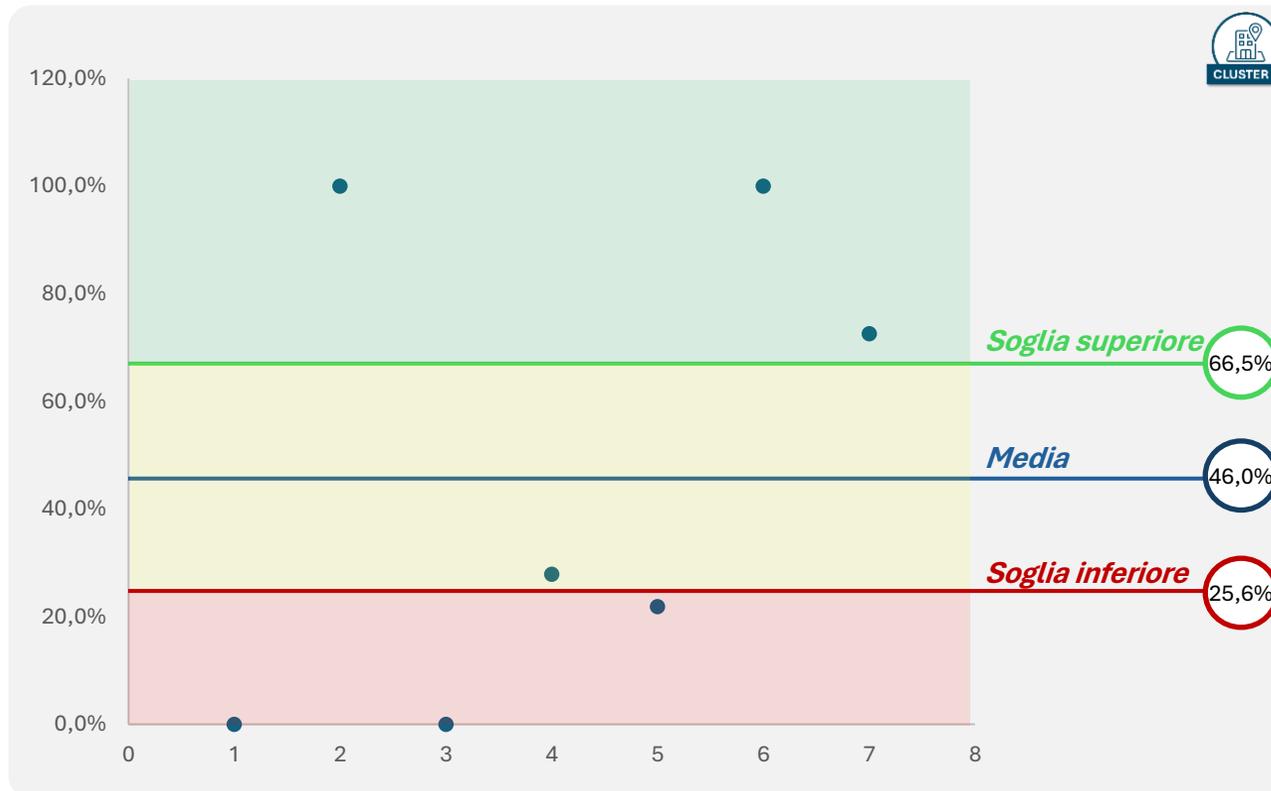
$> 25,6\%$
 $< 66,5\%$

1



$\leq 25,6\%$

3



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 3 amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 enti si distinguono per **valori superiori al 100%**
- Nella **categoria gialla** rientra una sola amministrazione che presenta un valore al di **sotto della media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 3 amministrazioni, si segnala che 2 presentano **valori pari allo zero**
- 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

46,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

100,0%

DEVIATION STANDARD

40,9%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



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

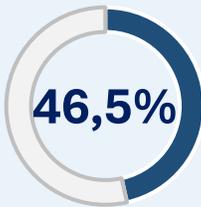


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 74,4%

#ENTI PER CATEGORIA

14



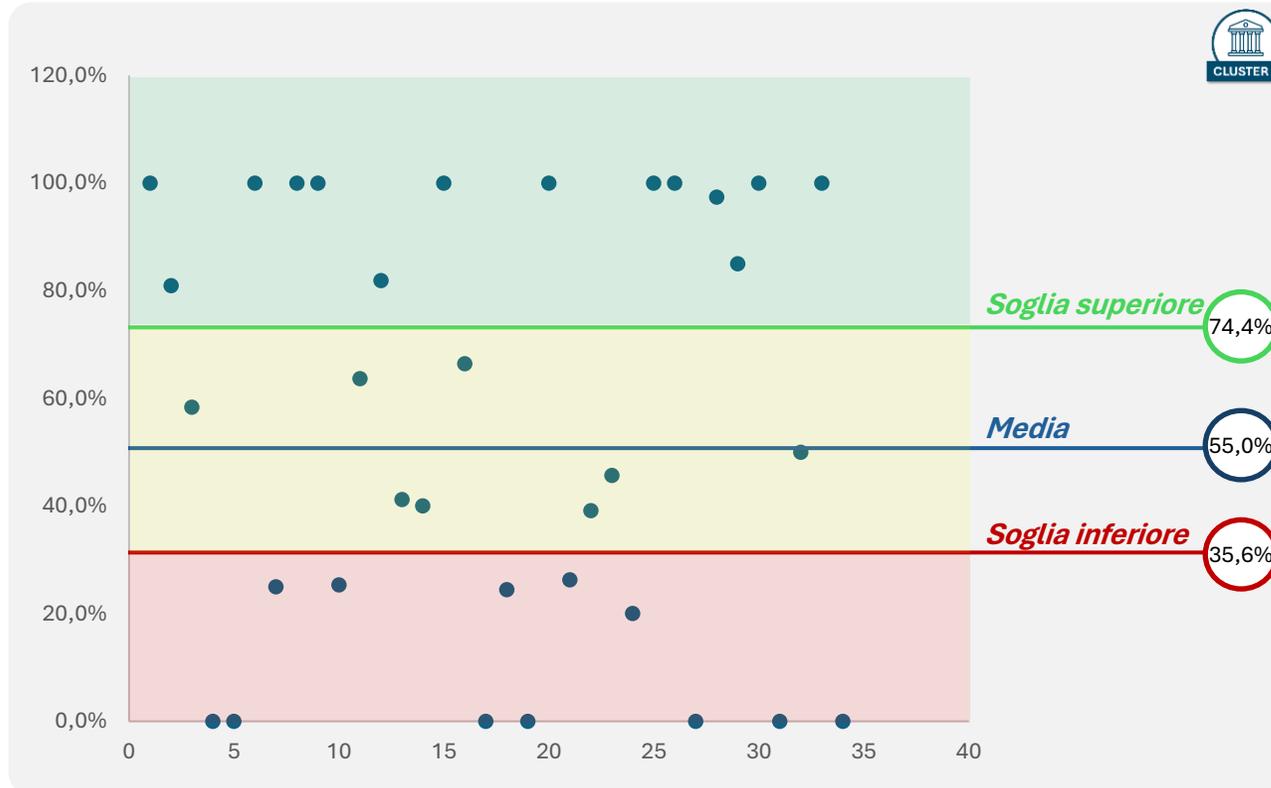
> 35,6 %
< 74,4 %

8



≤ 35,6 %

12



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 14 amministrazioni che vi fanno parte, **11 presentano valori pari al 100%**.
- 8 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **5** presentano valori al di **sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 12 amministrazioni di cui 7 presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**

MEDIA

55,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

100,0%

DEVIATIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti Locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 80,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

45



$> 44,0\%$ $< 80,8\%$

19

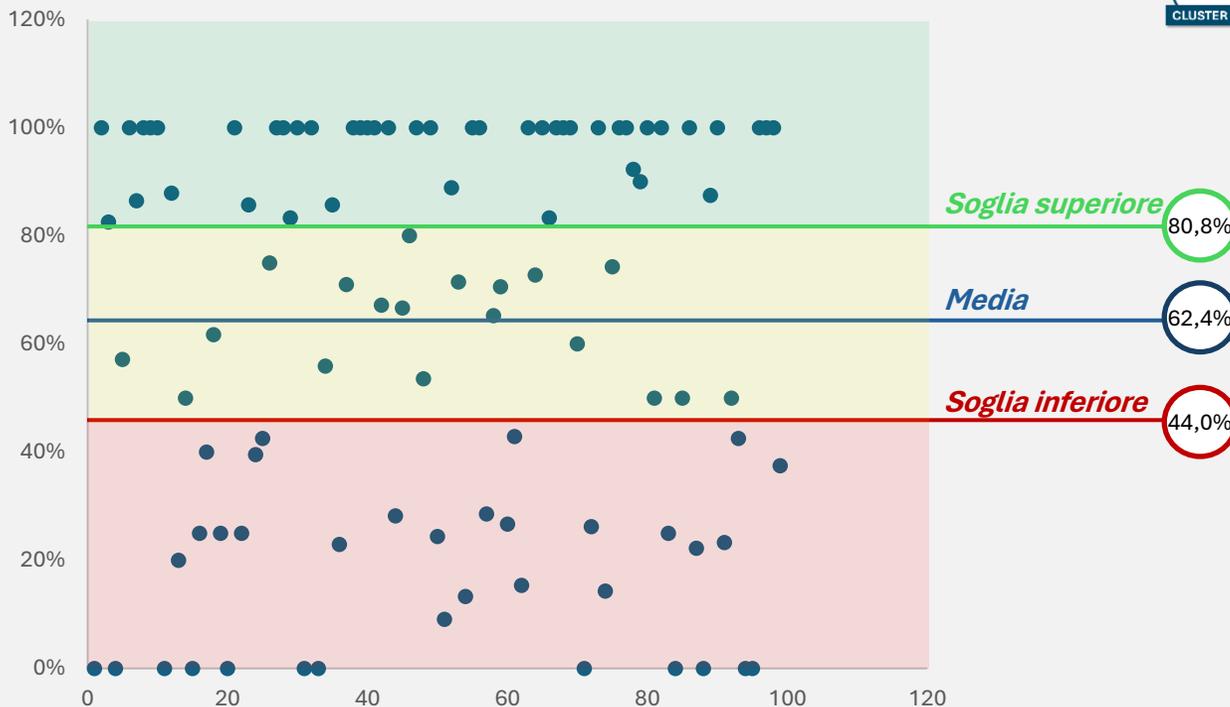


$\leq 44,0\%$

35

N/A*

4



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 45 amministrazioni inserite nella categoria verde, **34 enti** presentano **valori intorno al 100%**
- le 19 amministrazioni nella **categoria gialla si distribuiscono equamente sopra e sotto la media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 12 **amministrazioni** presentano **valori pari allo 0%**
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono sopra il valore medio**

MEDIA

62,4%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

100,0%

DEVIATIONE STANDARD

36,8%

*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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 45,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA
3



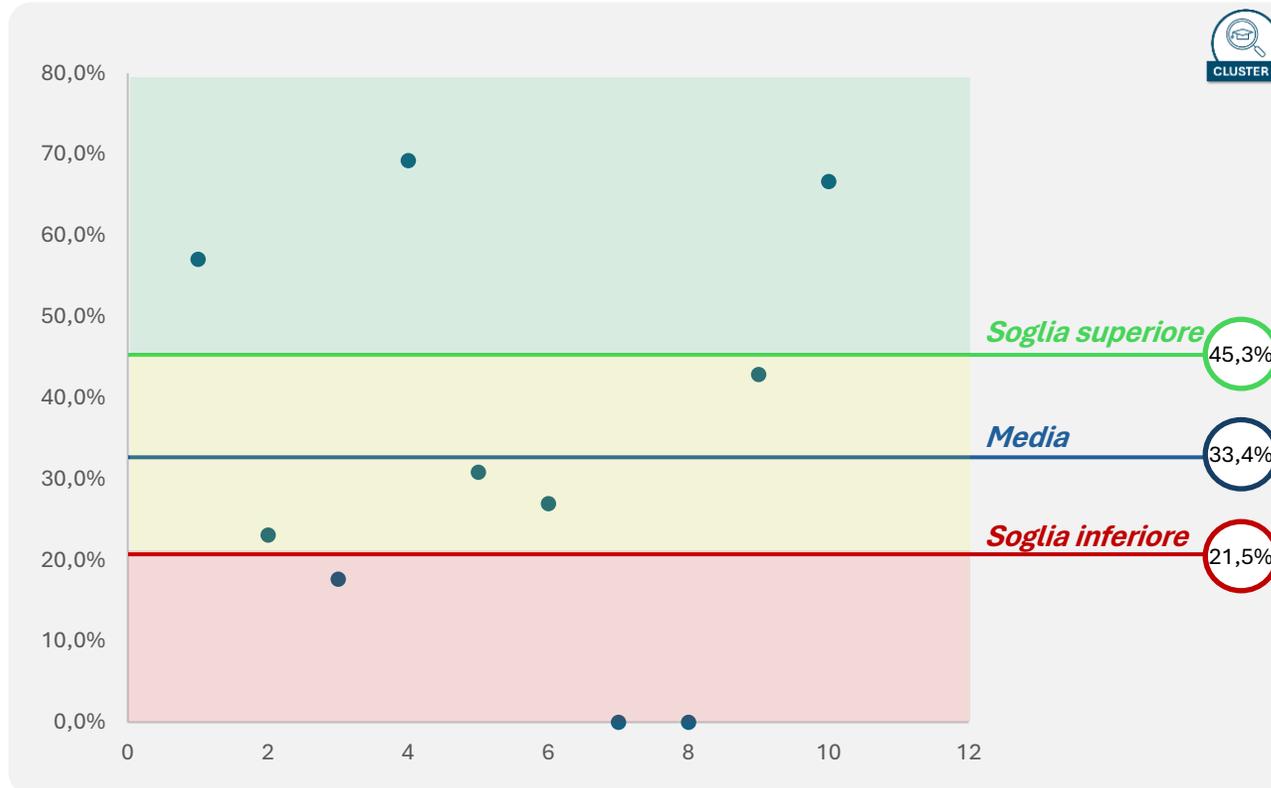
$> 21,5\%$
 $< 45,3\%$

4



$\leq 21,5\%$

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
33,4%	0,0%	69,2%	23,8%

HIGHLIGHT



- 3 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, presentando **valori sopra il 50%**
- Delle **4 amministrazioni** che si collocano nella categoria gialla, la maggior parte presenta **valori al di sotto della media**
- Delle 3 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, 2 presentano **valori prossimi allo 0%**
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**





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

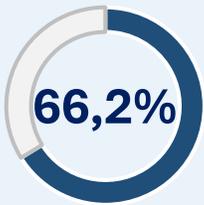


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 174,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA
1



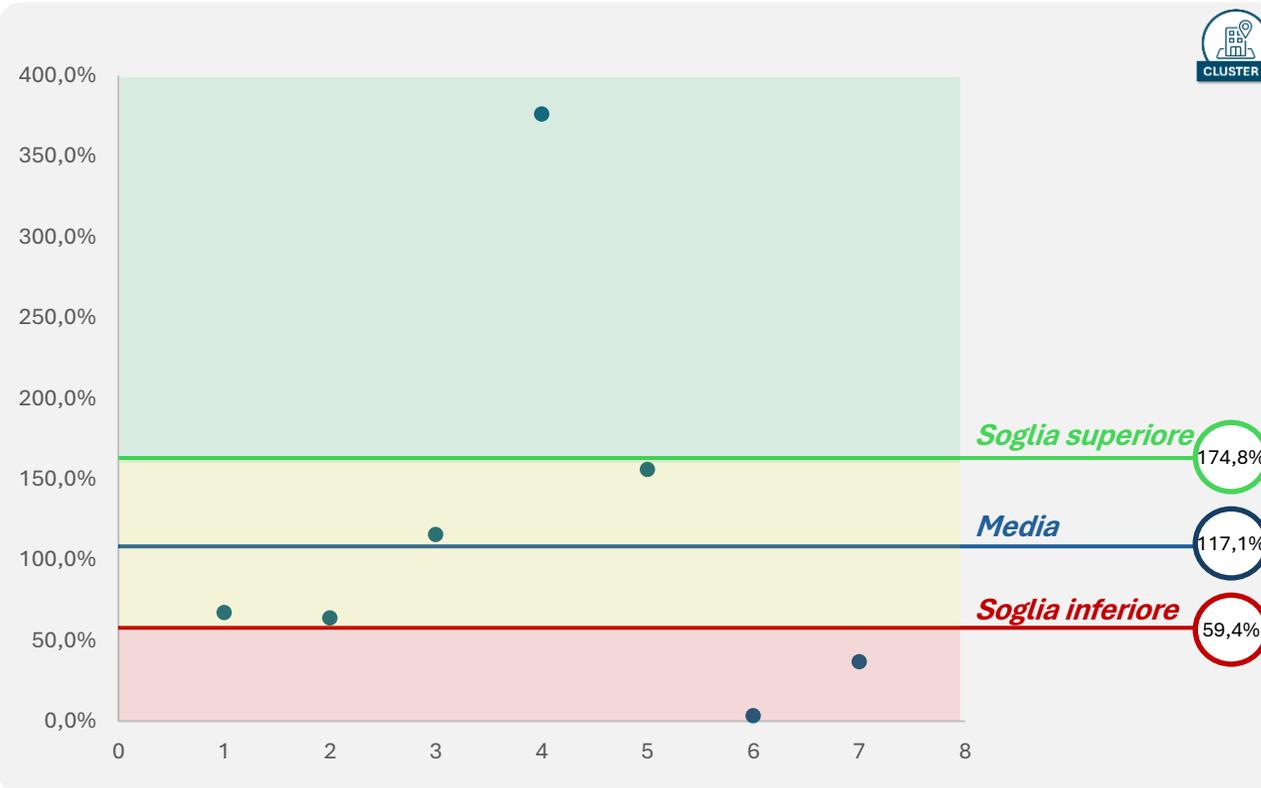
$> 59,4\%$
 $< 174,8\%$

4



$\leq 59,4\%$

2



HIGHLIGHT



- 1 sola amministrazione si colloca nella categoria verde
- Le 4 amministrazioni che si collocano nella categoria gialla, hanno valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto la media
- Delle 2 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, 1 presenta valori prossimi allo 0%
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio

MEDIA

117,1%

MINIMO

3,4%

MASSIMO

376,2%

DEVIATION STANDARD

115,5%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



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

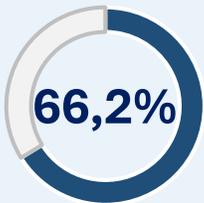


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 140,4%

#ENTI PER CATEGORIA

6



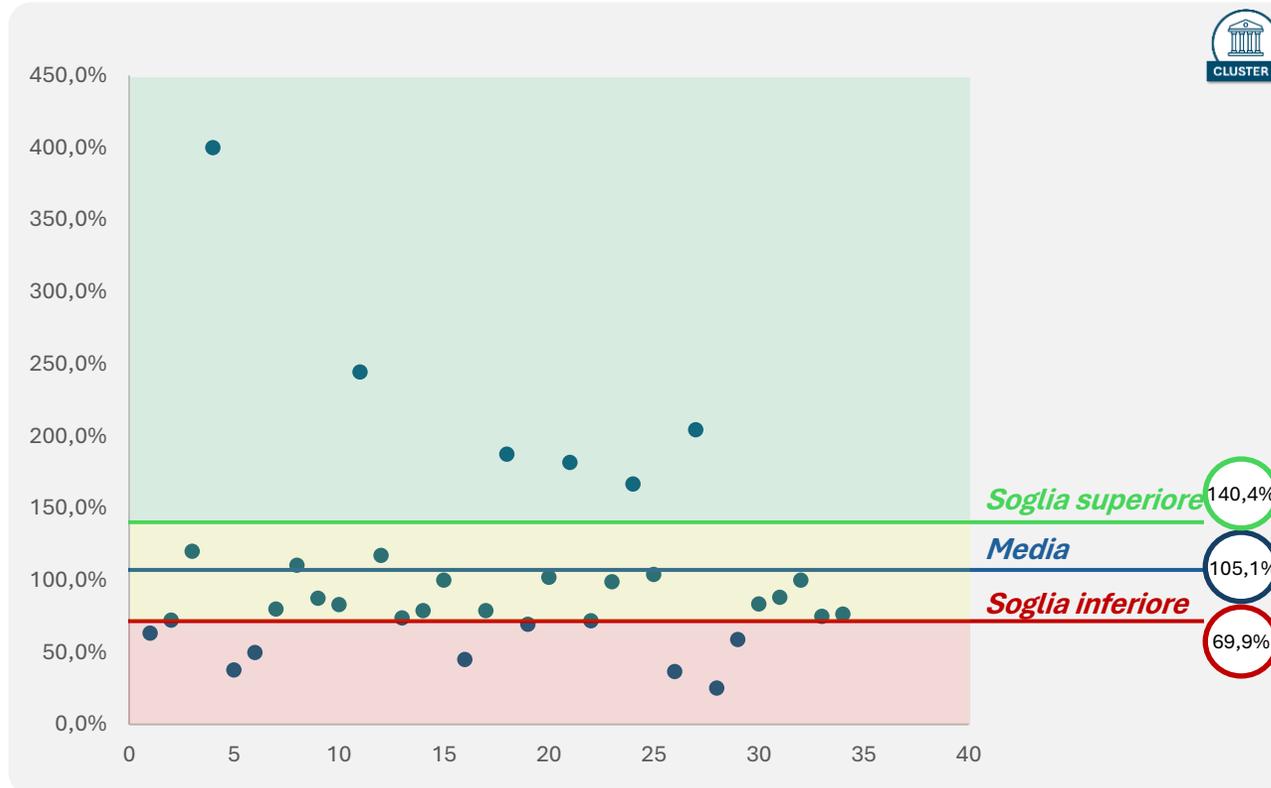
> 69,9 %
< 140,4%

20



≤ 69,9 %

8



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 6 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori al 400%**
- La **categoria gialla** si distribuisce prevalentemente al di sotto la media
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala tutte le **amministrazioni** presentano **valori superiori al 25%**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, **le amministrazioni si distribuiscono prevalentemente al di sotto del valore medio**

MEDIA

105,1%

MINIMO

25,2%

MASSIMO

400,0%

DEVIATION STANDARD

70,5%





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

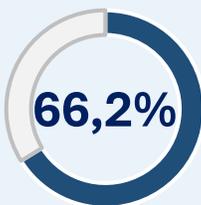


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti Locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 119,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



$> 53,7\%$
 $< 119,1\%$

58

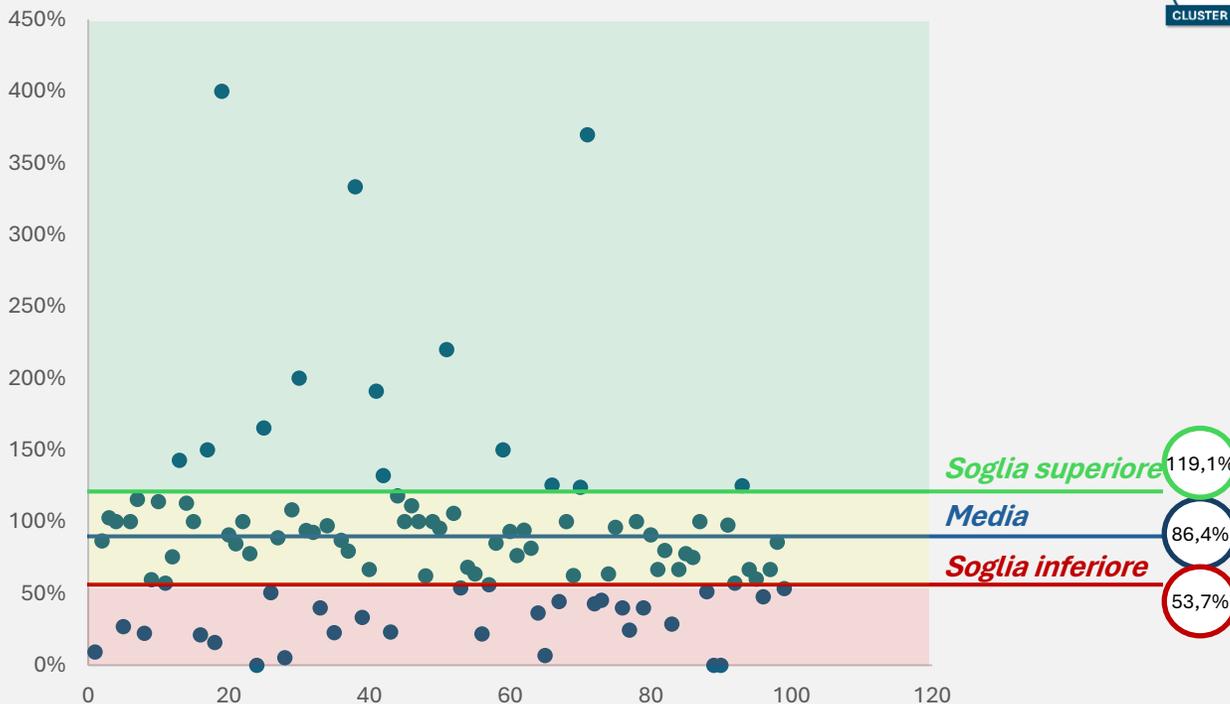


$\leq 53,7\%$

27

N/A*

4



MEDIA

86,4%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

400,0%

DEVIAZIONE STANDARD

65,4%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 14 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **3 presentano valori superiori al 300%**.
- 58 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **28** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 27 amministrazioni di cui **3** presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**



Cluster 3: Enti locali

*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

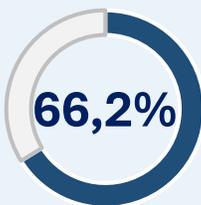


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

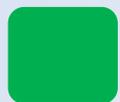


KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



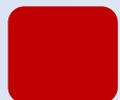
SOGLIE $\geq 98,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA 2



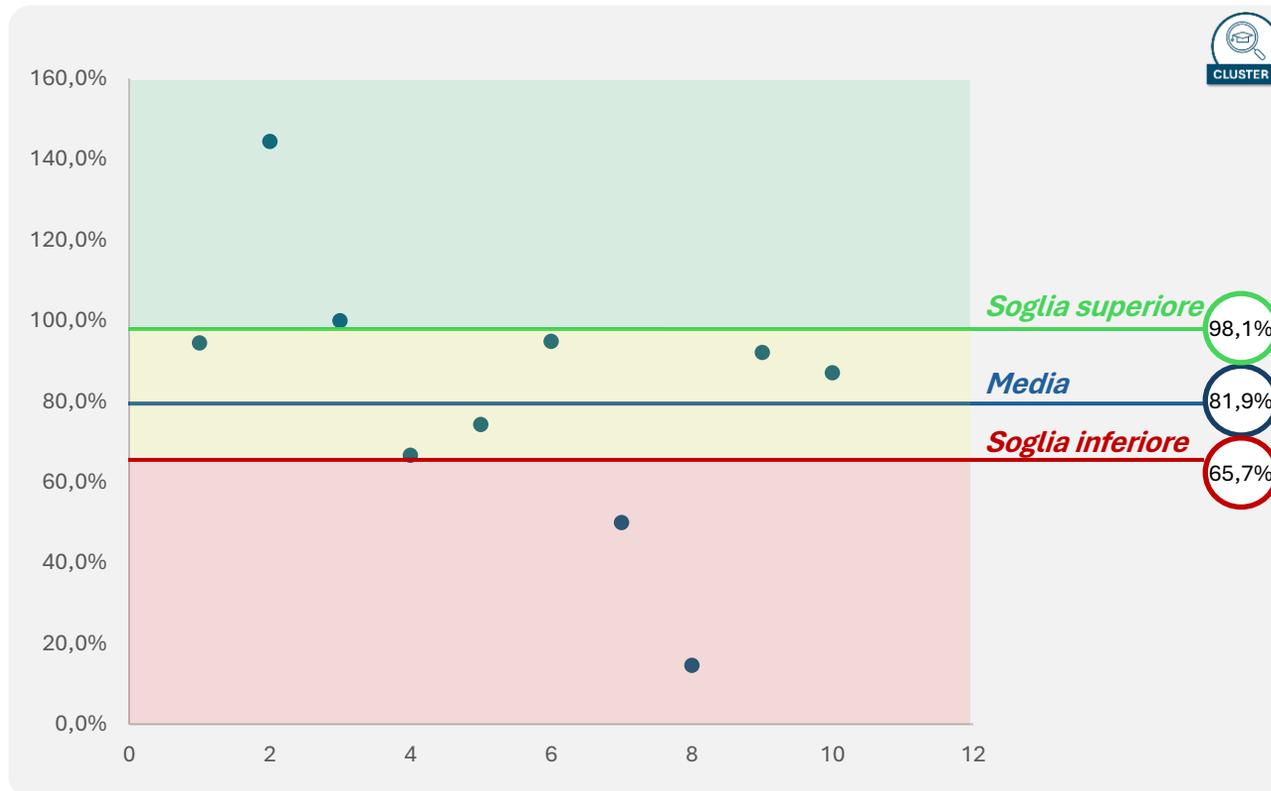
$> 65,7\%$
 $< 98,1\%$

6



$\leq 65,7\%$

2



HIGHLIGHT



- 2 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, solamente 1 ente presenta **valori superiori al 140%**
- delle **6 amministrazioni** che si collocano nella categoria gialla, la maggior parte presenta **valori al di sopra della media**
- 2 amministrazioni si collocano nella categoria rossa
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si pone come best in class, il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
81,9%	14,6%	144,4%	32,5%



RECRUITING



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2024
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	55,6%
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING	53,2%
3.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	3,2%
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	32,2%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	45,2%
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI	38,0%



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 92,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

2



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

0



$\leq 54,5\%$

1

N/A*

4



HIGHLIGHT



- 2 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, presentando **valori intorno al 100%**
- 1 amministrazioni si colloca nella categoria rossa, registrando un **valore intorno al 20%**
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sopra della media**

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
73,3%	20%	100%	37,7%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



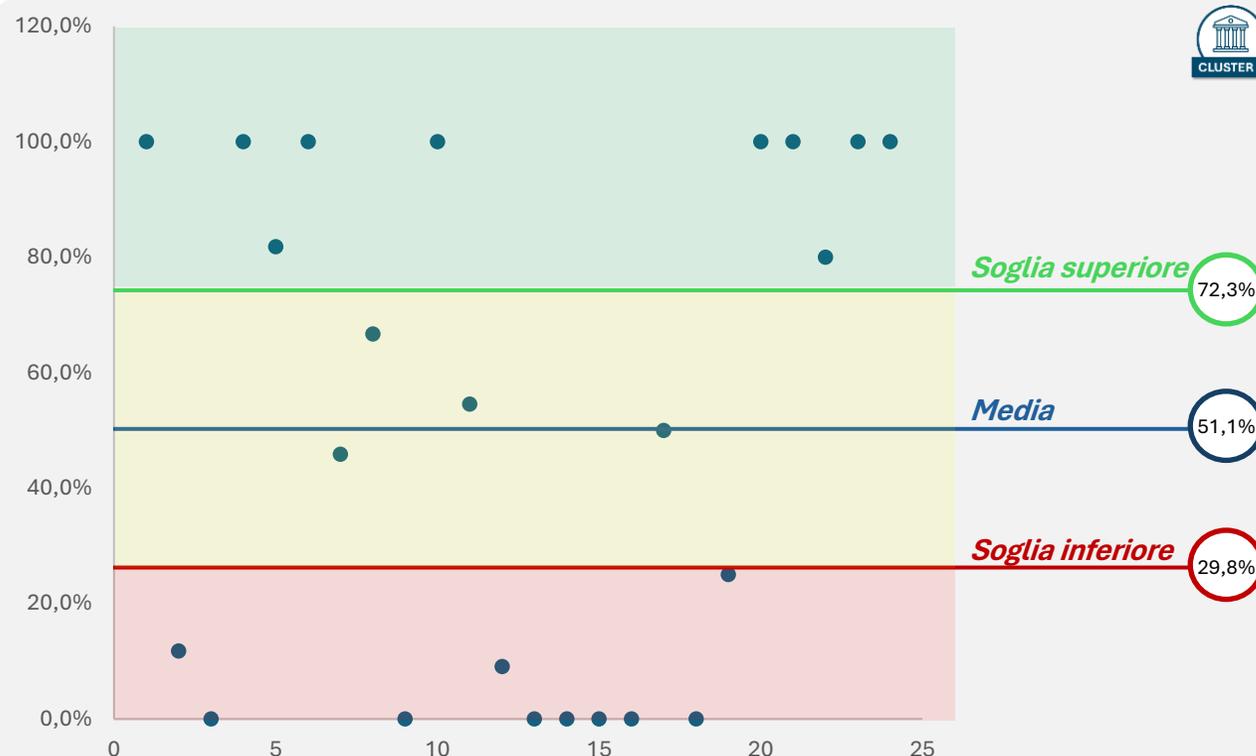
KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
$\geq 72,3\%$	10
$> 29,8\%$ $< 72,3\%$	4
$\leq 29,8\%$	10
N/A*	10



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 10 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **8 presentano valori intorno al 100%**.
- 4 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **3** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 10 amministrazioni di cui **7** presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- Per 10 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

51,1%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 79,6%

#ENTI PER CATEGORIA

38



> 34,4 %
< 79,6 %

6

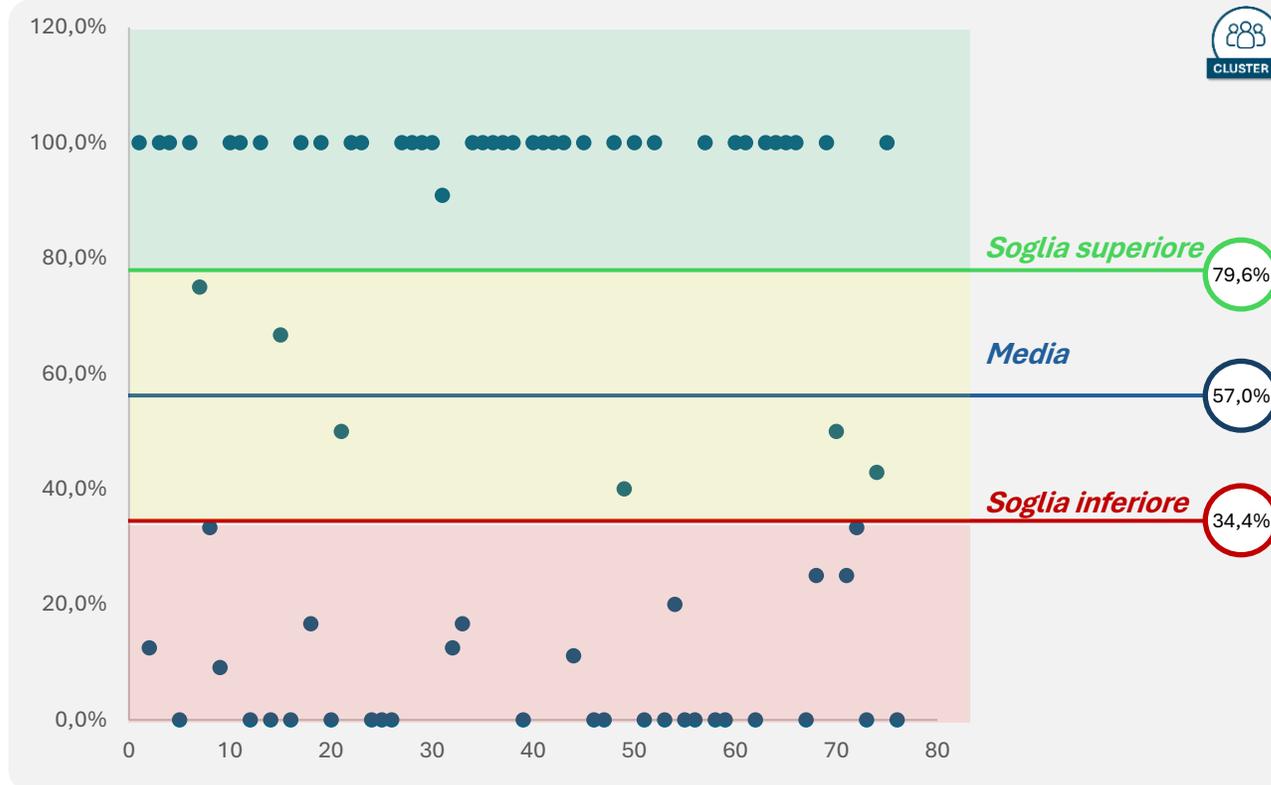


≤ 34,4 %

32

N/A*

27



CLUSTER 3

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 38 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **37 presentano valori intorno al 100%**.
- 6 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **4** presentano valori al di **sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 32 amministrazioni di cui **21** presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- Per 27 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

57,0%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

45,2%

*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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 64,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



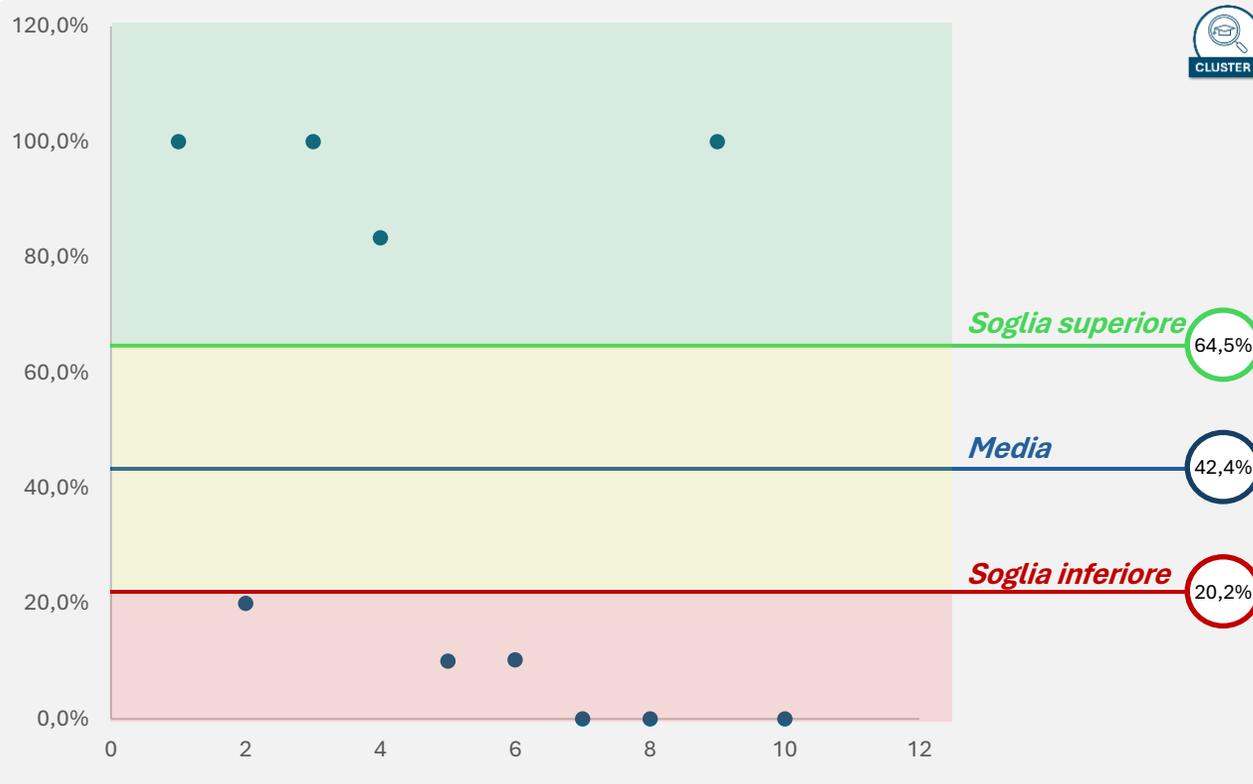
$> 20,2\%$
 $< 64,5\%$

0



$\leq 20,2\%$

6



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
42,4%	0%	100%	44,3%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 4 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **3 presentano valori intorno al 100%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 6 amministrazioni di cui **3** presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che presentano valori intorno al 100%, la maggior parte del campione presenta **valori al di sotto della media**





D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

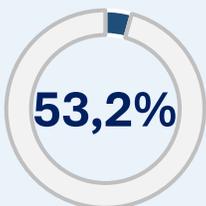


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

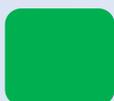


KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



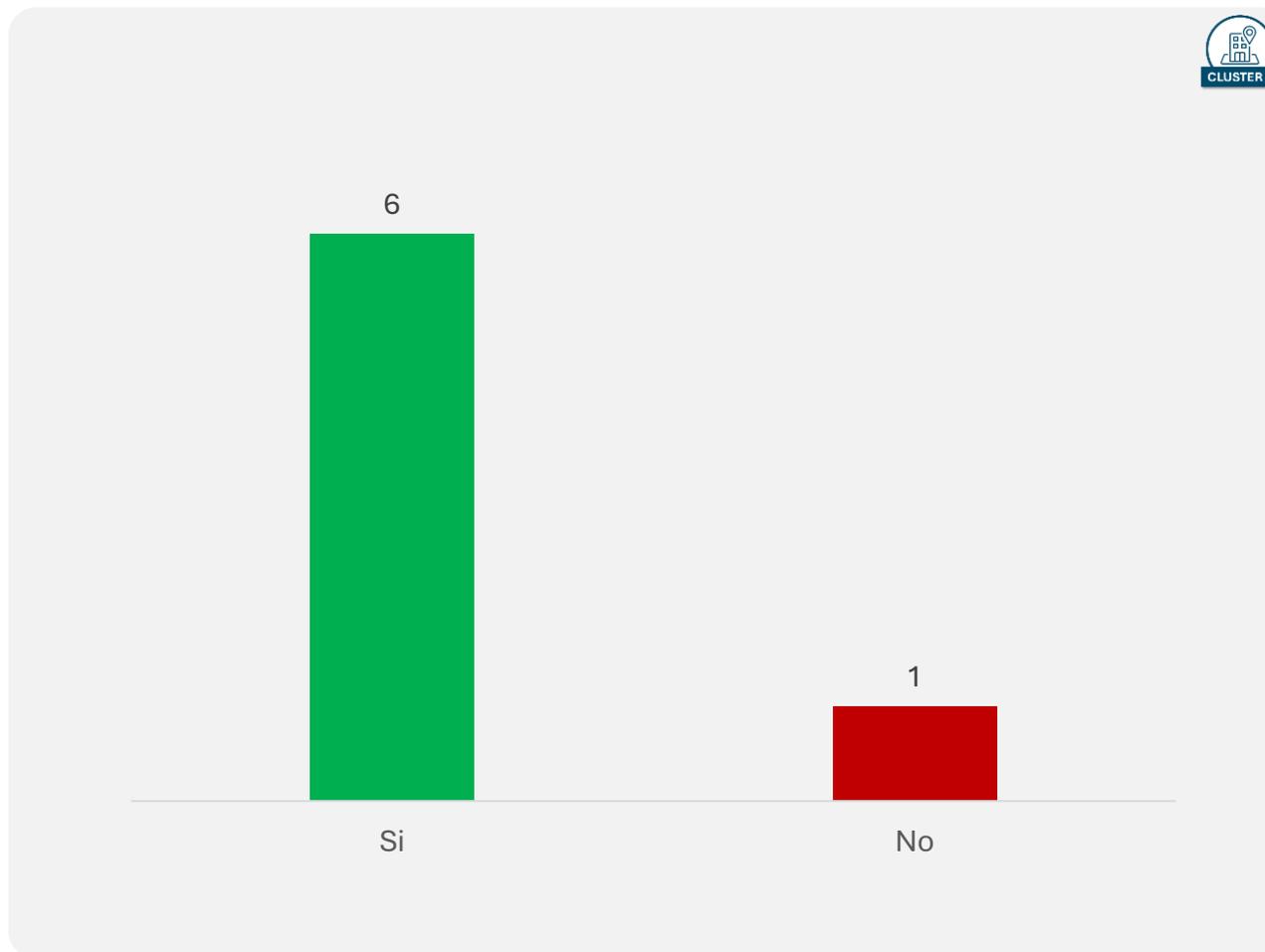
SI

6



NO

1



HIGHLIGHT



- L'86% delle amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 14% 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



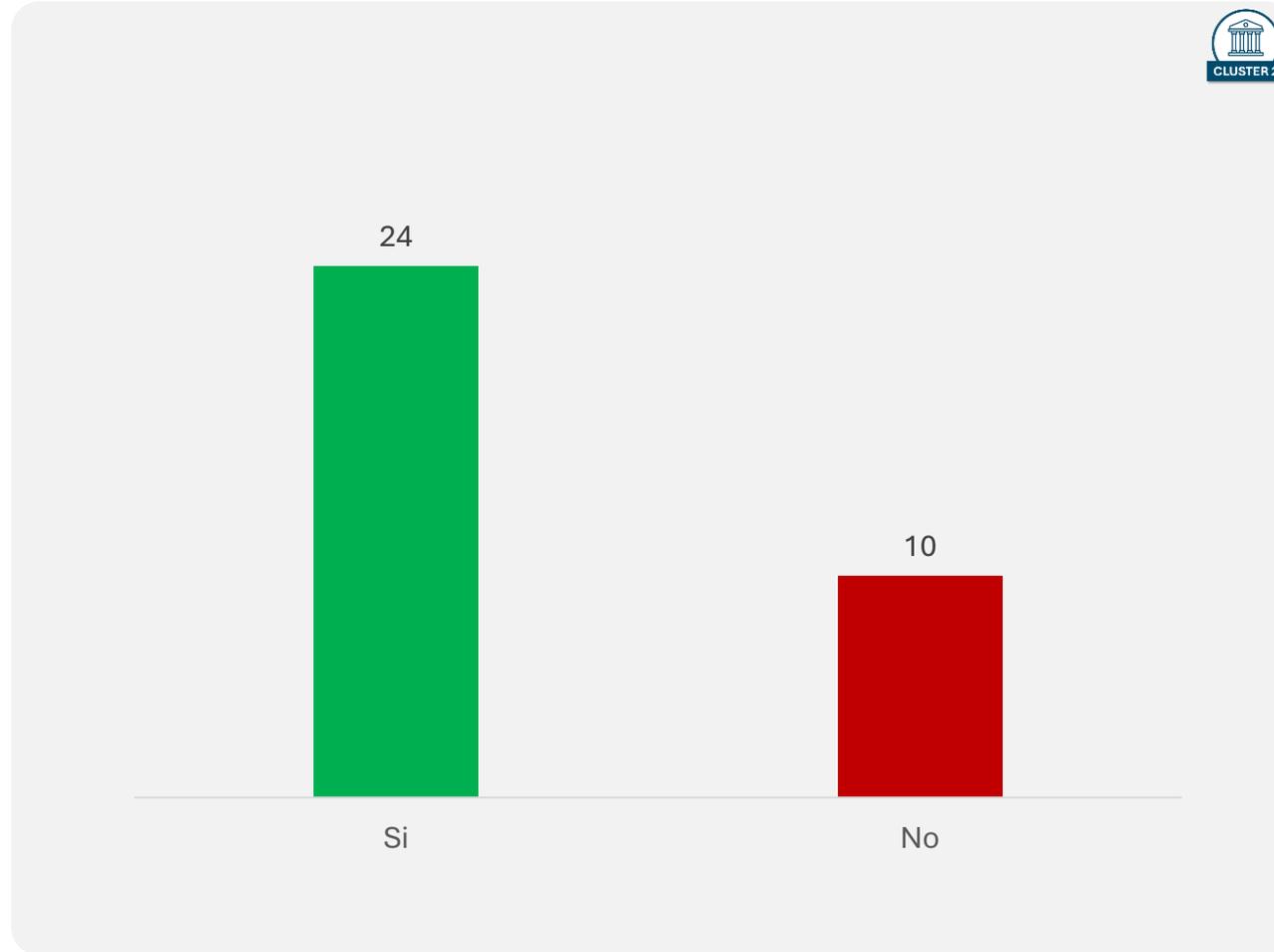
SI

24



NO

10



HIGHLIGHT



- Il 70% delle amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 30% 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

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding} / \text{n}^\circ \text{ totale delle amministrazioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

103 Enti locali

CATEGORIE

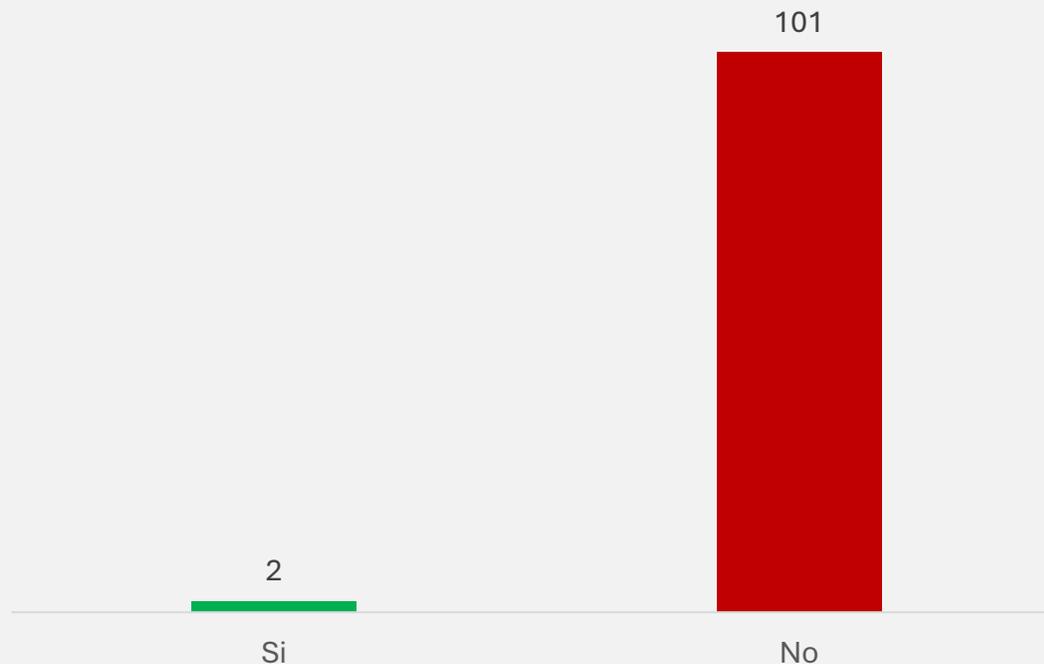


HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Il 98% delle amministrazioni non prevede azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 2% ha invece 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



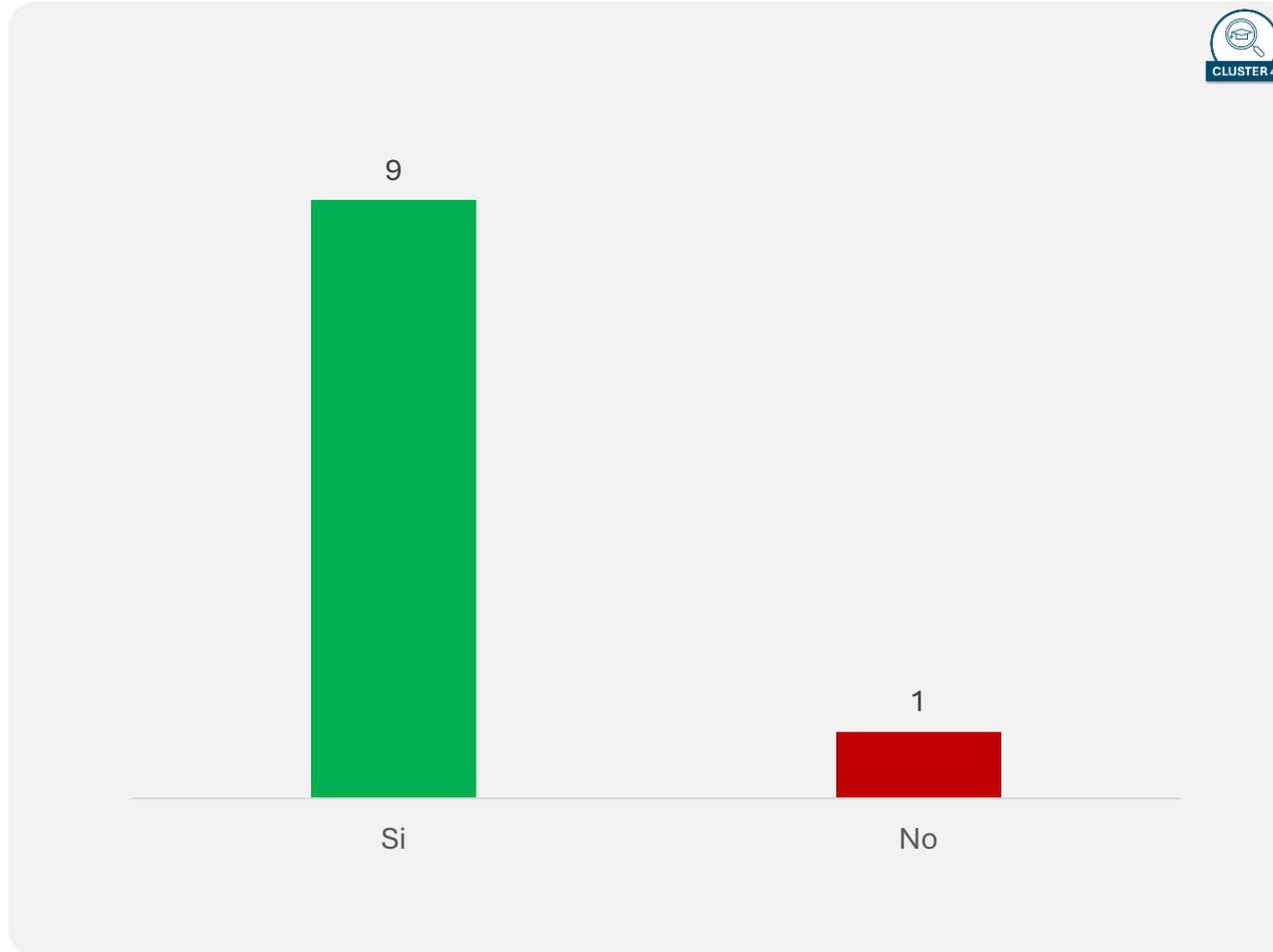
SI

9



NO

1



HIGHLIGHT



- Il 90% delle amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 10% 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



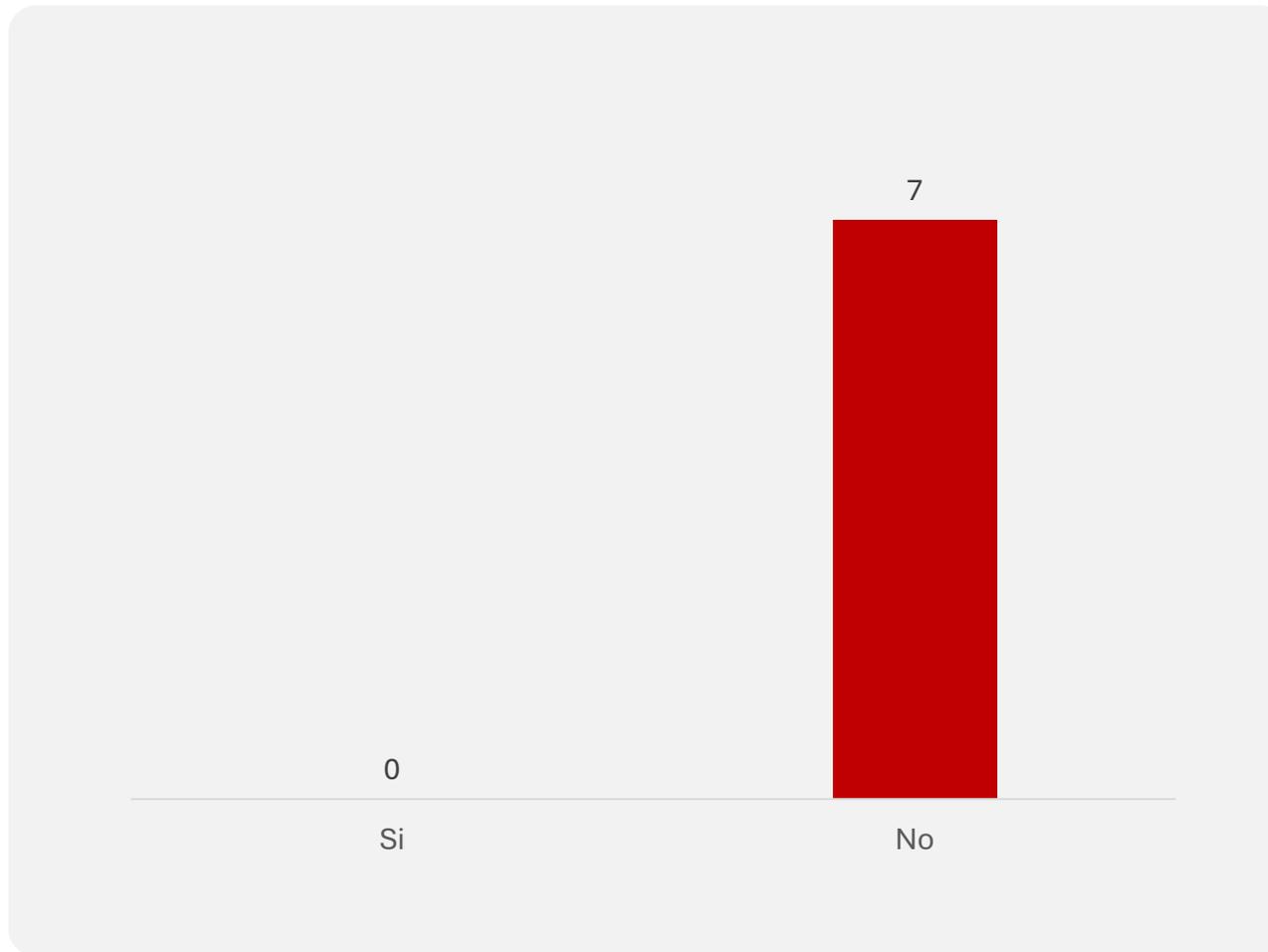
SI

0



NO

7



HIGHLIGHT



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



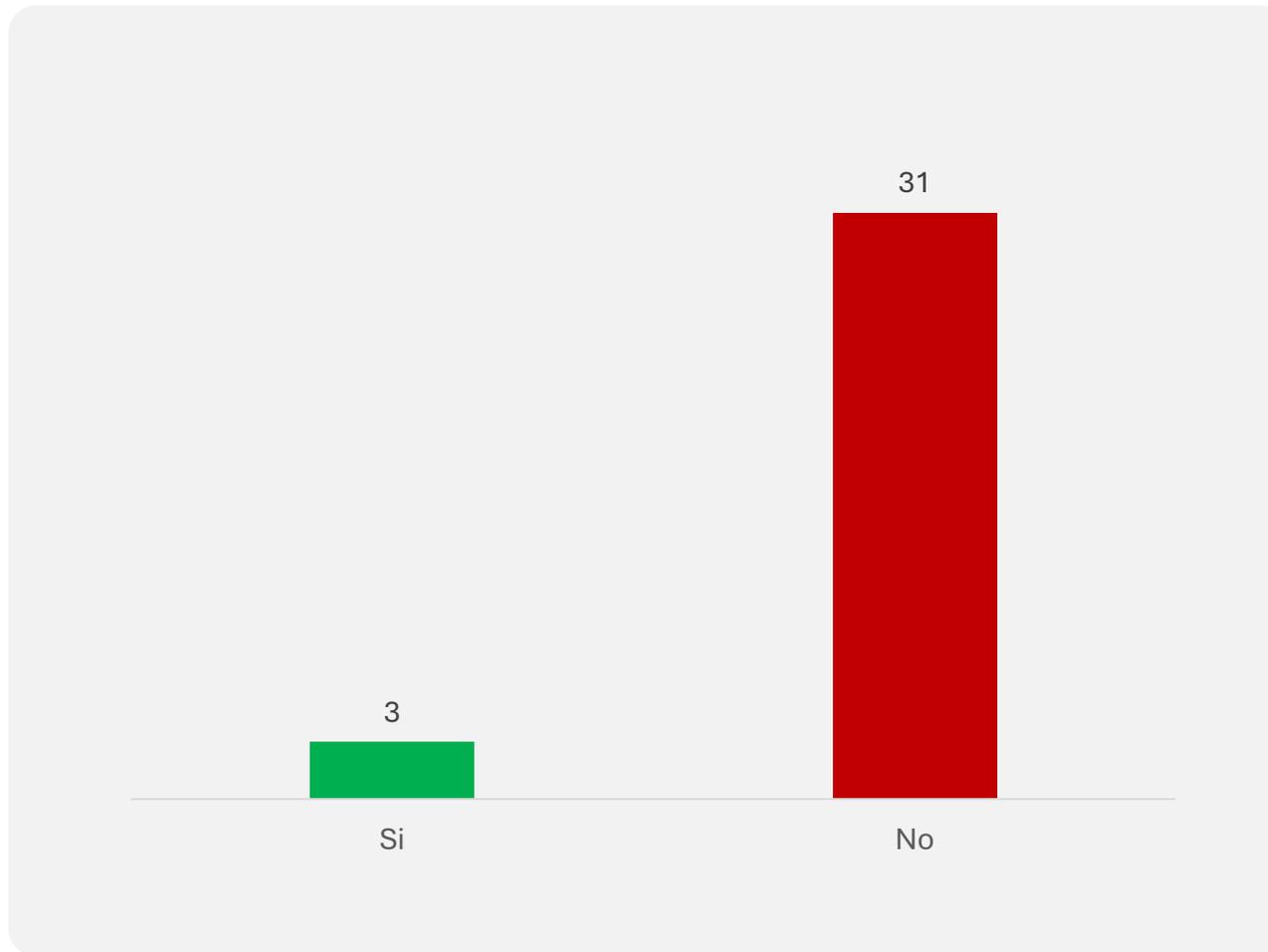
SI

3



NO

31



HIGHLIGHT



- Il 91% delle amministrazioni non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio
- Il restante 9% è ricorso all'utilizzo di 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

103 Enti locali

CATEGORIE



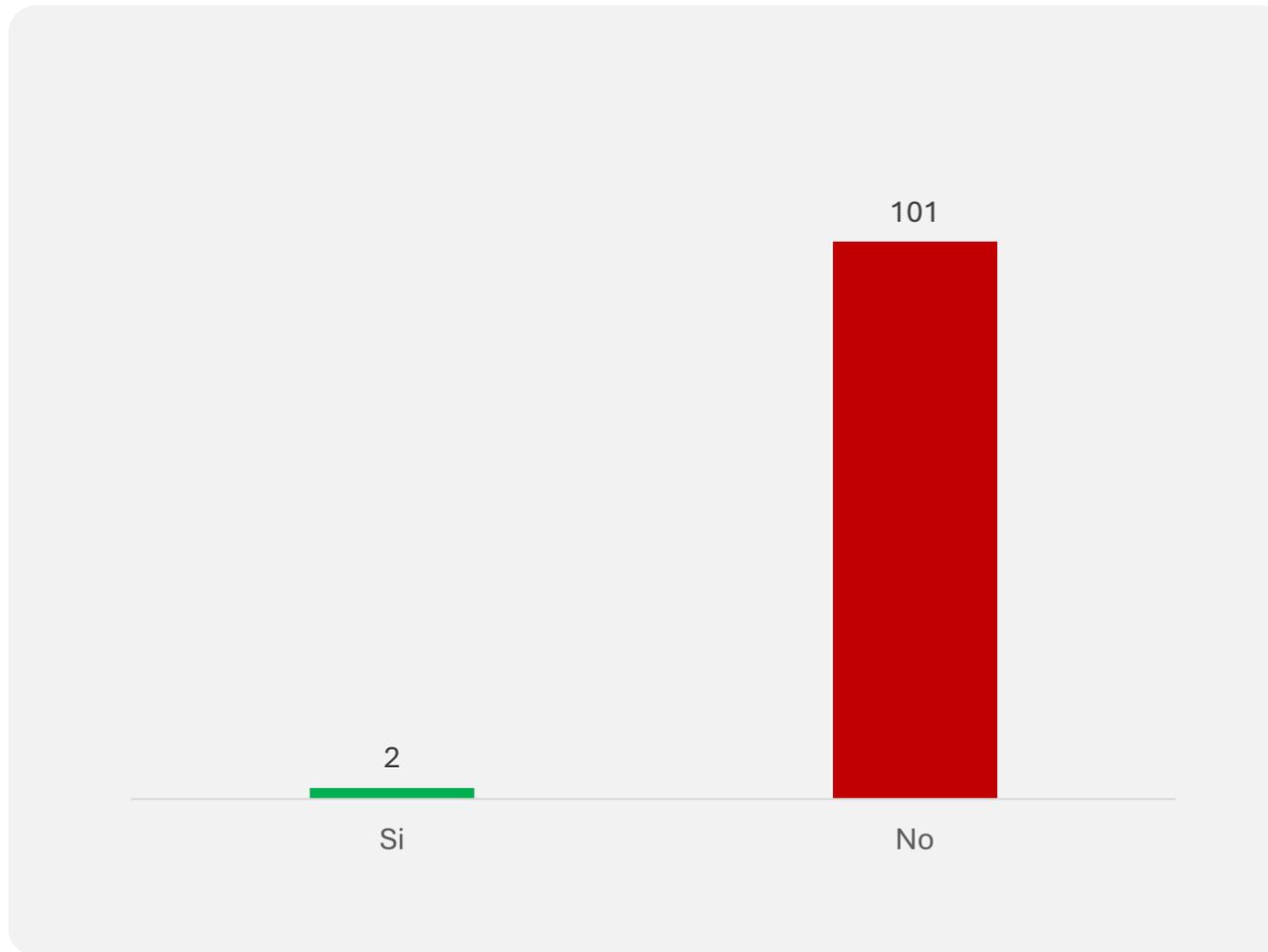
SI

2



NO

101



HIGHLIGHT



- Il 98% delle amministrazioni non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio
- Il restante 2% è ricorso all'utilizzo di 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



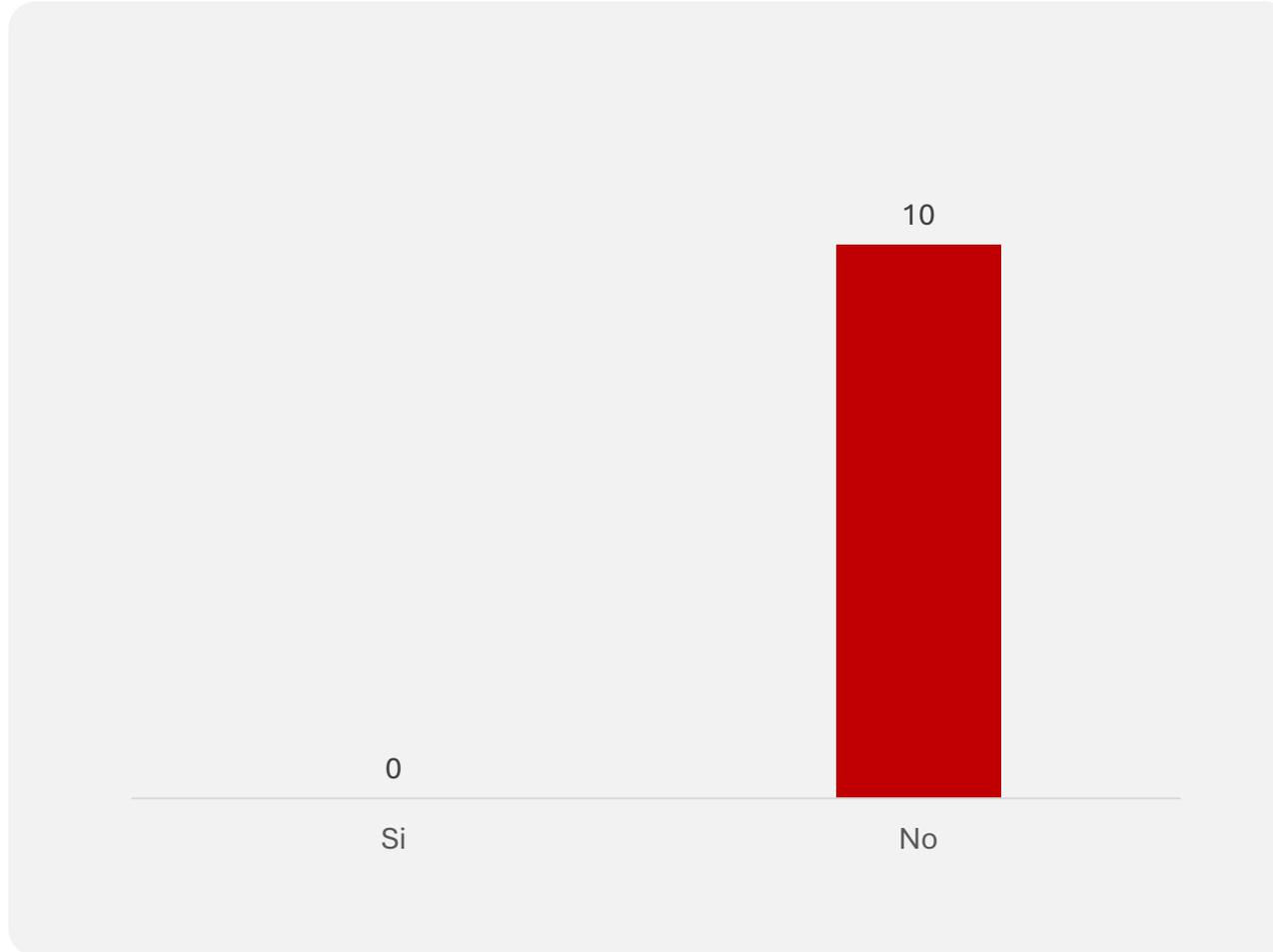
SI

0



NO

10



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

$(n^{\circ} \text{ di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based} / n^{\circ} \text{ totale dei concorsi}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 43,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA **1**



$> 4,6\%$
 $< 43,4\%$

1

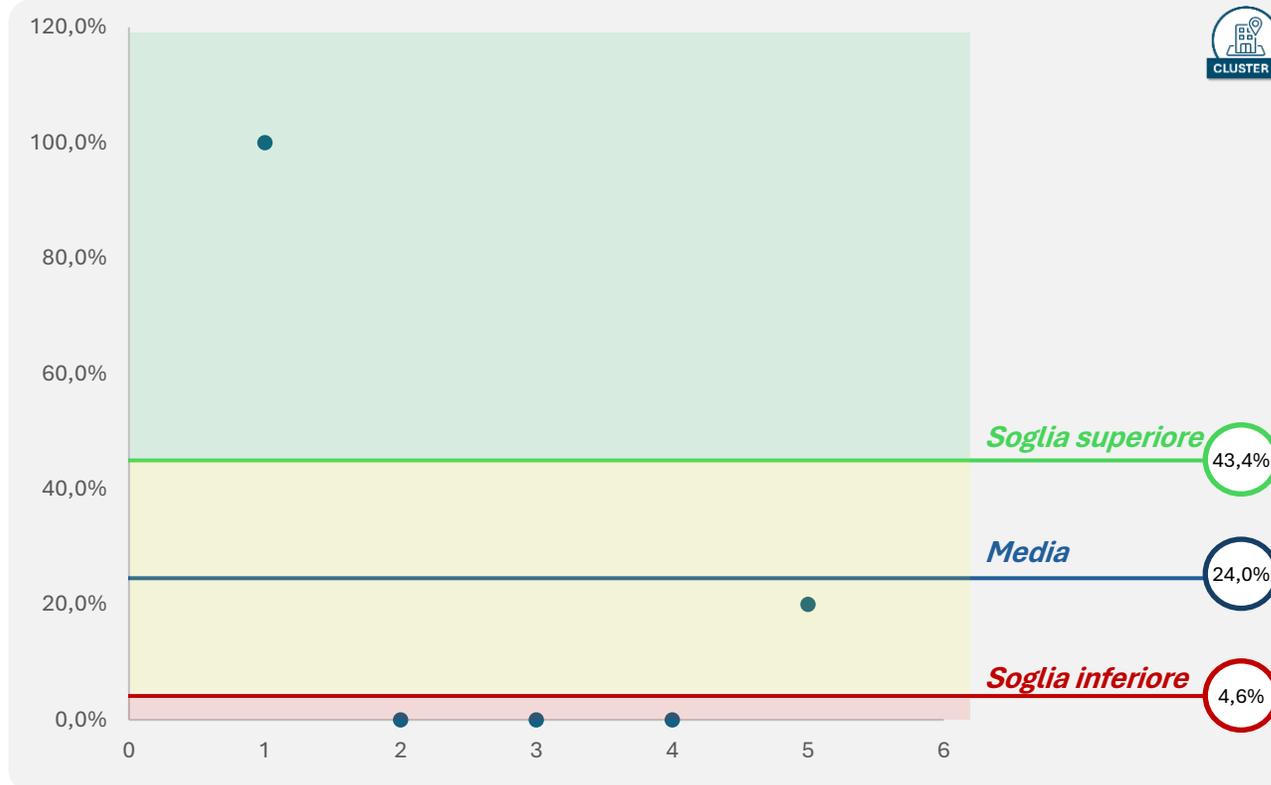


$\leq 4,6\%$

3

N/A*

2



HIGHLIGHT



- 1 amministrazione è inserita nella categoria verde, presentando un **valore intorno al 100%**
- 1 amministrazione si colloca nella categoria gialla, registrando un **valore sotto la media**
- Le **3 amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0%**
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sotto della media**

MEDIA

24,0%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIATIONE STANDARD

38,8%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 57,7%

#ENTI PER CATEGORIA

11



> 11,0%
< 57,7 %

0

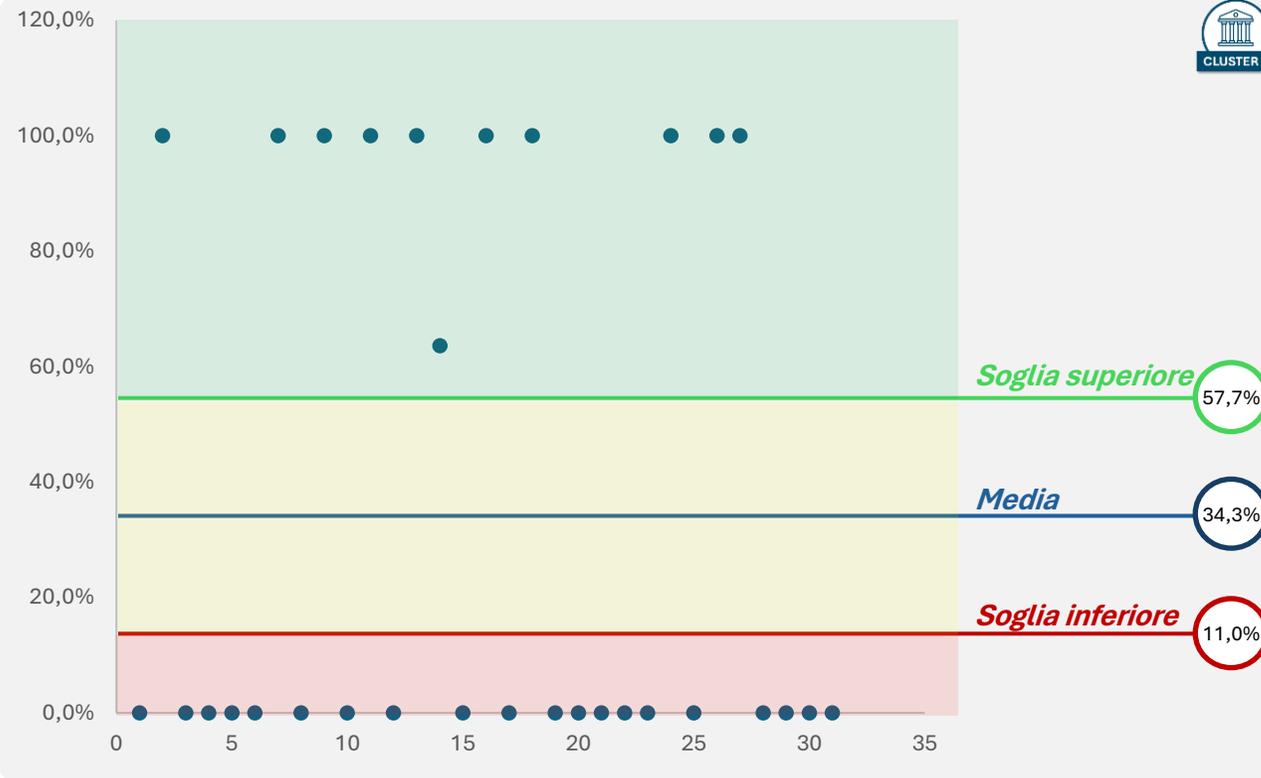


≤ 11,0%

20

N/A*

3



Soglia superiore

57,7%

Media

34,3%

Soglia inferiore

11,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 11 amministrazioni che vi fanno parte, **10 presentano valori intorno al 100%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 20 amministrazioni i cui valori sono **pari allo 0%**.
- Per 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: un terzo del campione rispondente presenta valori prossimi al 100% mentre i due terzi dello stesso presentano valori pari a 0%

MEDIA

34,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIATIONE STANDARD

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

$(n^{\circ} \text{ di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based} / n^{\circ} \text{ totale dei concorsi}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 35,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



$> -2,0\%$
 $< 35,1\%$

81

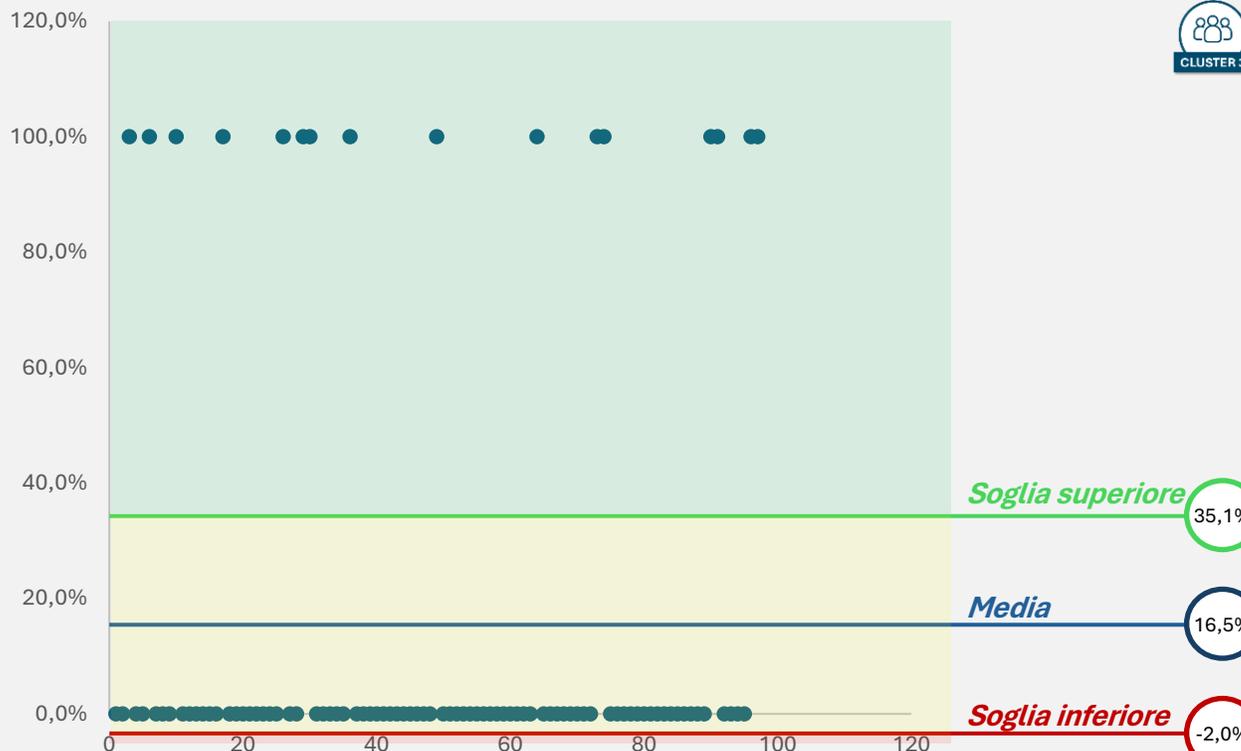


$\leq -2,0\%$

0

N/A*

6



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
16,5%	0%	100%	37,1%

HIGHLIGHT



- Nonostante l'indicatore preveda una rilevazione di tipo quantitativo le risposte fornite dalle amministrazioni del panel sono state di tipo binario (100% o 0%). Pertanto nella rappresentazione dell'indicatore si è scelto di utilizzare il grafico a barre.
- Per 6 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: 83% del campione rispondente ha dichiarato di non bandire concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based

*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

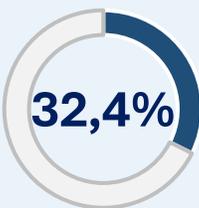


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based} / n^{\circ} \text{ totale dei concorsi}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

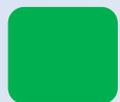


KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



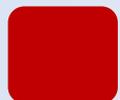
SOGLIE $\geq 42,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA
2



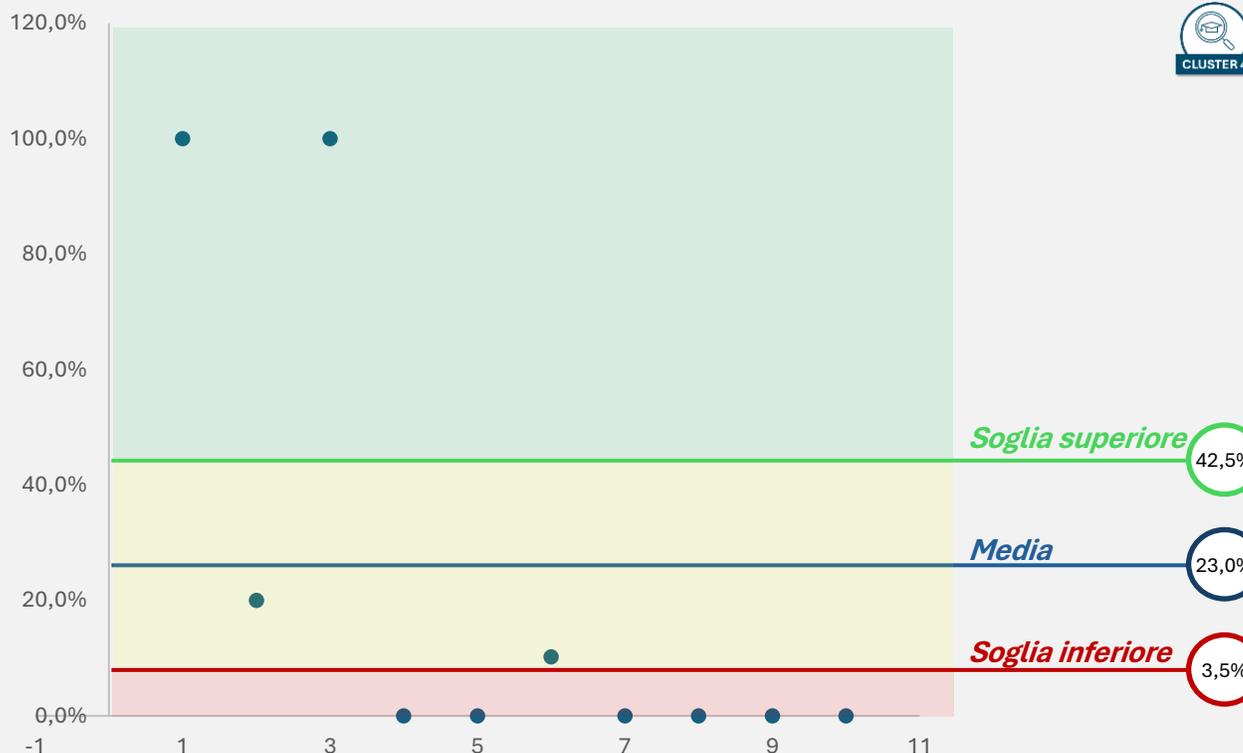
$> 3,5\%$
 $< 42,5\%$

2



$\leq 3,5\%$

6



CLUSTER 4

HIGHLIGHT



CLUSTER 4

- 2 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, presentando un **valore pari al 100%**
- 2 amministrazione si collocano nella categoria gialla, registrando un **valore sotto la media**
- Le **6 amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0%**
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sotto della media**

MEDIA

23,0%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIATION STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



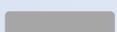
SI

2



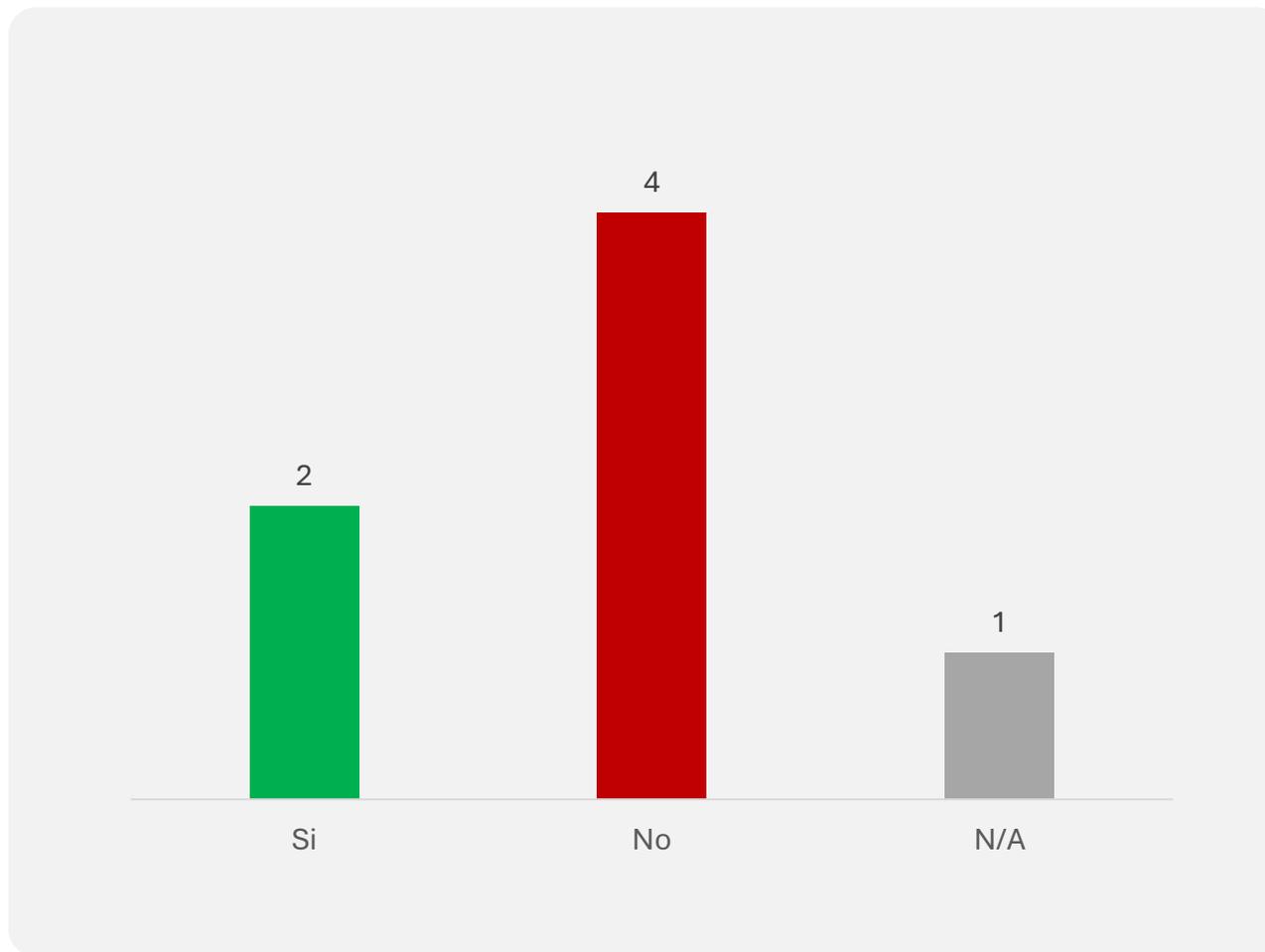
NO

4



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 66% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non bandire concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Il restante 33% eroga a concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Per 1 amministrazione 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



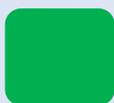
KPI PER CLUSTER



CLUSTER 2

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



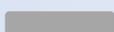
SI

9



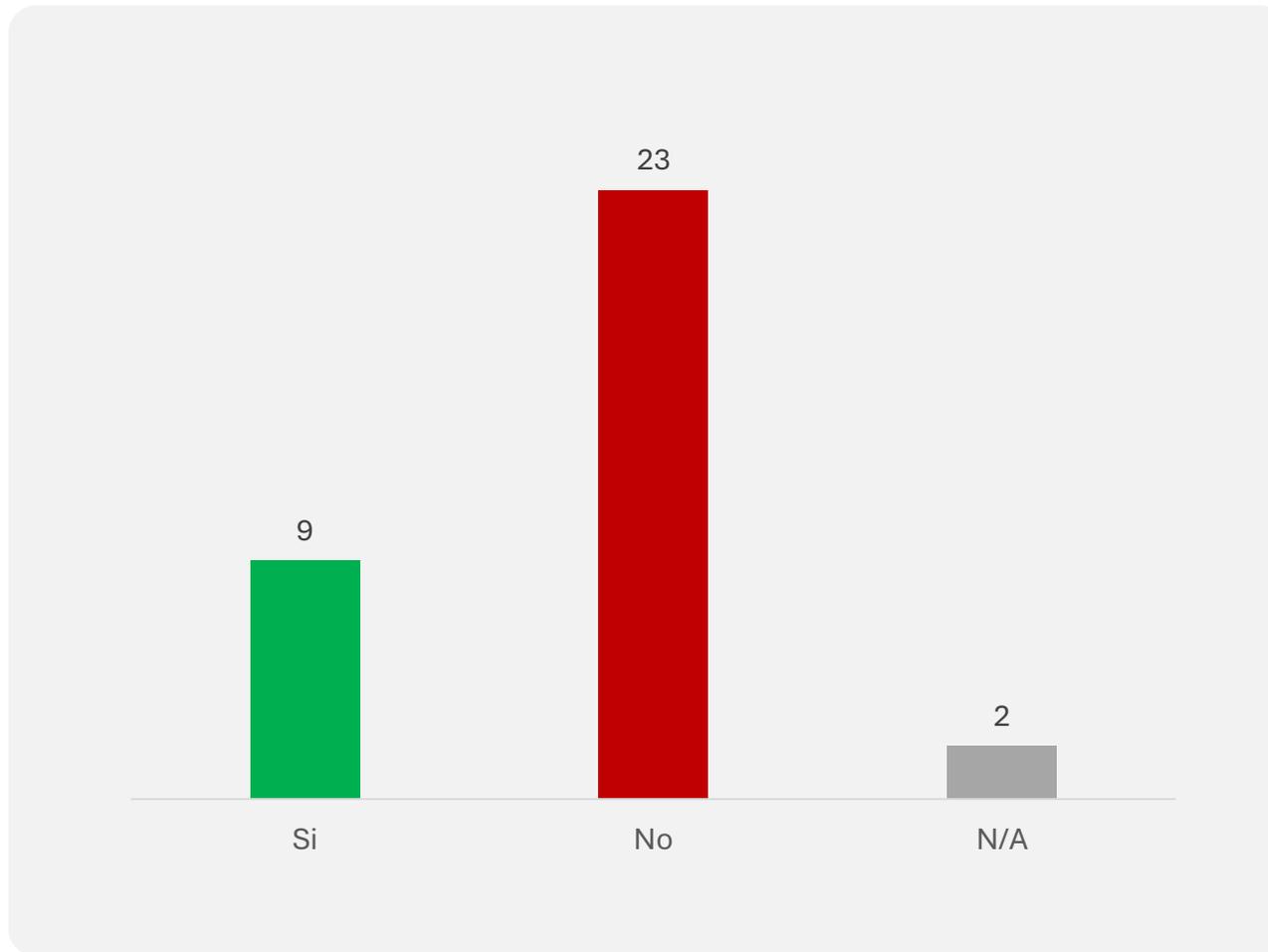
NO

23



N/A*

2



HIGHLIGHT



CLUSTER 2

- Il 72% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non bandire concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Il restante 28% eroga a concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Per 2 amministrazioni 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

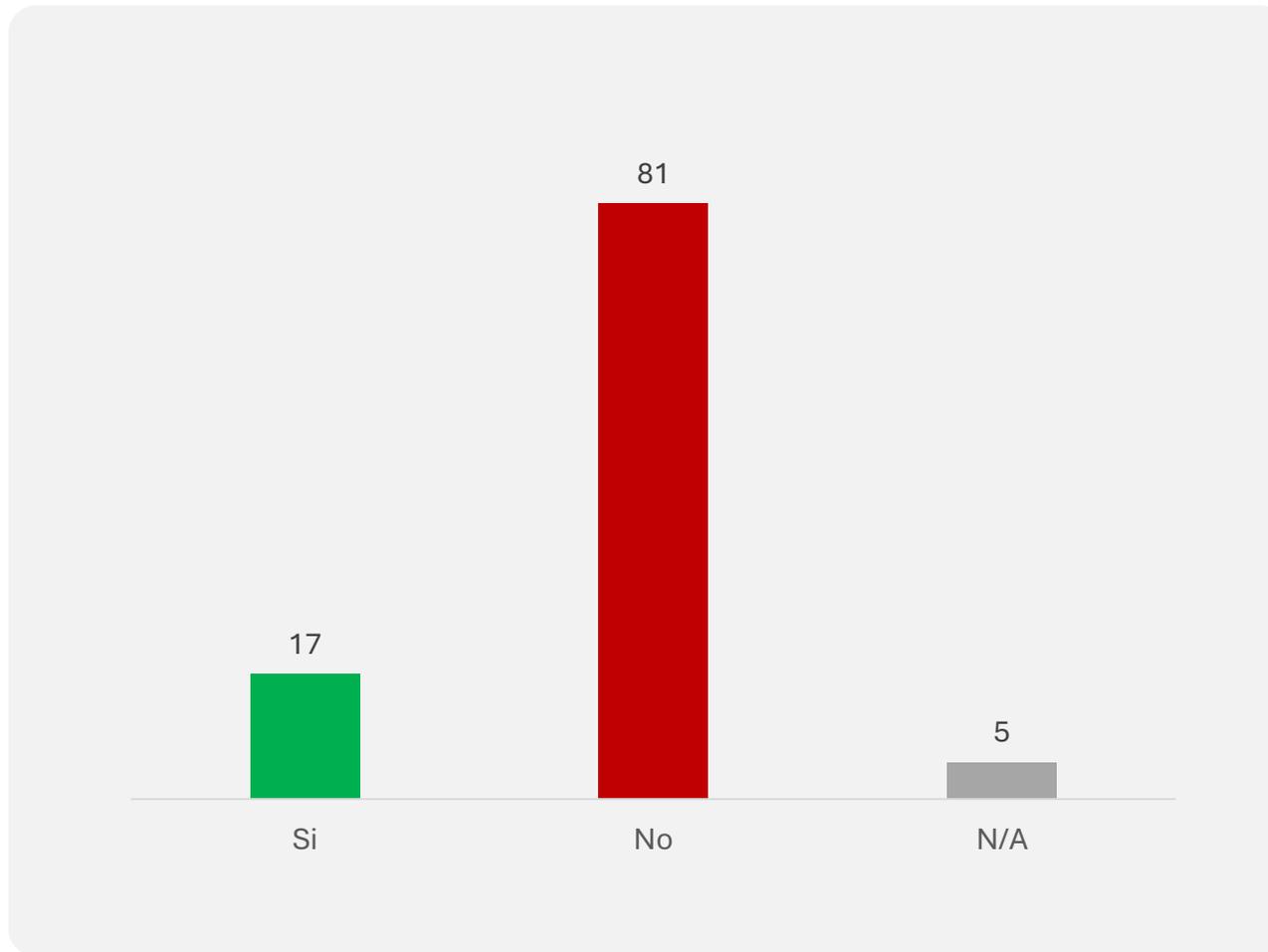


KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- **L'83% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non bandire concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze**
- Il restante 17% eroga a concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Per 5 amministrazioni non è stato rilevato il KPI

*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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

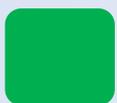


KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



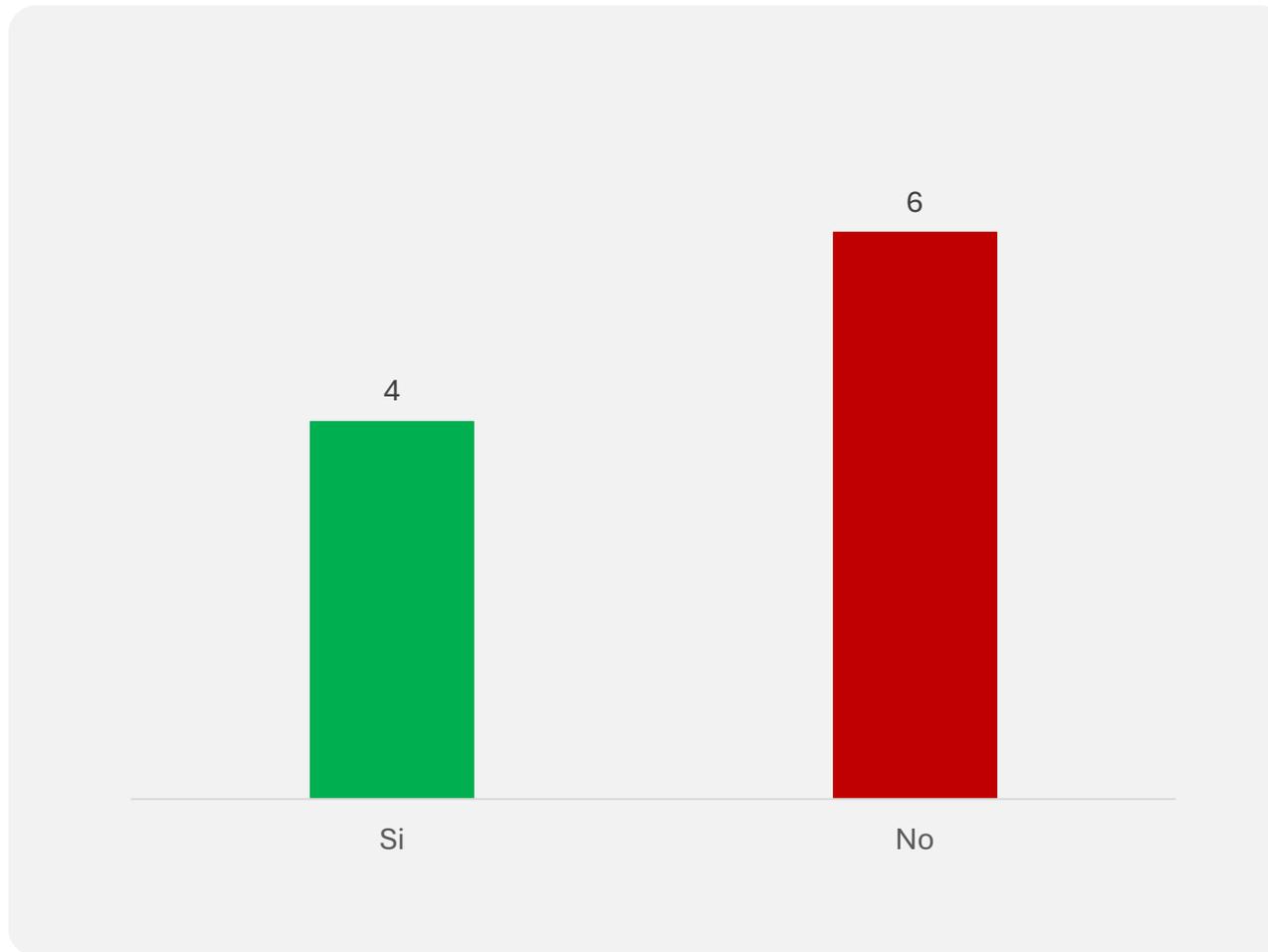
SI

4



NO

6



HIGHLIGHT



- Il 60% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non bandire concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze
- Il restante 40% eroga a concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di dizionario delle competenze





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 34,0 %

#ENTI PER CATEGORIA

3



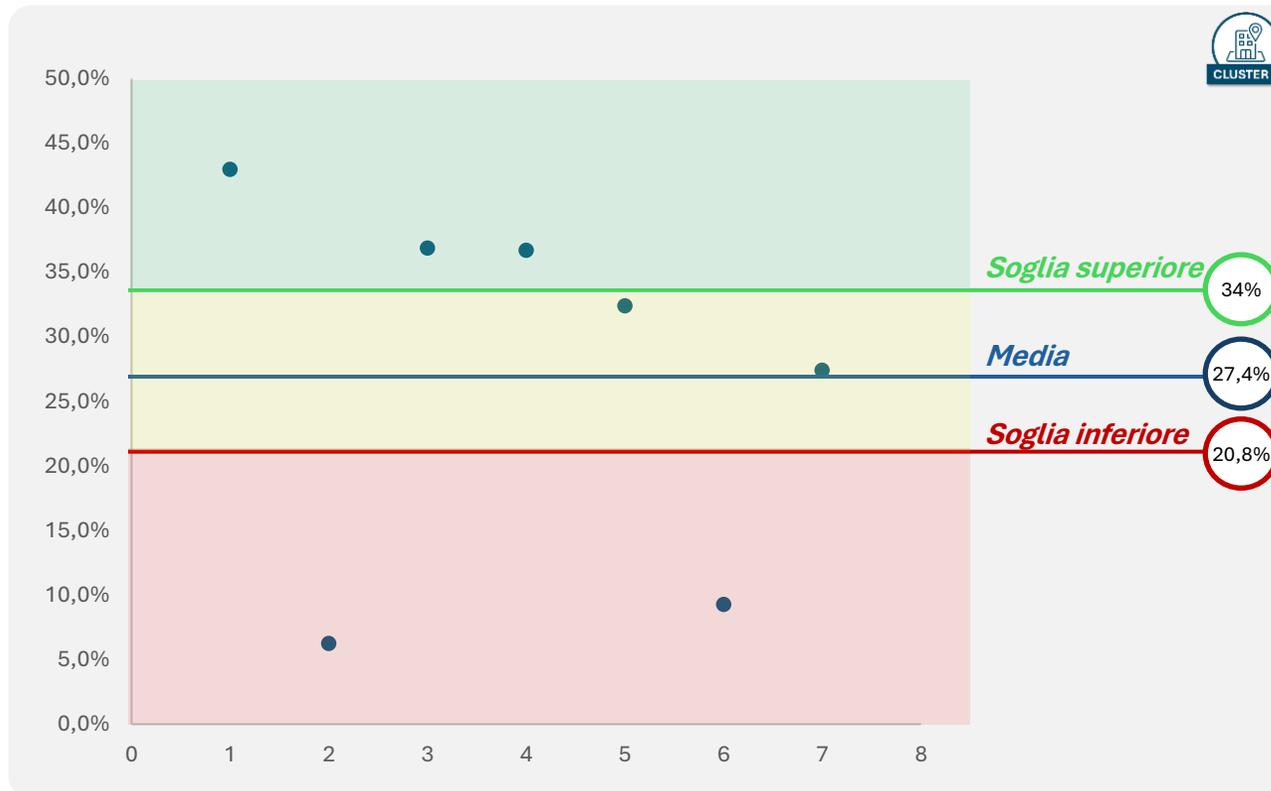
> 20,8 %
< 34,0 %

2



≤ 20,8 %

2



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
27,4%	6,3%	43,0%	13,2%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 3 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori al 40%**
- La **categoria gialla** si distribuisce sopra la **media** per entrambe le amministrazioni
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le **2 amministrazioni** presentano **valori inferiori al 10%**
- 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**





D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

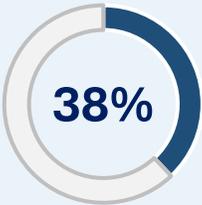


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 43,5 %

9

#ENTI PER CATEGORIA



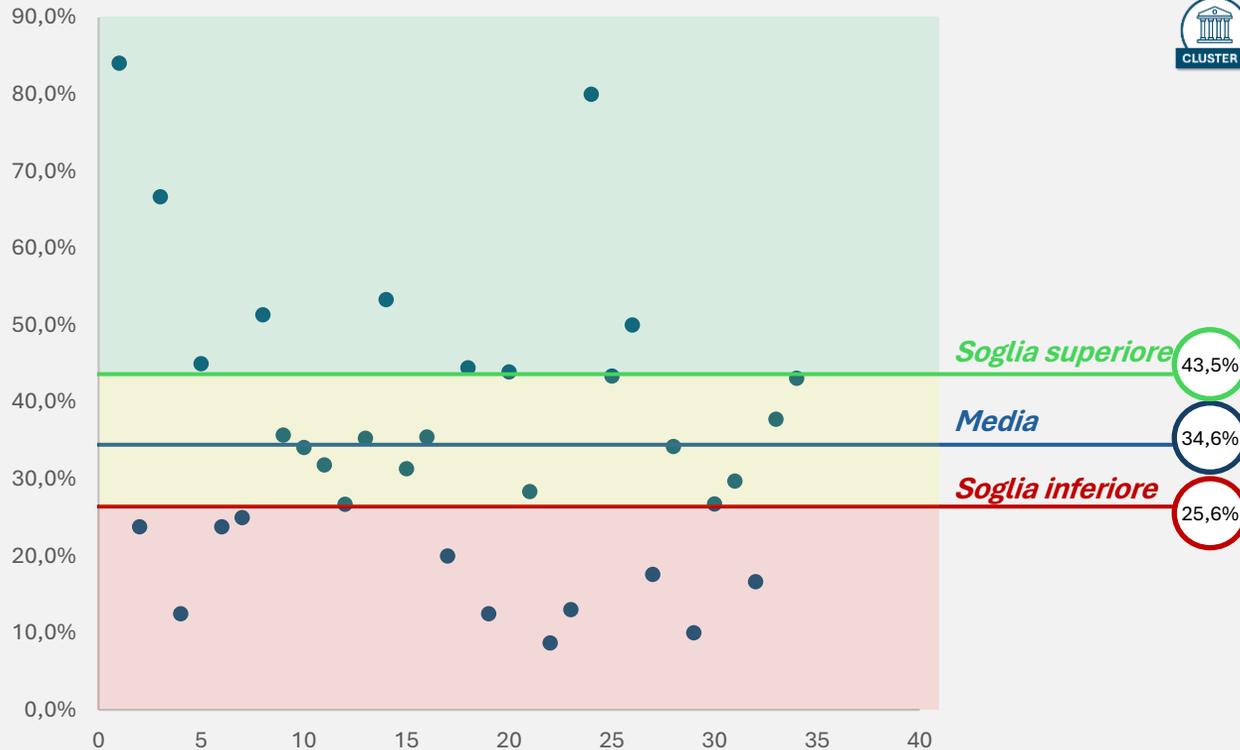
> 25,6 %
< 43,5 %

14



≤ 25,6 %

11



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
34,6%	8,7%	84,1%	17,9%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 9 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 enti** si distinguono per **valori superiori al 60%**
- 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 superiori al 10%**
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **le amministrazioni si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 46,0 %

22

#ENTI PER CATEGORIA



> 22,6 %
< 46,0 %

48

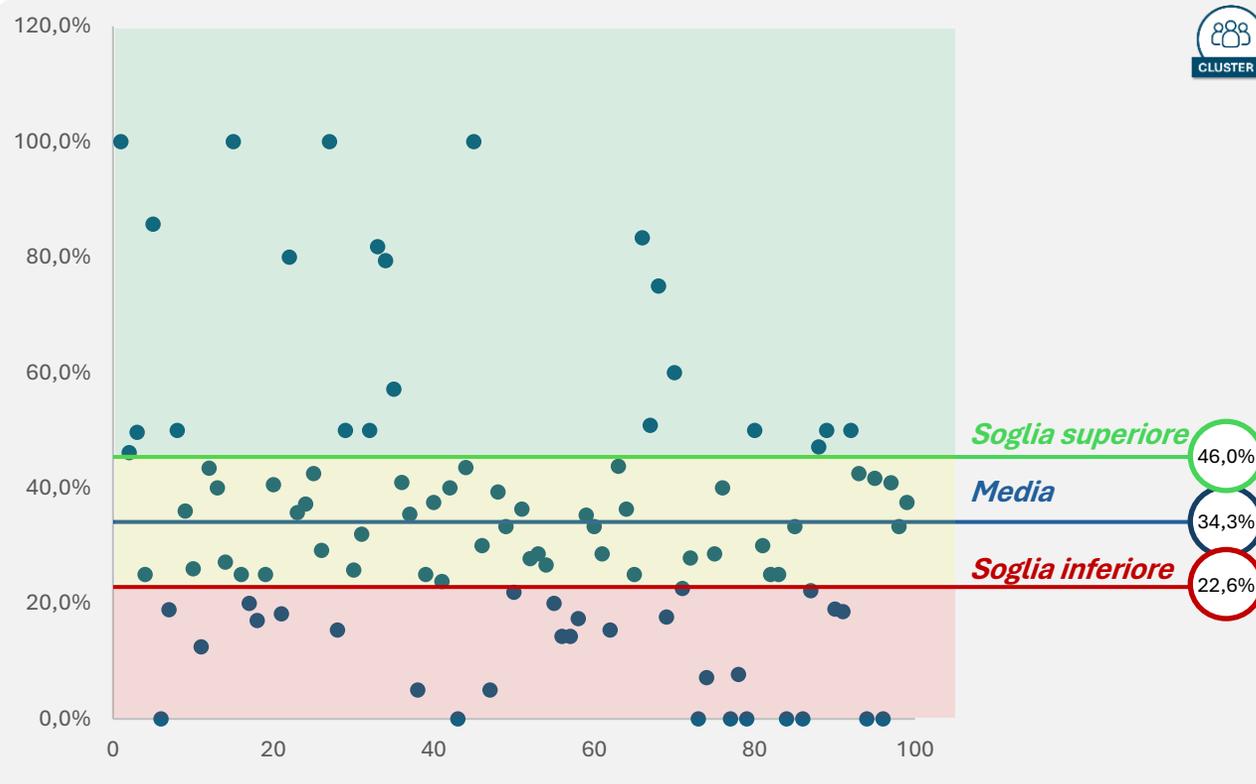


≤ 22,6 %

29

N/A*

4



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 22 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **4 presentano valori pari al 100%**.
- 48 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla pressoché equamente distribuite sopra e sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 29 amministrazioni di cui **9 presentano valori pari allo 0%**.
- Per 4 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 attestano attorno alla media**

MEDIA

34,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIATION STANDARD

23,4%

*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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 44,6%

#ENTI PER CATEGORIA

4



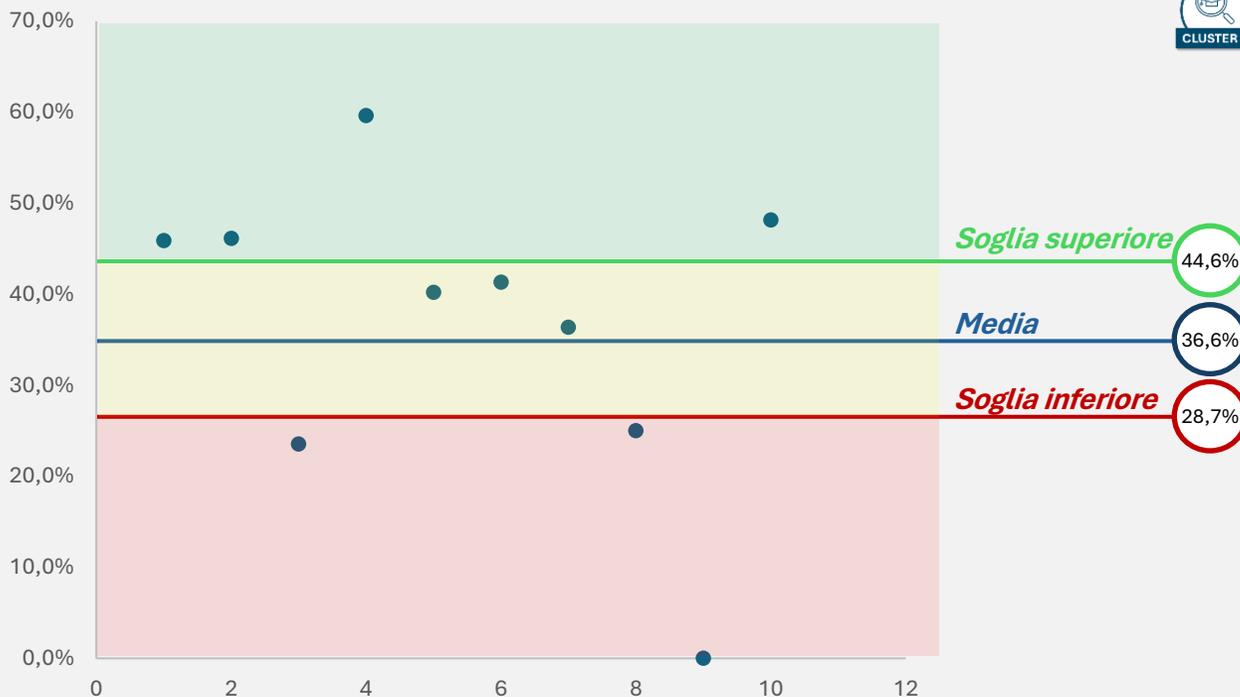
> 44,6 %
< 28,7 %

3



≤ 28,7 %

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
36,6%	0%	59,6%	15,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 1 amministrazione si colloca nella categoria verde, presentando **valori superiori al 50%**
- La maggior parte del campione (7 enti) presenta valori **al di sopra della media, incluse** tutte e 3 le amministrazioni appartenenti alla categoria gialla
- Solamente **3 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa e solo 1 presenta **valori pari allo 0%**
- In sintesi: solamente 1 amministrazione presenta valori che la fanno posizionare come **best in class e 1 amministrazione presenta valori pari allo 0%** mentre le altre registrano valori al di sopra del 20%



SVILUPPO PROFESSIONALE



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2024
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	7,8 %
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	9,5%



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

154 Rispondenti complessivi

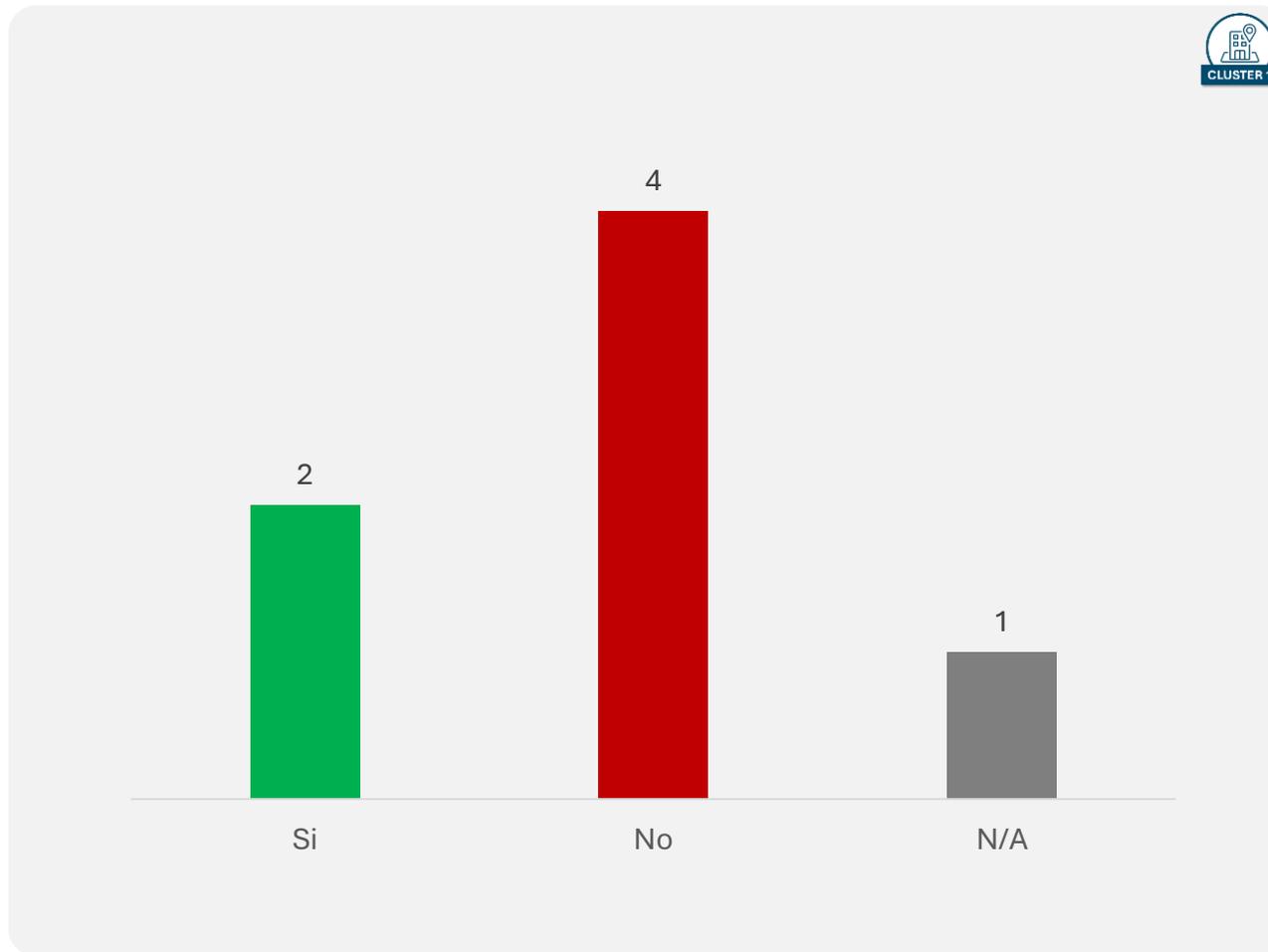
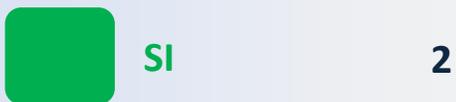
CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



HIGHLIGHT

- Il 66% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 33% si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 1 amministrazione 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

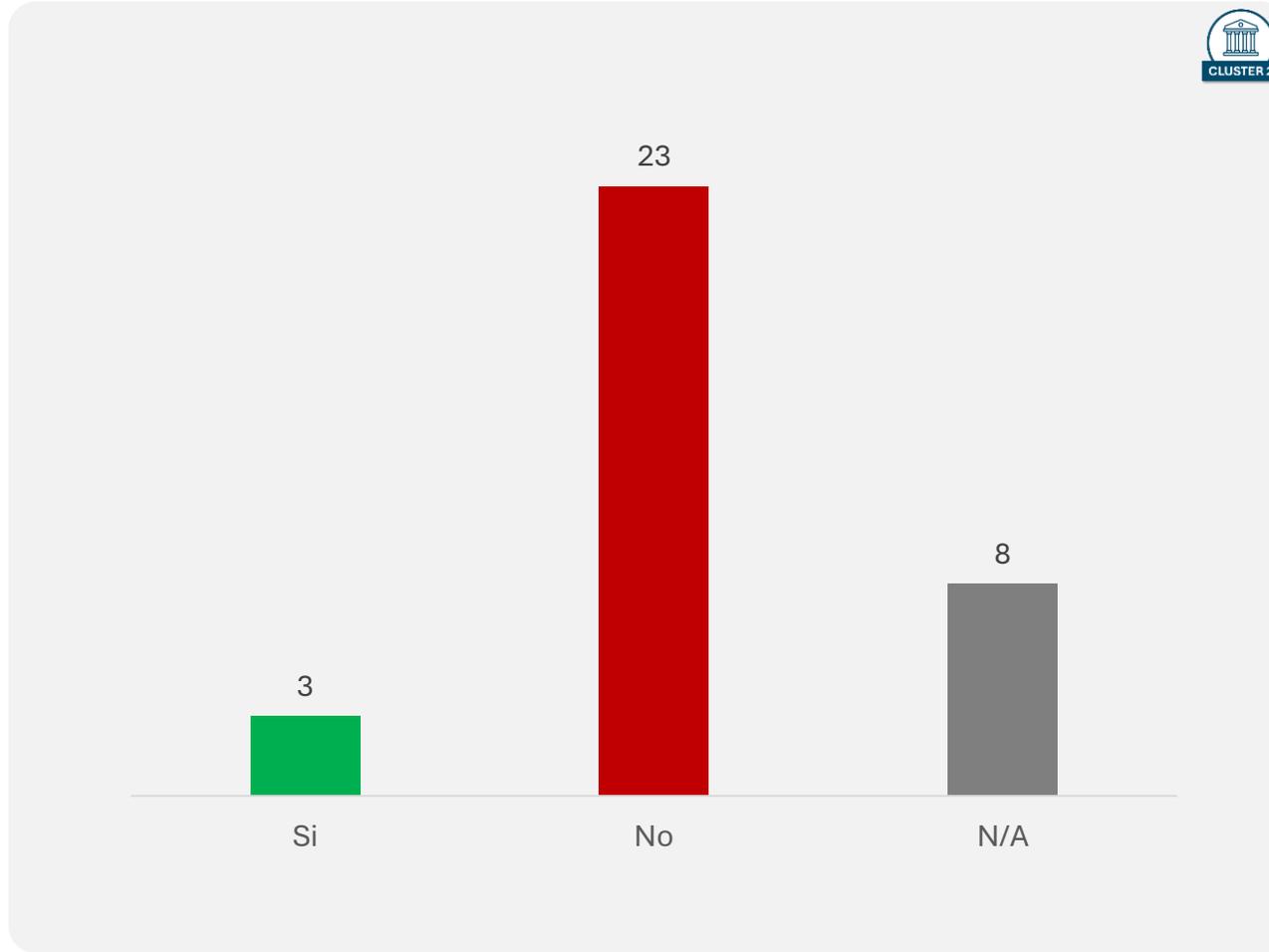


KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- L'88% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 12% si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 8 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

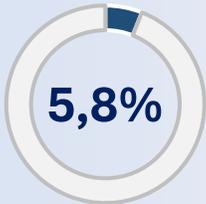


KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

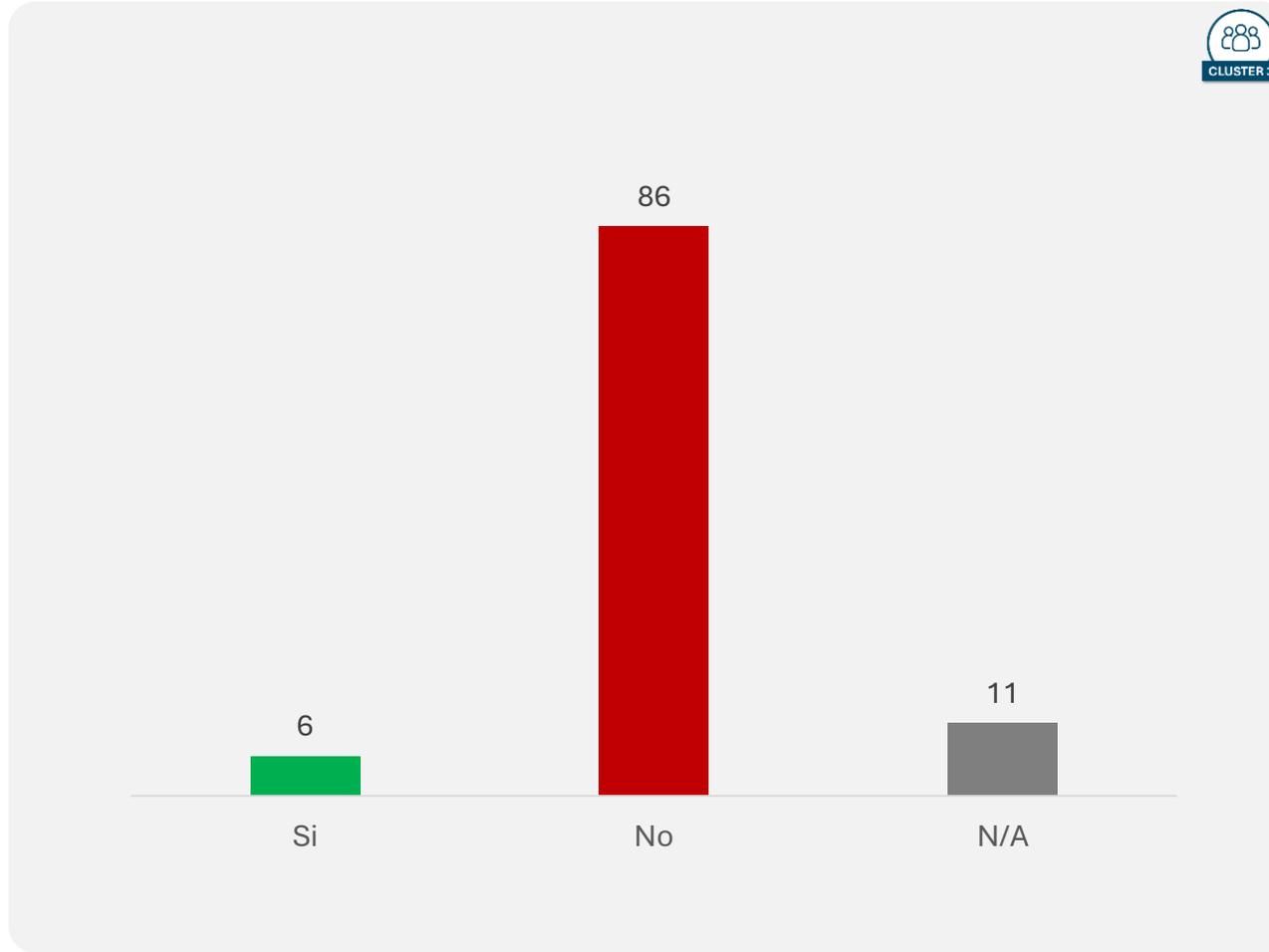


KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 94% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 6% si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 11 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

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali} / n^{\circ} \text{ totale delle amministrazioni partecipanti}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

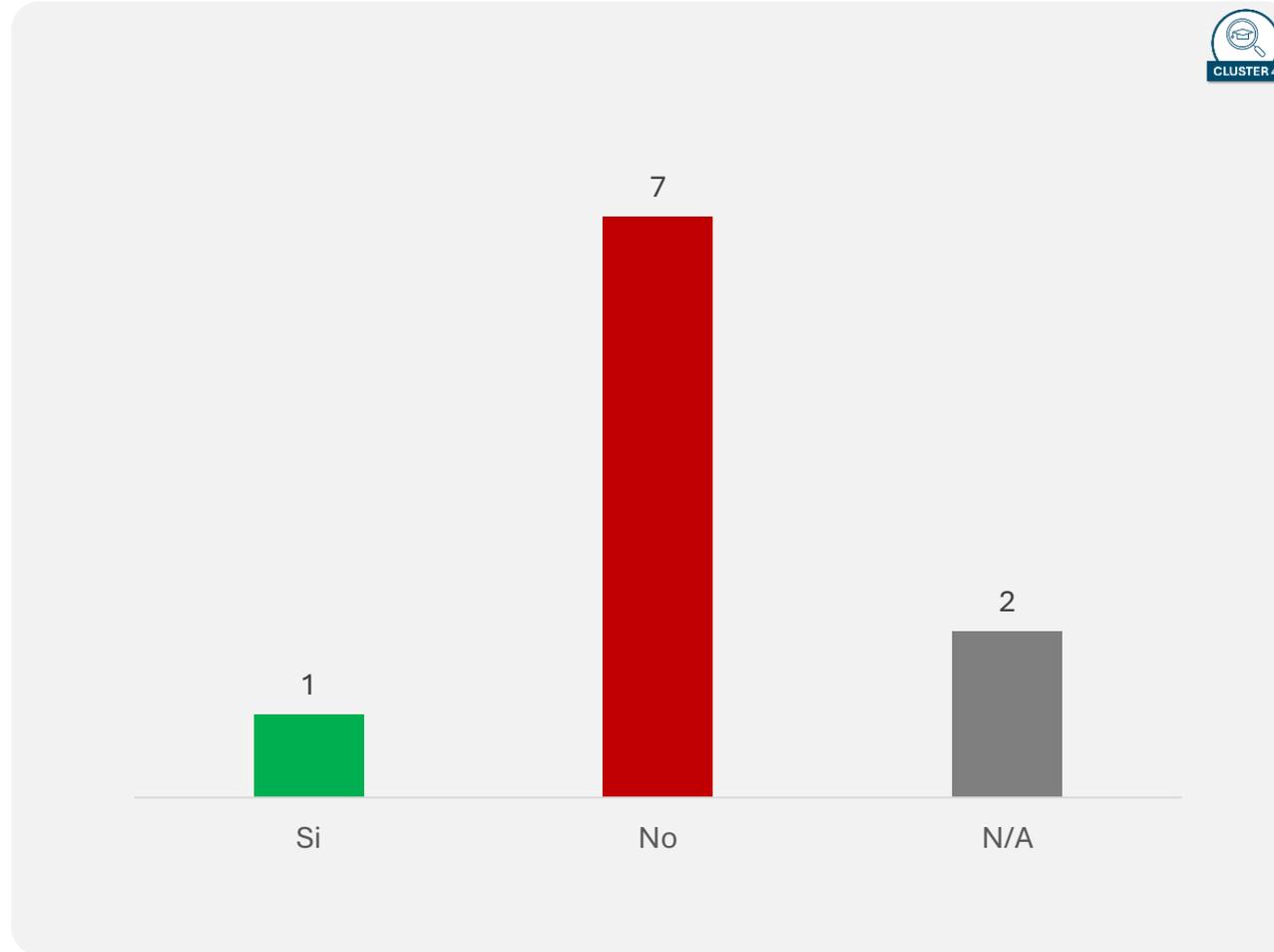


KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- L'87% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 13% si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 2 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 24,6%

#ENTI PER CATEGORIA 2



> 9,0 % < 24,6 %

1

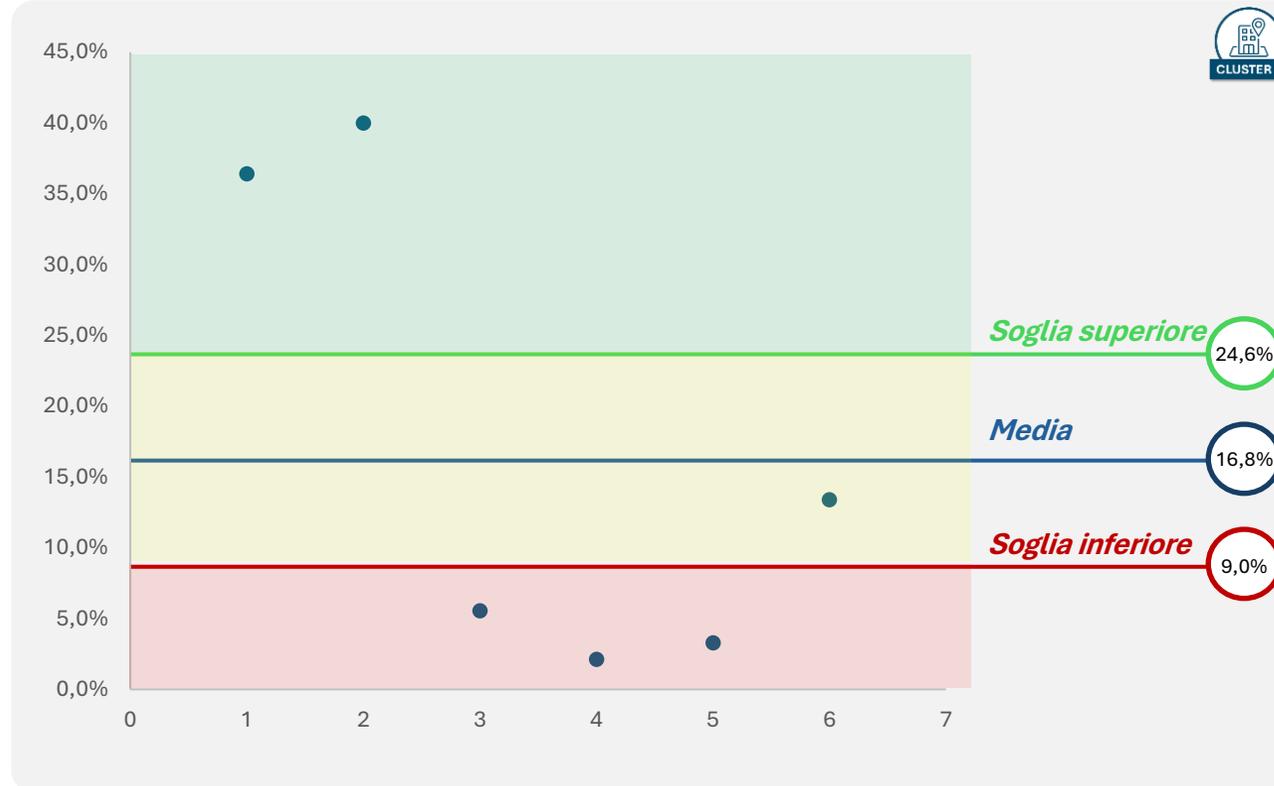


≤ 9,0 %

3

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
16,8%	2,1%	40%	15,6%

HIGHLIGHT



- Le 2 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno valori che oscillano tra il **35% e il 40%**
- 1 amministrazione è inserita nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **2 amministrazioni** presentano **valori inferiori al 5%**
- Per 1 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che presentano valori sopra la media, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 22,3%

#ENTI PER CATEGORIA

3



> 4,7 % < 22,3 %

18

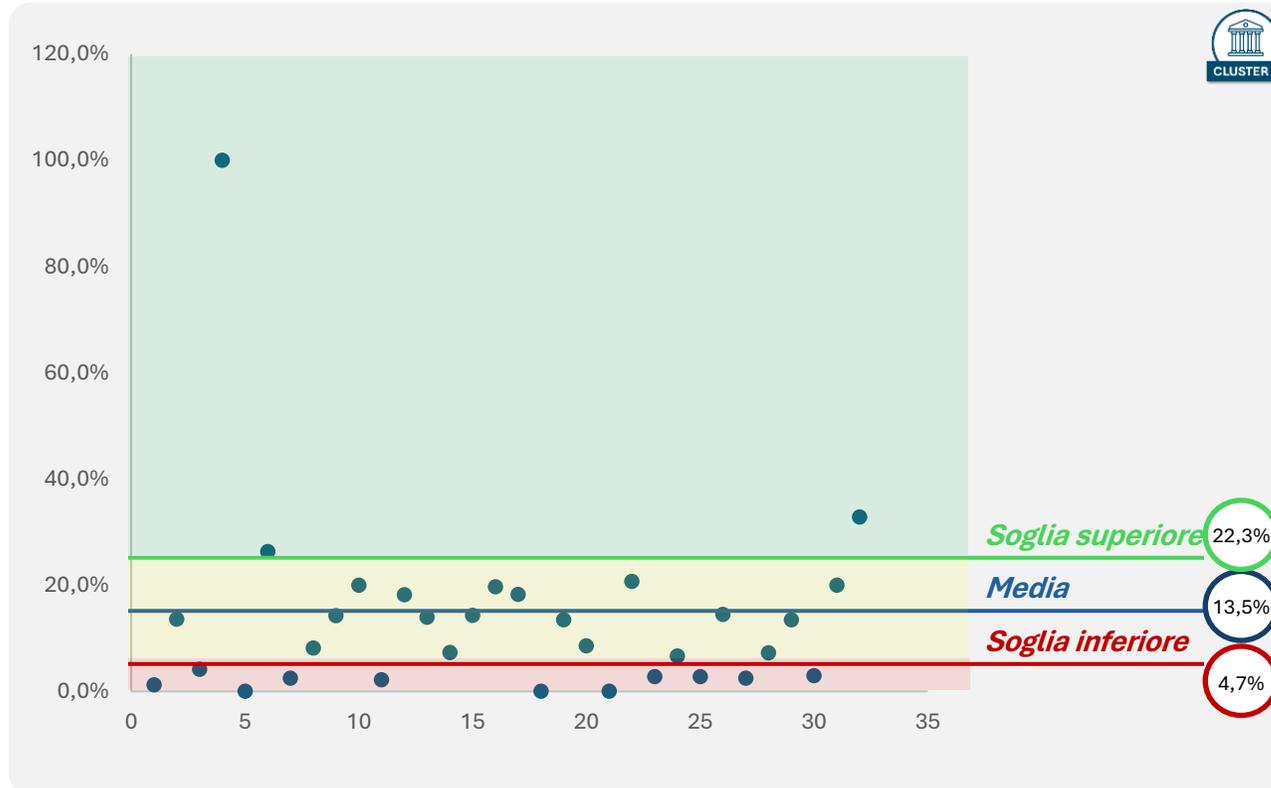


≤ 4,7 %

11

N/A*

2



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
13,5%	0%	100%	17,6%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 3 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori al 100%**
- 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 intorno allo 0%**
- Per 2 amministrazioni non sono stati rilevati i dati
- 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**





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

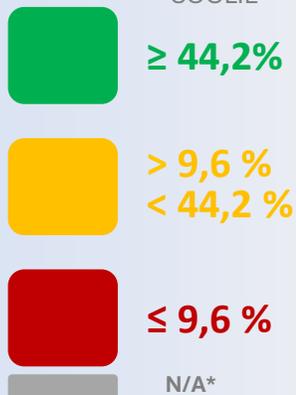


KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



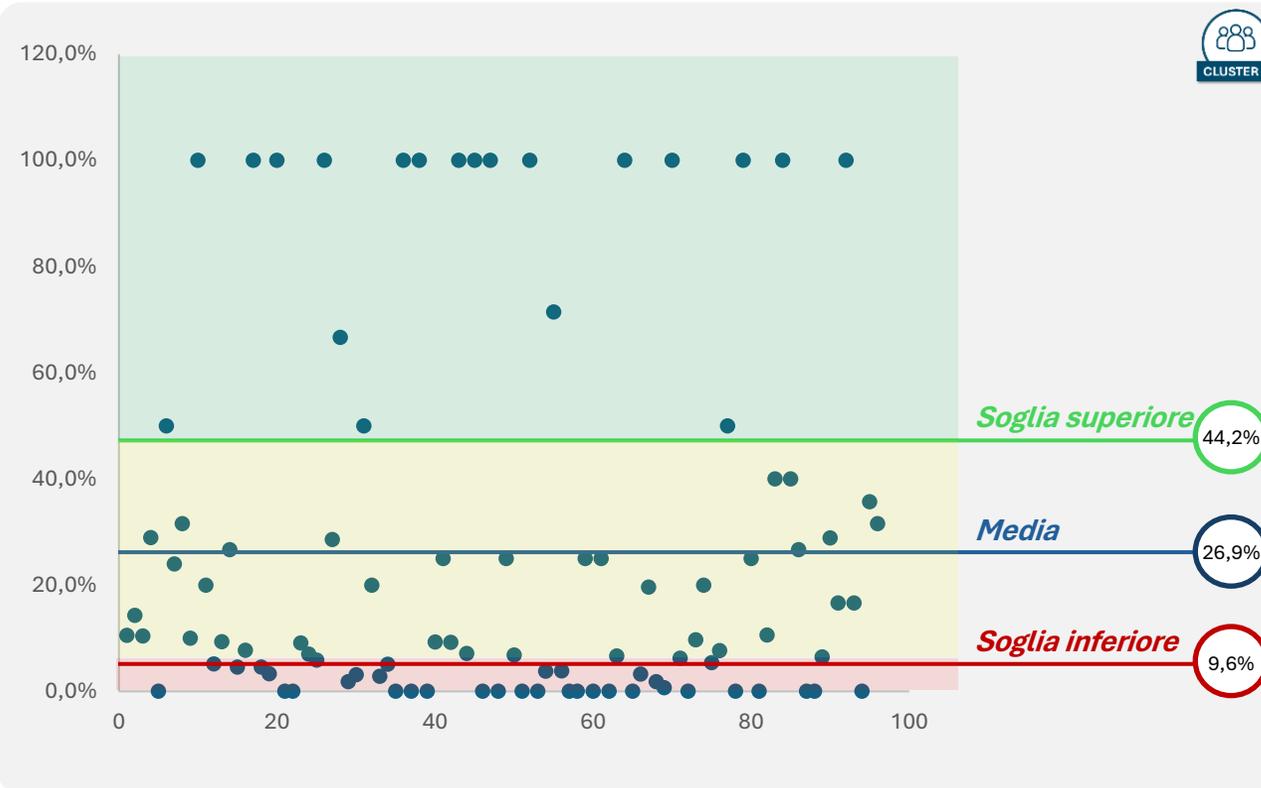
#ENTI PER CATEGORIA

20

28

48

7



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
26,9%	0%	100%	34,7%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 20 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **15 presentano valori pari al 100%**.
- 28 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla, di cui solamente 10 hanno valori sopra la media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 48 amministrazioni la quasi totalità delle stesse **presenta valori pari allo 0%**.
- Per 7 amministrazioni non sono stati rilevati dati
- In sintesi: ad eccezione di 15 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori che si attestano al di sotto della media**



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 34,0%

#ENTI PER CATEGORIA

2



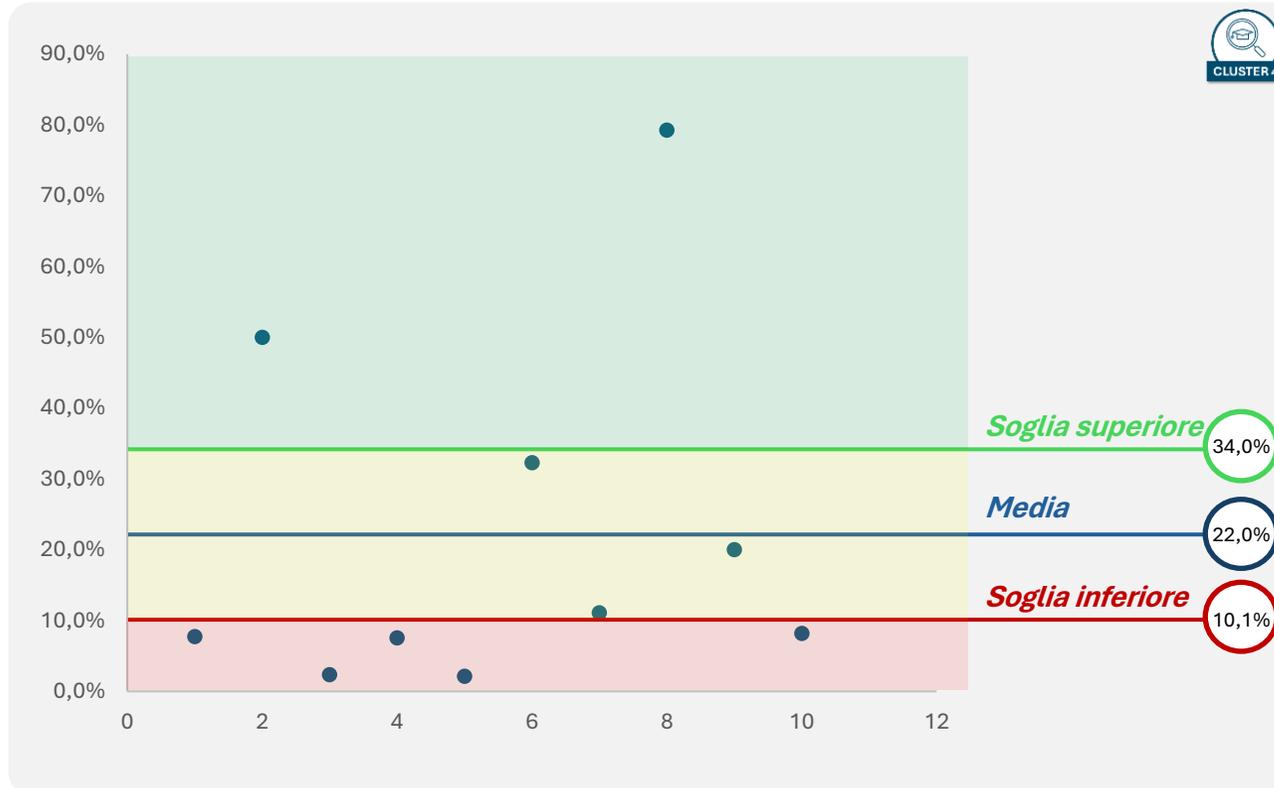
> 10,1 %
< 34,0 %

3



≤ 10,1 %

5



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 2 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori all'80%**
- Delle 3 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **solamente 1** presenta **valori al di sopra della media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le amministrazioni presentano **valori intorno che oscillano tra il 10% e lo 0%**
- 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

22%

MINIMO

2,1%

MASSIMO

79,3%

DEVIAZIONE STANDARD

23,8%



REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2024
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	9,1%
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	22,1%
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI	251



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

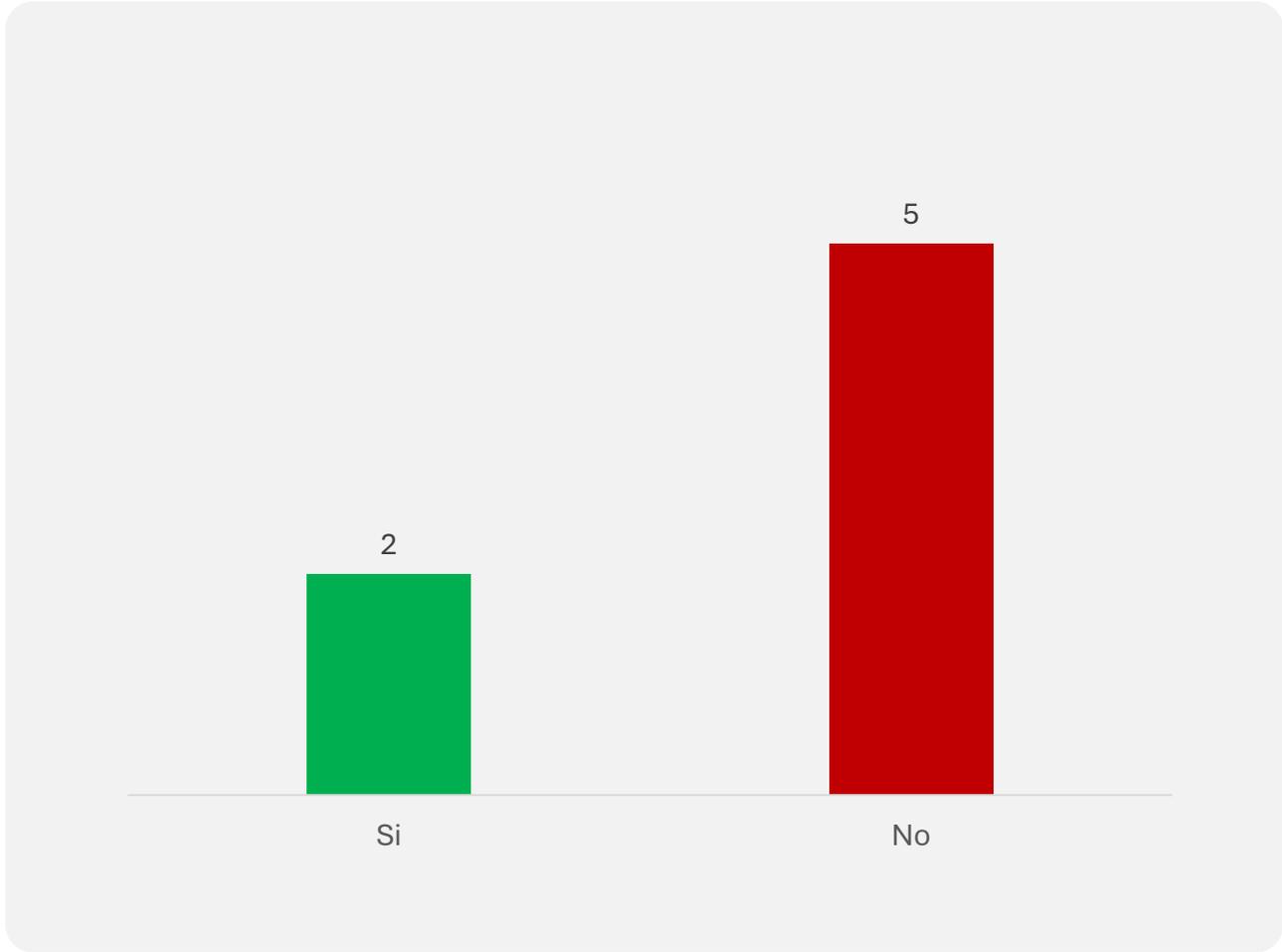
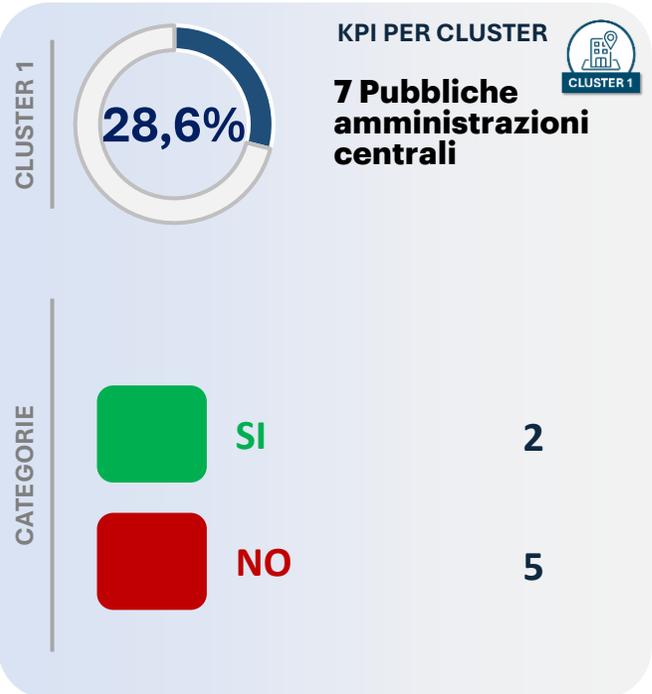
5.1 **% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED**

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



HIGHLIGHT

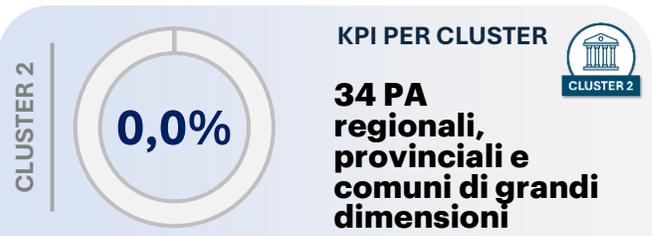
- Il 72% delle amministrazioni ha dichiarato di non avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 28% ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

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**

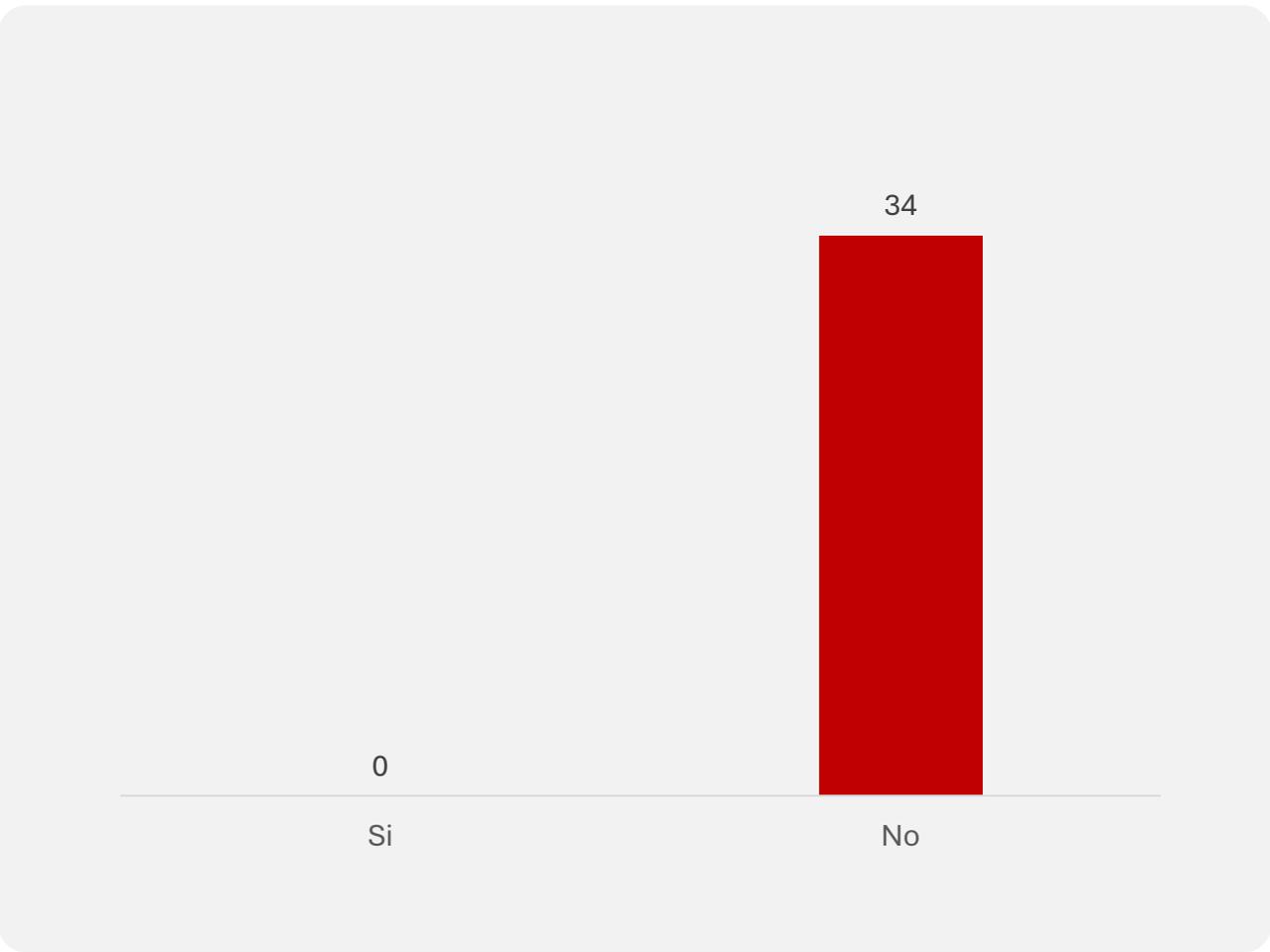
RAZIONALE Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

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



CATEGORIE

SI	0
NO	34



HIGHLIGHT

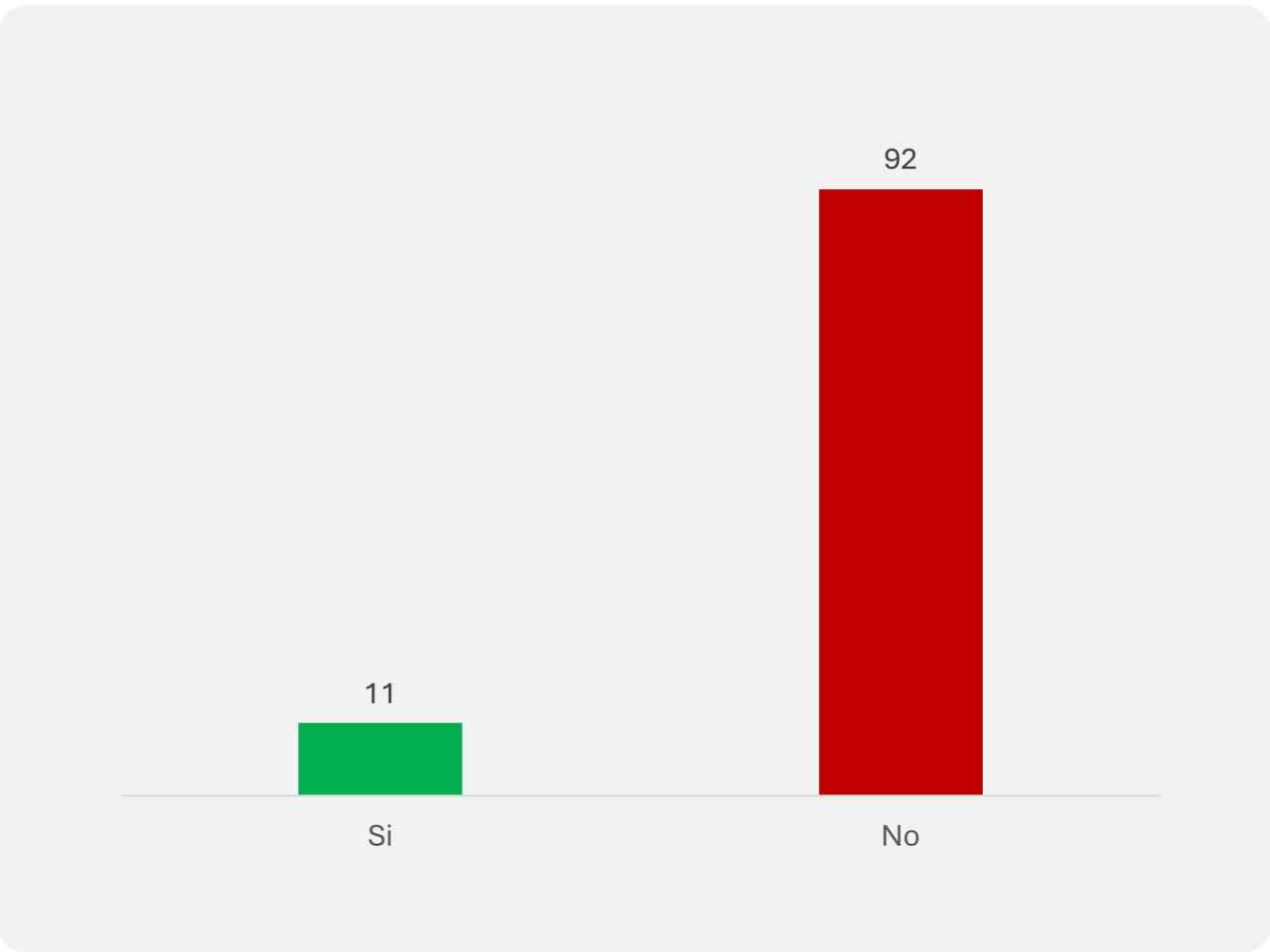
- La totalità del campione ha dichiarato di non avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale

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

- L'89% delle amministrazioni ha dichiarato di non avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 11% ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

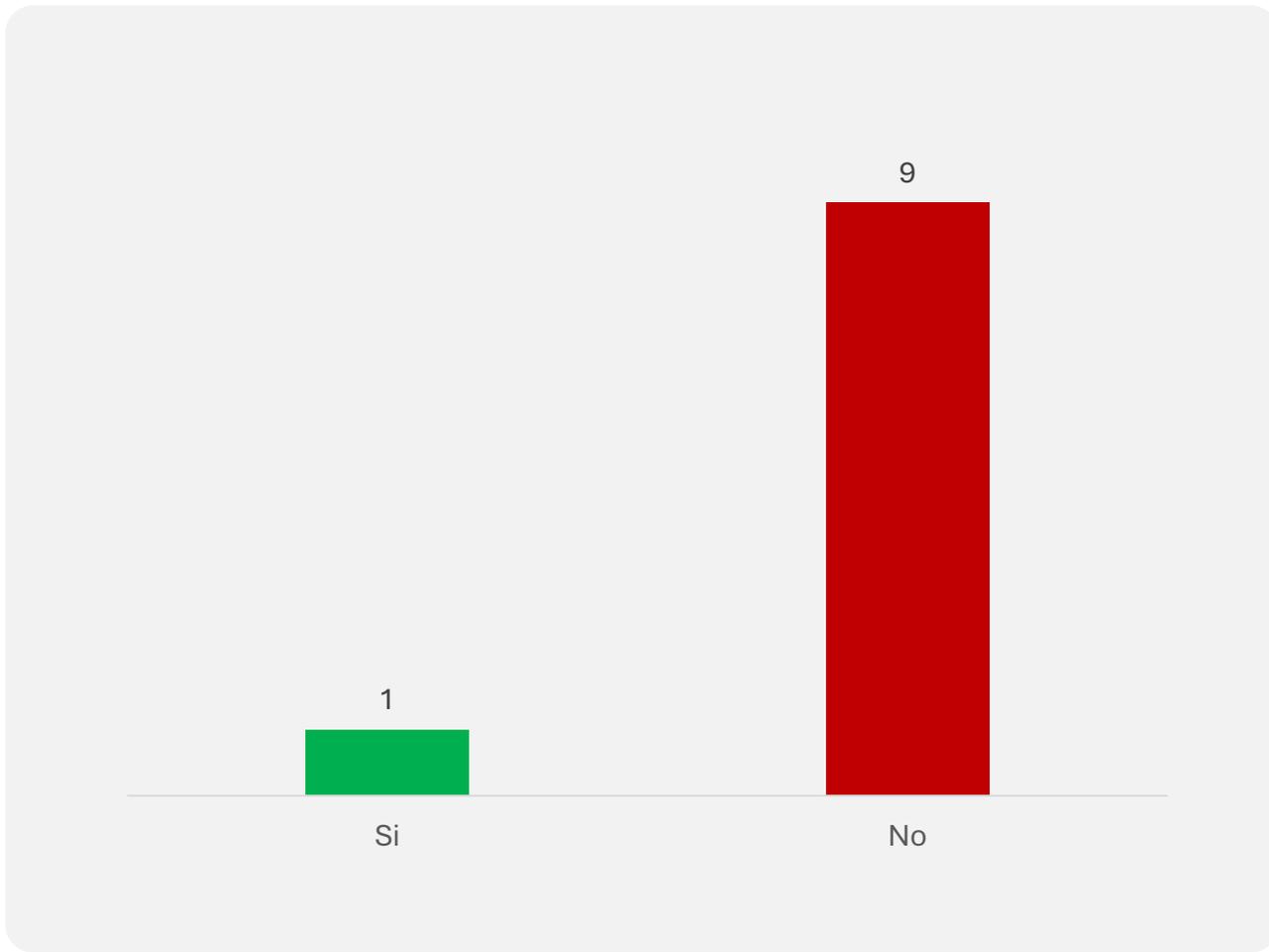
5.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

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



HIGHLIGHT

- Il 90% delle amministrazioni ha dichiarato di non avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 10% 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° di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



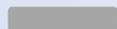
SI

2



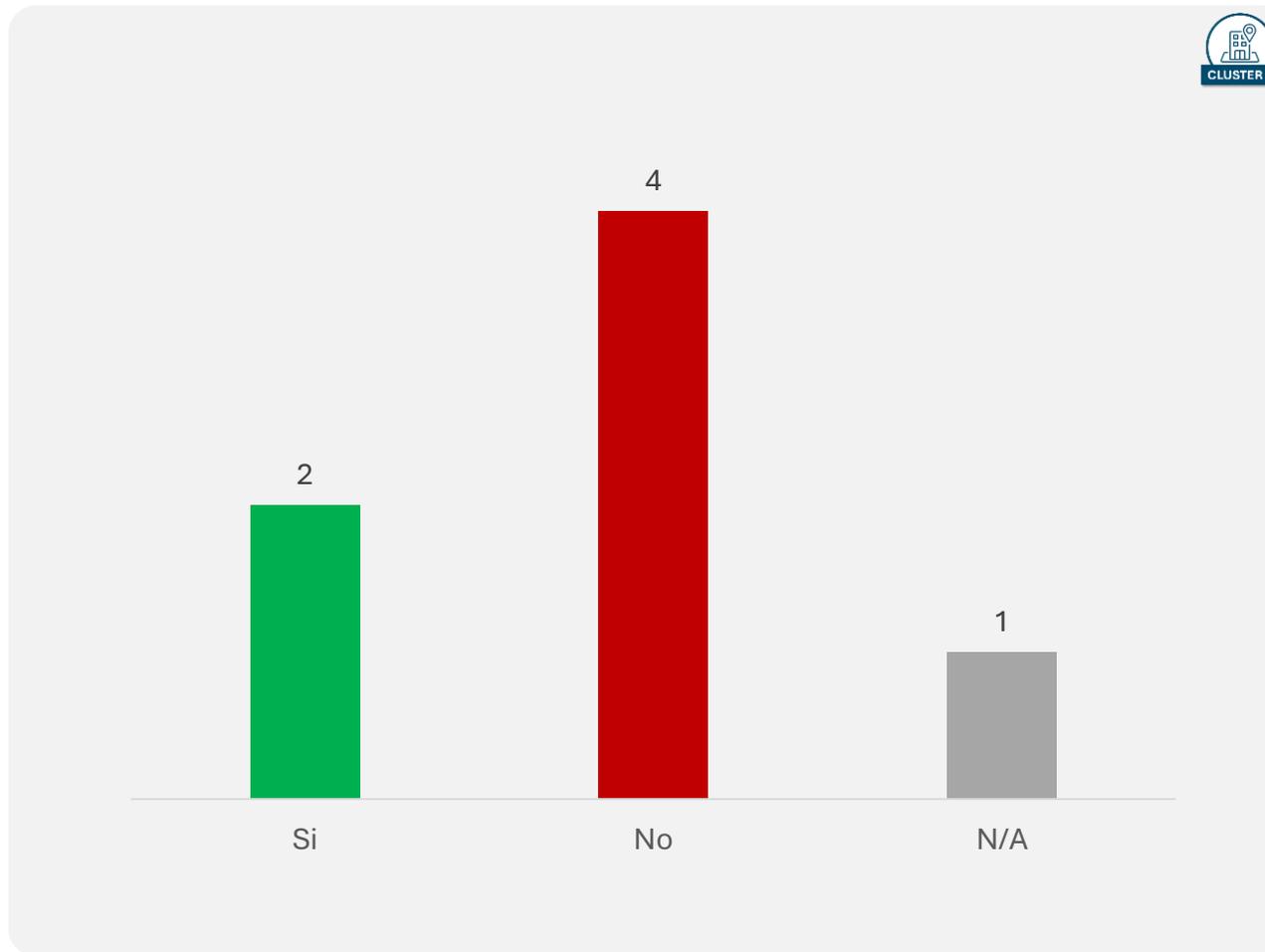
NO

4



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 66% delle amministrazioni non ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il 34% ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione
- Per 1 amministrazione non è stato rilevato il KPI

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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



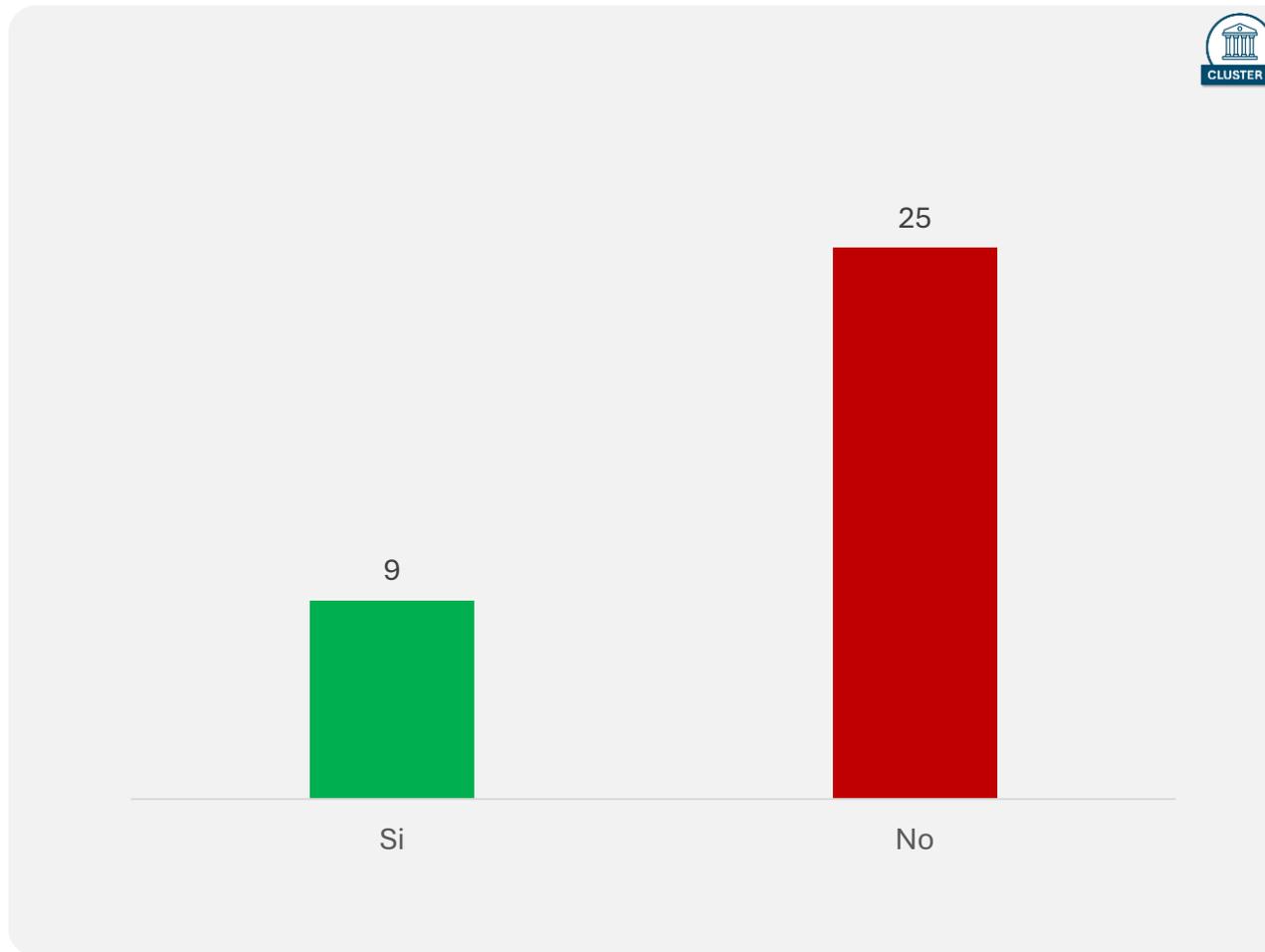
SI

9



NO

25



HIGHLIGHT



- Il 74% delle amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 26% 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali



CLUSTER 3

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



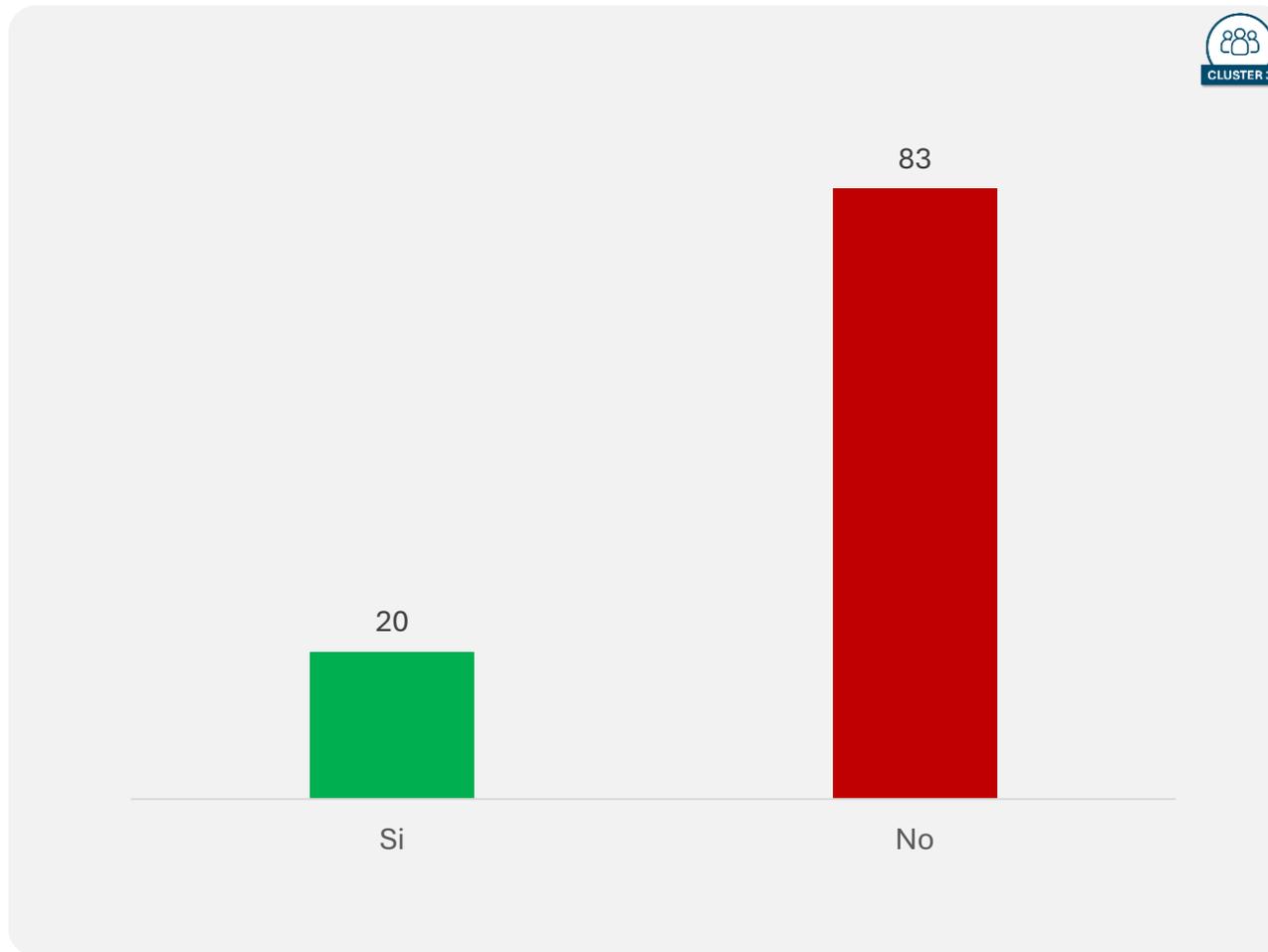
SI

20



NO

83



CLUSTER 3

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- L'81% delle amministrazioni non ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 19% 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

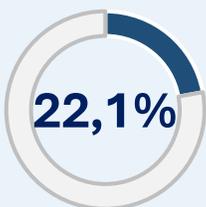


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università



LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



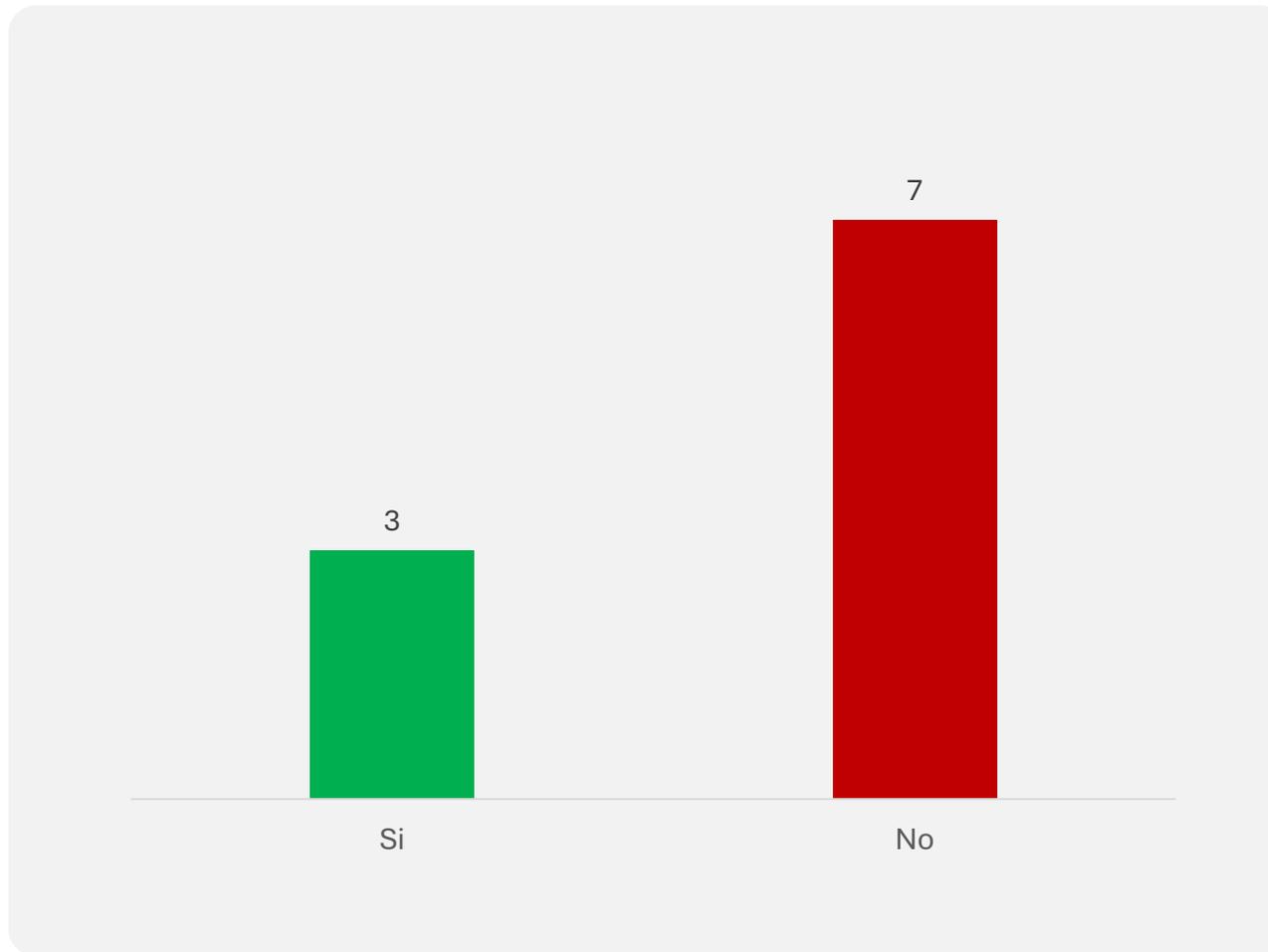
SI

3



NO

7



HIGHLIGHT



- Il 70% delle amministrazioni non ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 30% 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

251

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

25

KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 7,8

#ENTI PER CATEGORIA
1



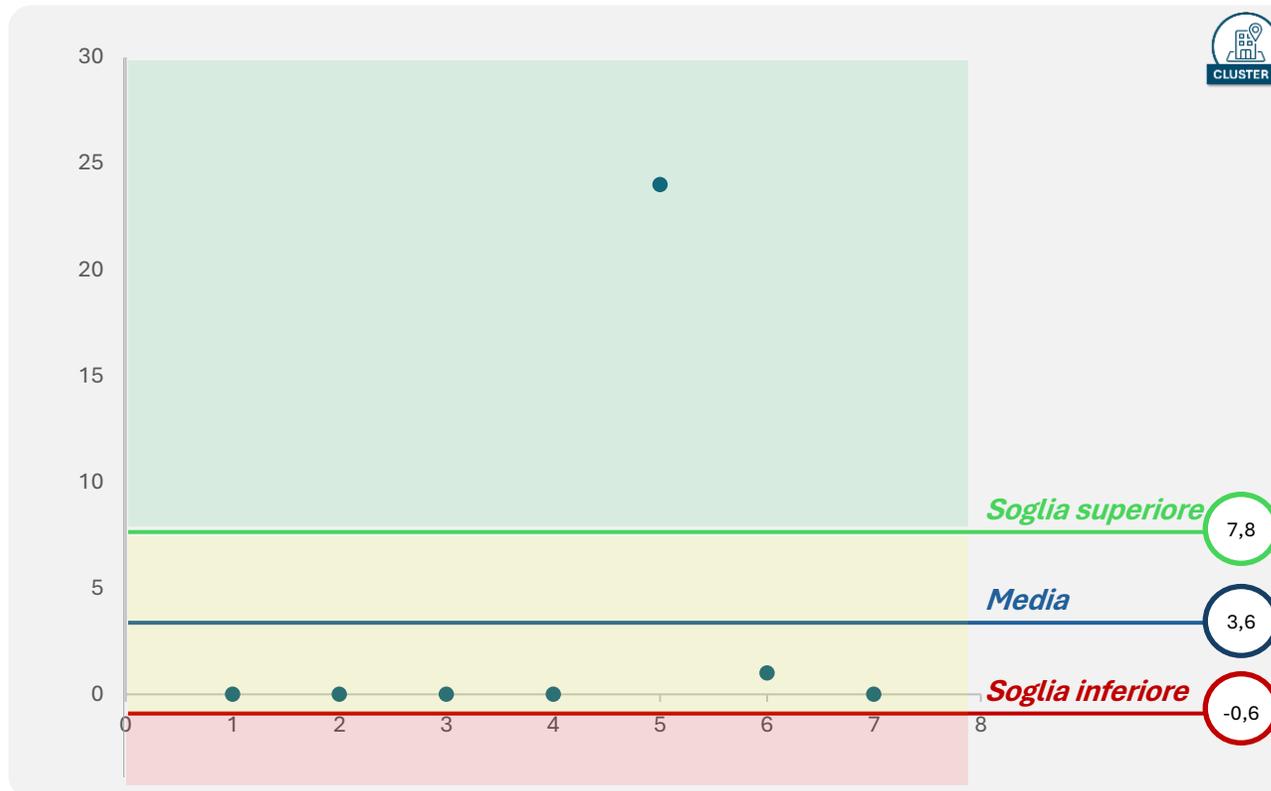
> -0,6
< 7,8

6



≤ -0,6

0



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
3,6	0	24	8,3

HIGHLIGHT

- Solamente 1 amministrazione presenta valori che la fanno inserire nella categoria verde
- Le 6 amministrazioni inserite nella **categoria gialla hanno 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

251

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

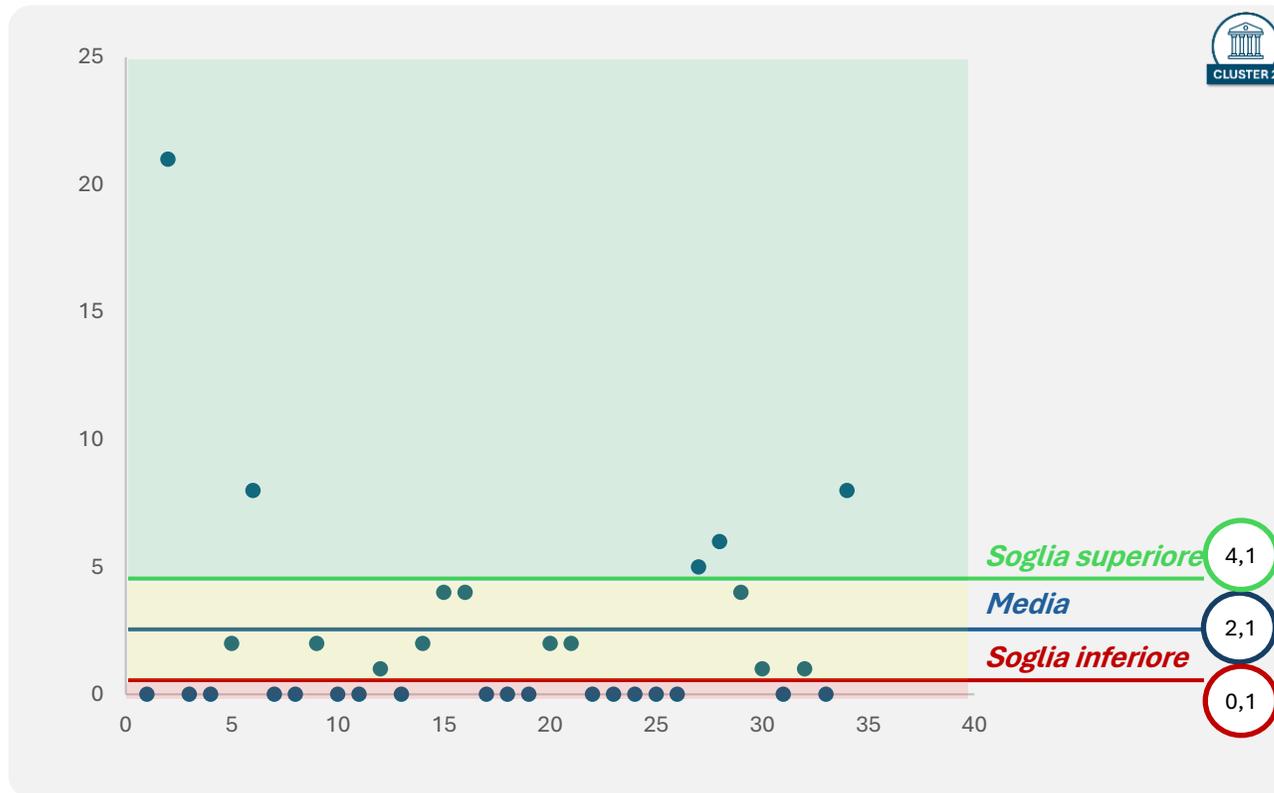
73

KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
≥ 4,1	5
> 0,1 < 4,1	11
≤ 0,1	18



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
2,1	0	21	4

HIGHLIGHT

- Rispetto alle 5 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori a 20**
- Delle 11 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **solamente 3** presentano **valori al di sopra della media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le amministrazioni presentano **valori pari a 0%**
- 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**

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

251

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

98

KPI PER CLUSTER

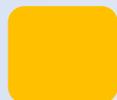
103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 2,6

#ENTI PER CATEGORIA 9



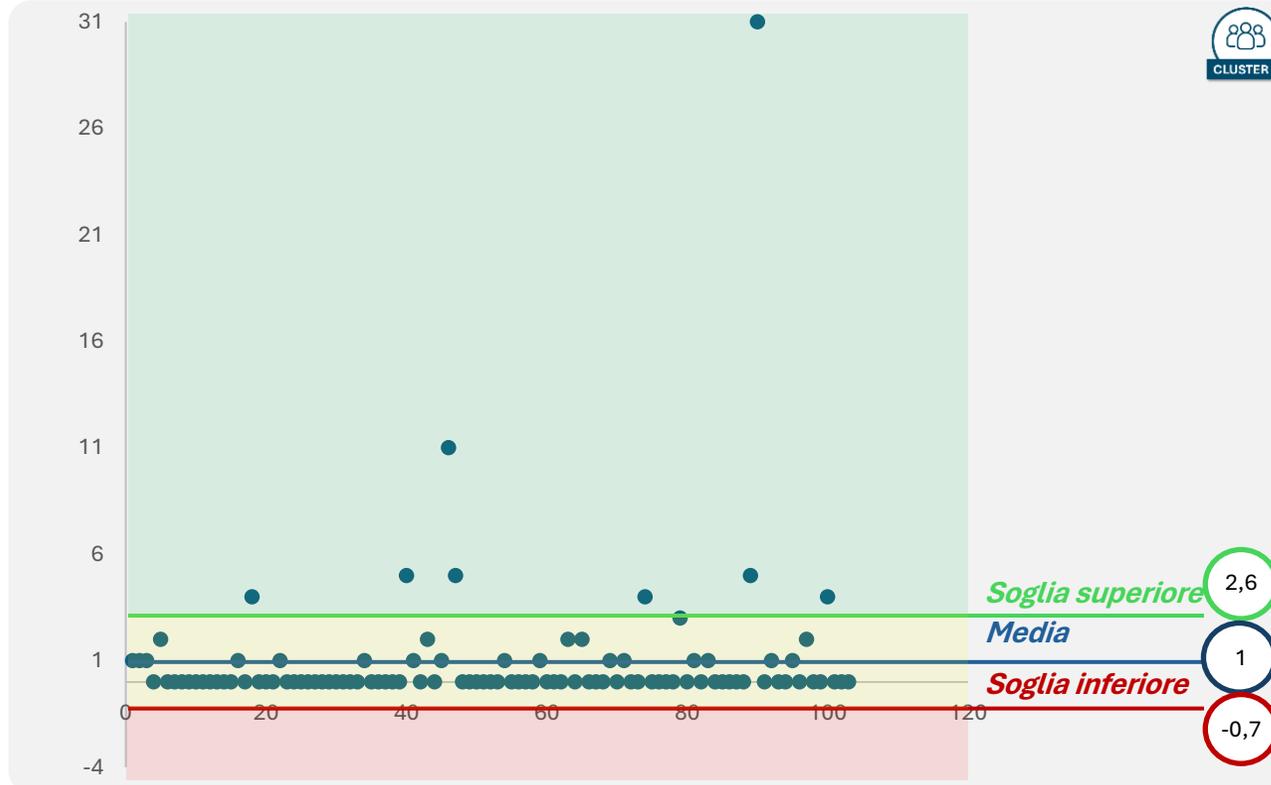
> 0,7 < 2,6

94



≤ - 0,7

0



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
1	0	31	3.3

HIGHLIGHT

- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori superiori a 31**
- Delle 94 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **solamente 18 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**

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

251

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

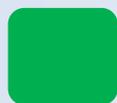
CLUSTER 4

55

KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 11,3$

#ENTI PER CATEGORIA 1



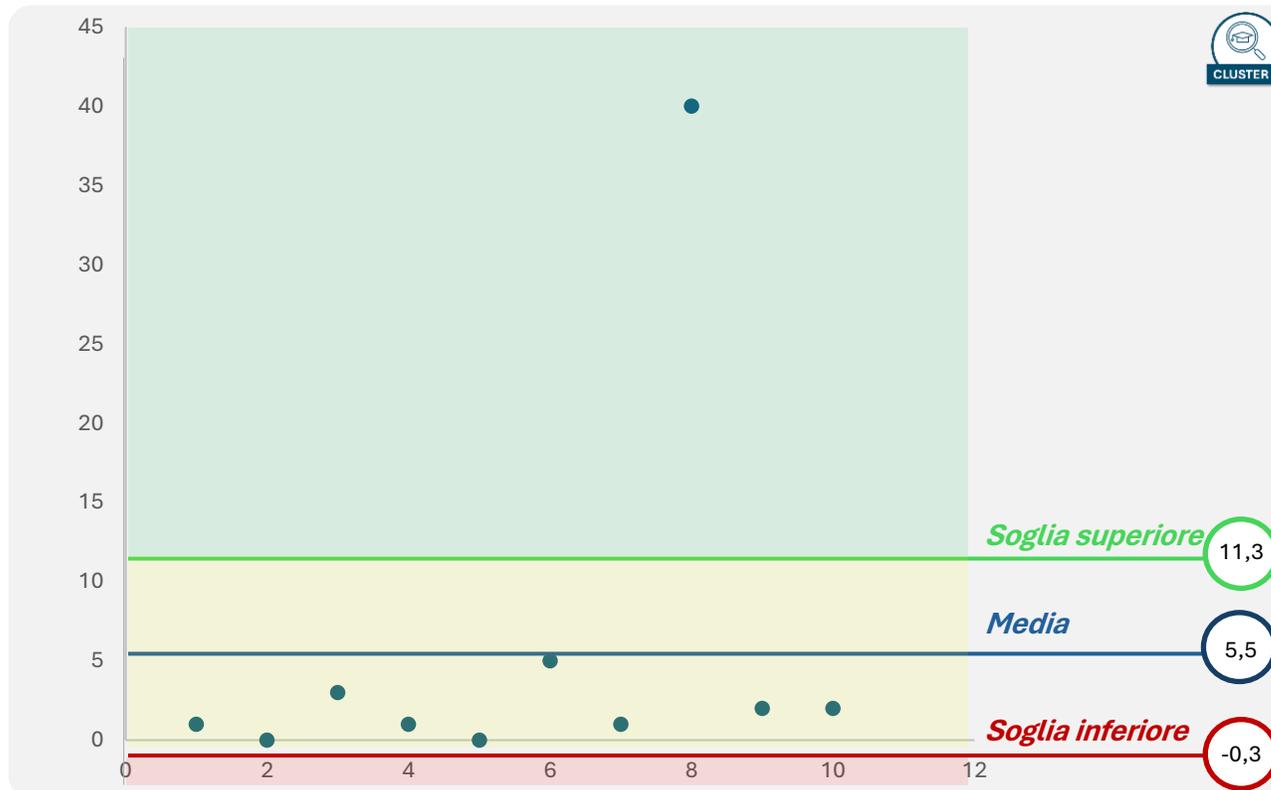
$> -0,3$
 $< 11,3$

9



$\leq -0,3$

0

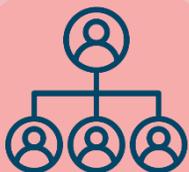


MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
5,5	0	40	11,6

HIGHLIGHT

- Solamente 1 amministrazione presenta valori che la fanno inserire nella categoria verde
- Le 9 amministrazioni inserite nella **categoria gialla, hanno valori al di sotto della media**

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (1/2)



D6



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2024
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	36,3%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE	donne 56,7% uomini 43,3%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	52,0
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	9,0%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	19,2%
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	8,8%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	9,0%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	2,0%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	4,3%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	15,4%



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 dicembre 2024
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	39,3%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	44,4%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	19,1%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	6,6%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,8%
6.16	MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (OUT)	0,6%
6.17	MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (IN)	0,5%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	43,6%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	160



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° di processi semplificati e/o digitalizzati / n° complessivo di processi definiti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 29,3 %

#ENTI PER CATEGORIA

1



> 5,1 %
< 29,3 %

0

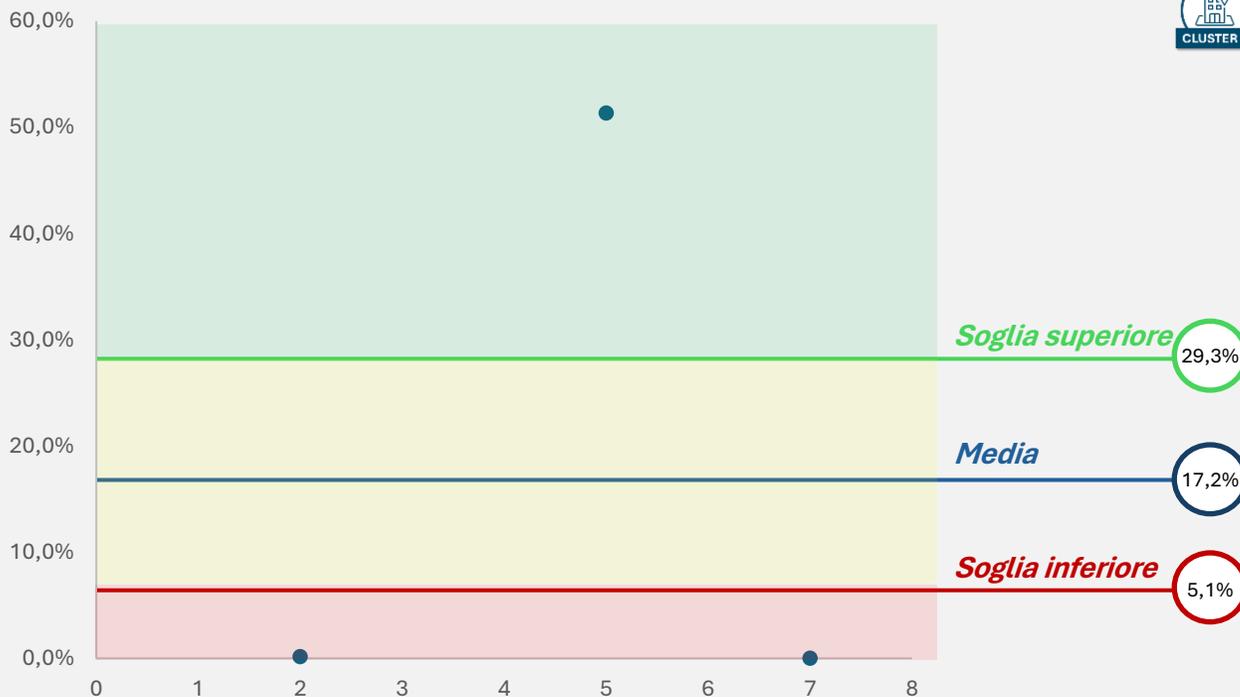


≤ 5,1 %

2

N/A*

4



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
17,2%	0%	51,3%	24,2%

HIGHLIGHT

- Solamente 1 amministrazione presenta valori che la fanno inserire nella categoria verde
- Le 2 amministrazioni inserite nella **categoria rossa, hanno valori pari allo 0%**
- Per 4 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° di processi semplificati e/o digitalizzati / n° complessivo di processi definiti)*100



PANEL TOTALE

36,3%

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

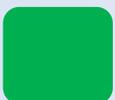
CLUSTER 2

18,6%

KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 48,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA 7



$> 14,5\%$
 $< 48,5\%$

8

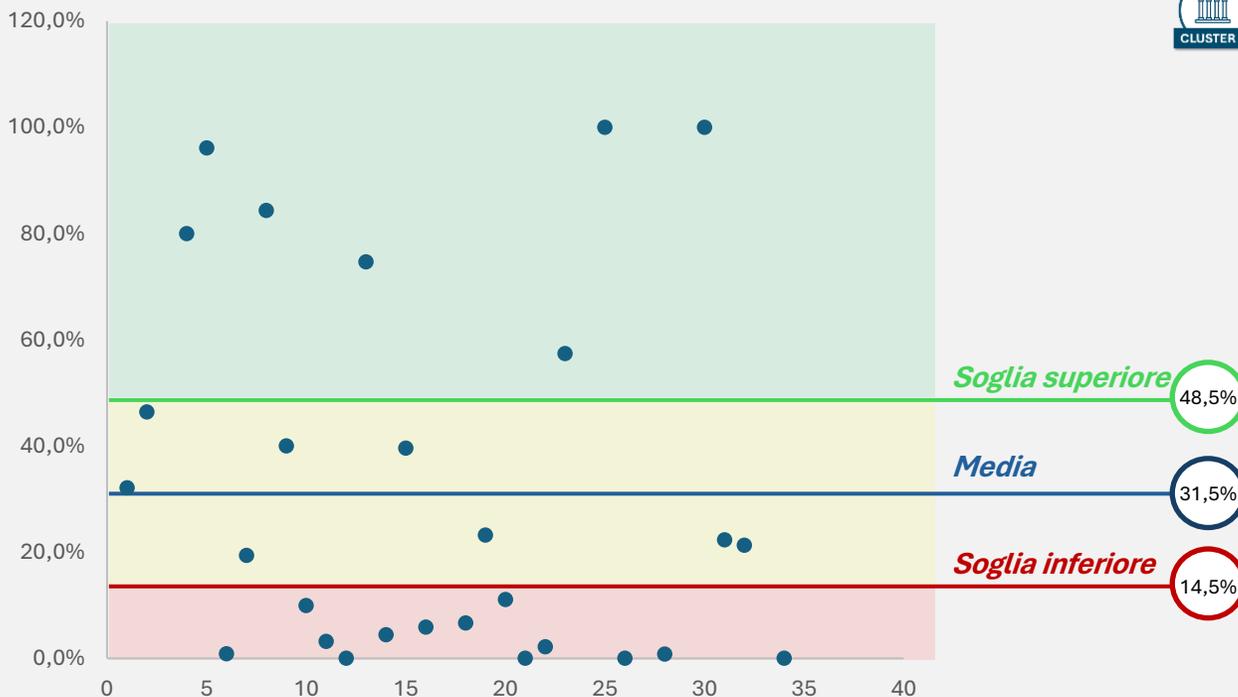


$\leq 14,5\%$

13

N/A*

6



HIGHLIGHT



- Le 7 amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 hanno valori pari al **100%**
- 8 amministrazione sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **5 amministrazioni** presentano valore pari a **0%**
- Per 6 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **il campione è omogeneamente distribuito al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA

31,5%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

34,0%





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

36,3%

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

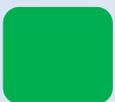
CLUSTER 3

52,1%

KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 77,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA 28



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

9

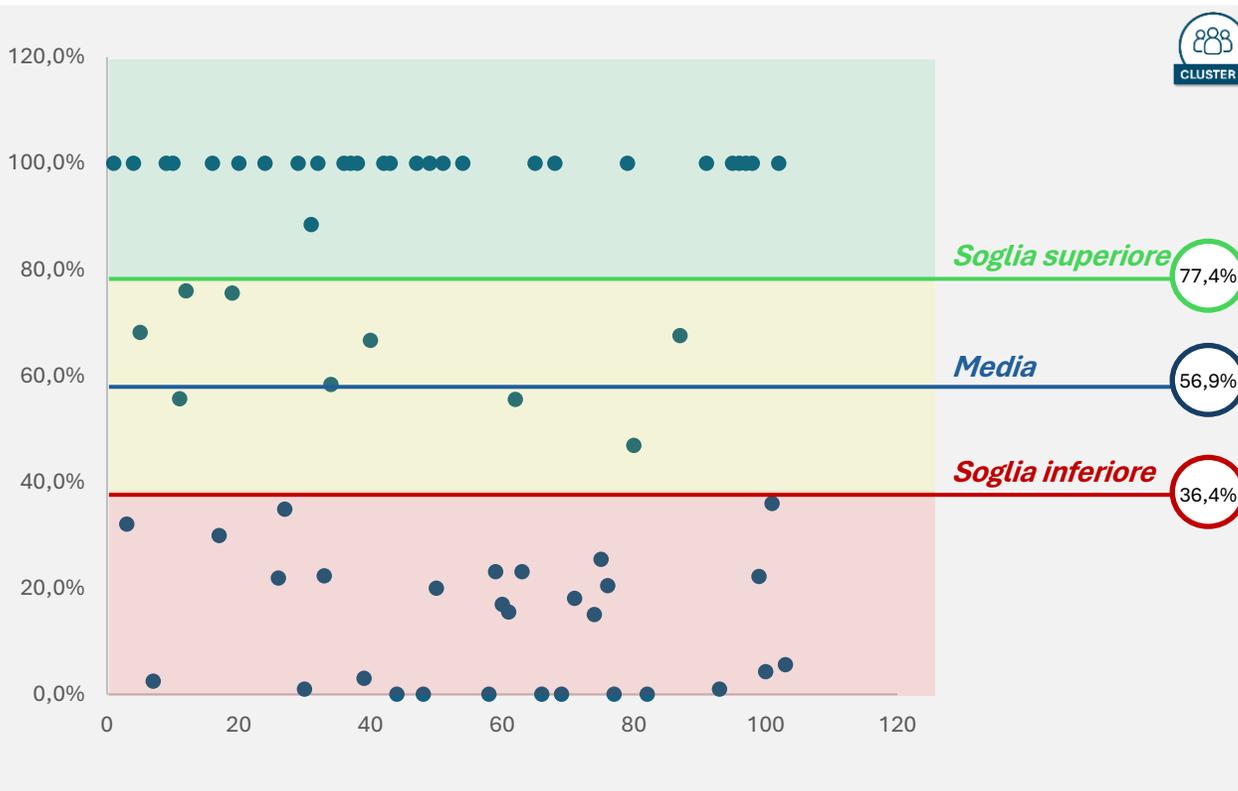


$\leq 36,4\%$

29

N/A*

37



HIGHLIGHT

- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 28 amministrazioni che vi fanno parte, **27 presentano valori pari al 100%**.
- 9 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla, di cui la maggior parte ha valori sopra la media**
- Nella **categoria rossa** si collocano 29 amministrazioni, di cui **7 presentano valori pari allo 0%**.
- Per 37 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 27 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori che si attestano al di sopra della media**

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
56,9%	0%	100%	41,0%

*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

36,3%

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

47,3%

KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 80,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



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

2



$\leq 45,4 \%$

4

120,0%

100,0%

80,0%

60,0%

40,0%

20,0%

0,0%

0

2

4

6

8

10

12

Soglia superiore 80,1%

Media 62,8%

Soglia inferiore 45,4%

MEDIA

62,8%

MINIMO

0,32%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

34,7%

HIGHLIGHT

- Le 4 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno valori pari al **100%**
- 2 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **1 amministrazione** presenta valore pari a **0%**
- In sintesi: **il campione è omogeneamente distribuito al di sopra e 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

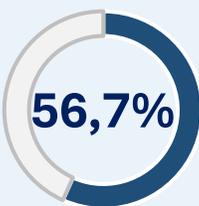


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
2



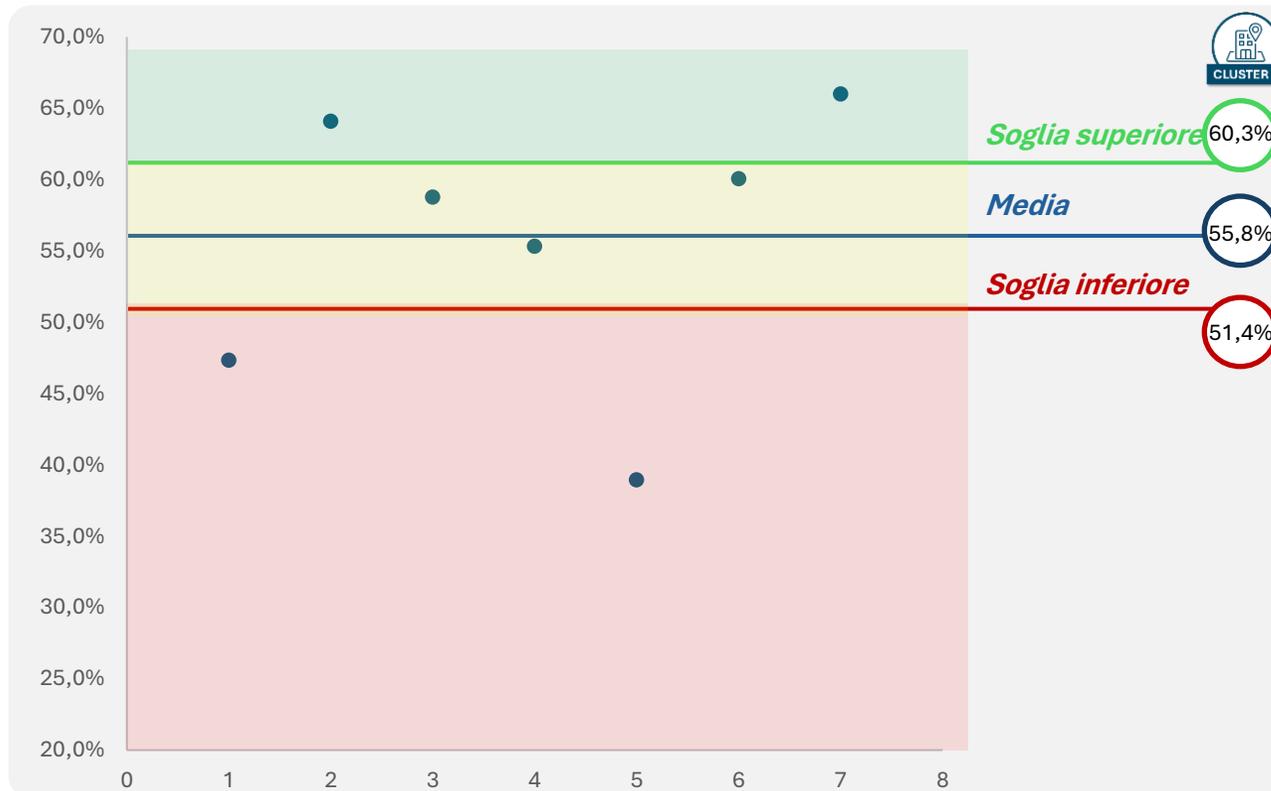
> 51,4 %
< 60,3 %

3



≤ 51,4 %

2



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
55,8%	39,0%	66,0%	8,9%

HIGHLIGHT

- Le 2 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 64%**
- 3 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, presentando valori intorno alla media o superiori**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **1 amministrazione** presenta una percentuale di **donne nell'organico superiore al 64%**
- In sintesi: **il campione presenta una % di donne nell'organico superiore al 35%**





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 56,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

11



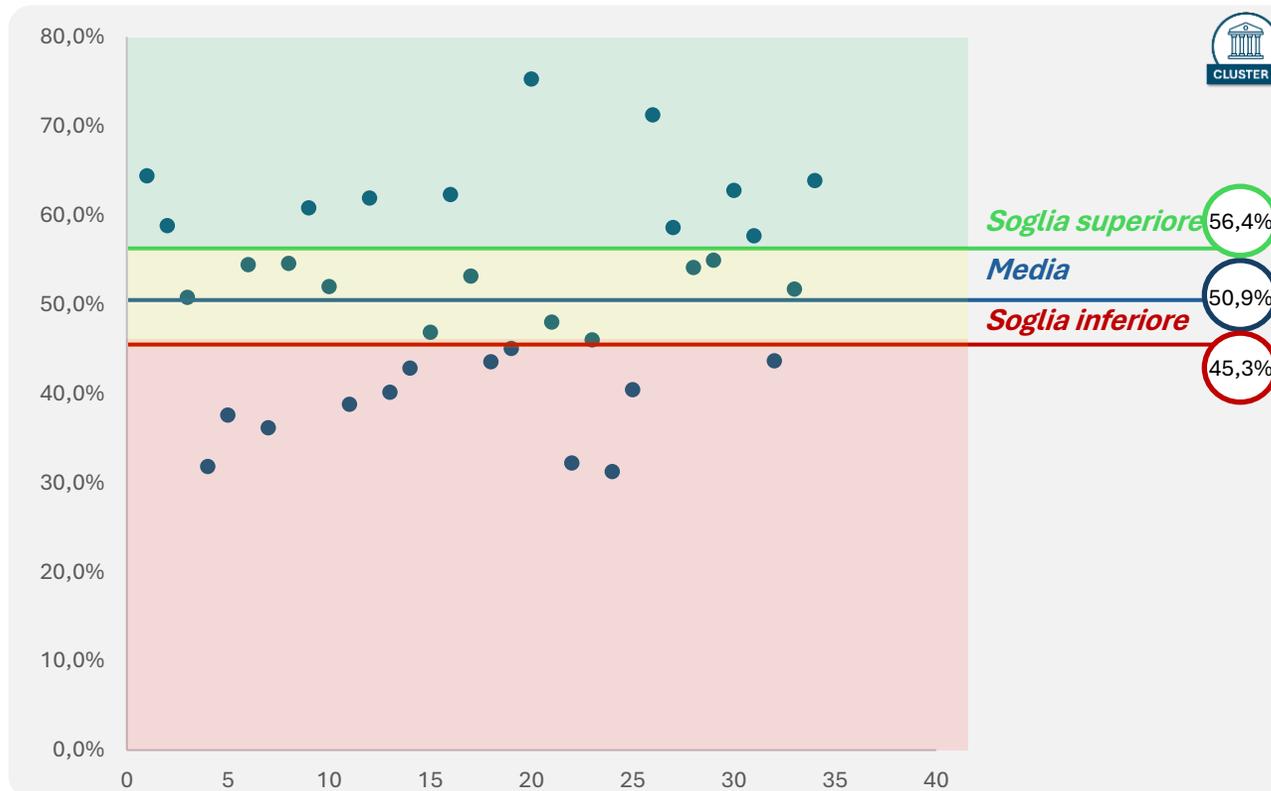
> 45,3 %
< 56,4 %

11



≤ 45,3 %

12



Soglia superiore 56,4%

Media 50,9%

Soglia inferiore 45,3%

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
50,9%	31,3%	75,3%	11,1%

HIGHLIGHT



- Le 11 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 57%**
- 11 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, presentando valori intorno alla media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 3 **amministrazioni** presentano una percentuale di **donne nell'organico poco superiore al 30%**
- In sintesi: **il campione presenta una % di donne nell'organico superiore al 30%**





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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA

41



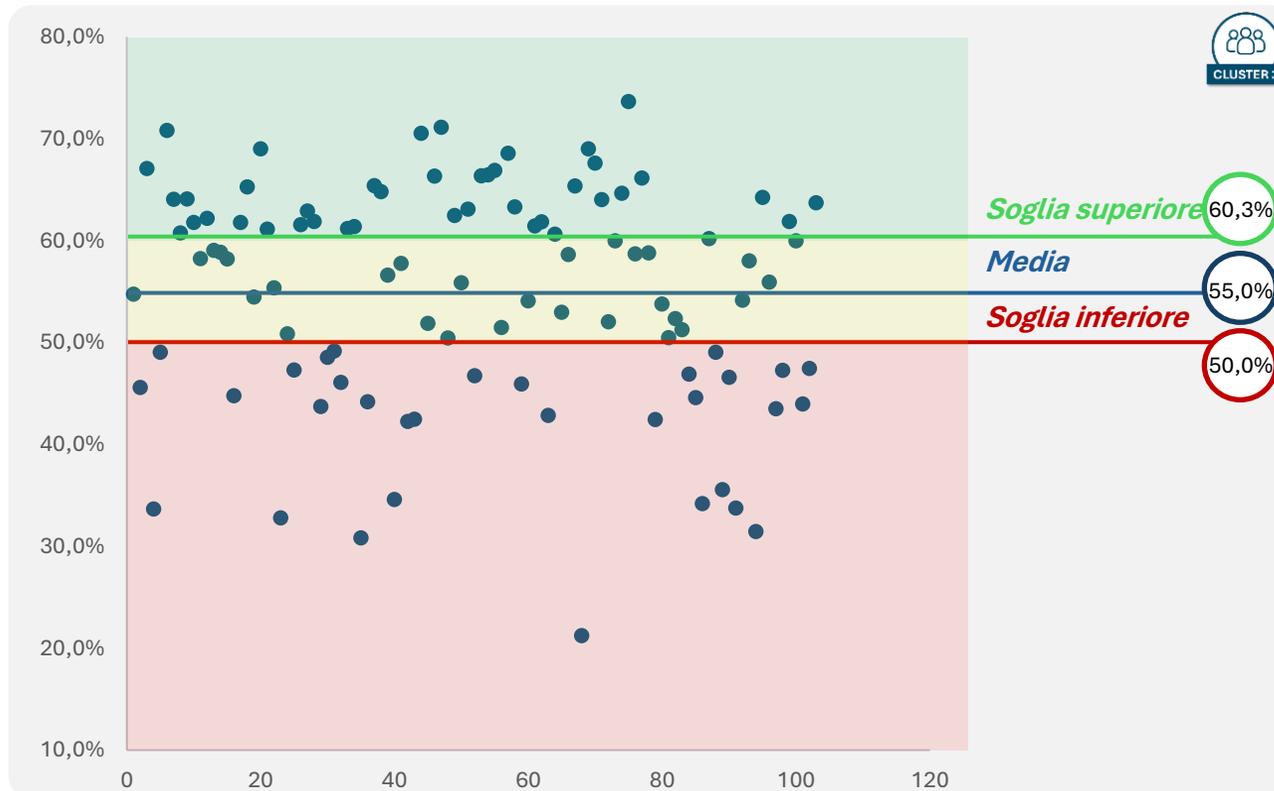
> 50,0 %
< 60,3 %

30



≤ 50,0 %

32



Soglia superiore 60,3%

Media 55,0%

Soglia inferiore 50,0%

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
55,0%	21,2%	73,7%	11,0%

HIGHLIGHT



- Le 41 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 60%**
- 30 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 1 presenta una percentuale di donne nell'organico poco superiore al 20%**
- In sintesi: la maggior parte del campione presenta una % di **donne nell'organico tra il 40% e il 70%**



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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 67,8 %

#ENTI PER CATEGORIA

5



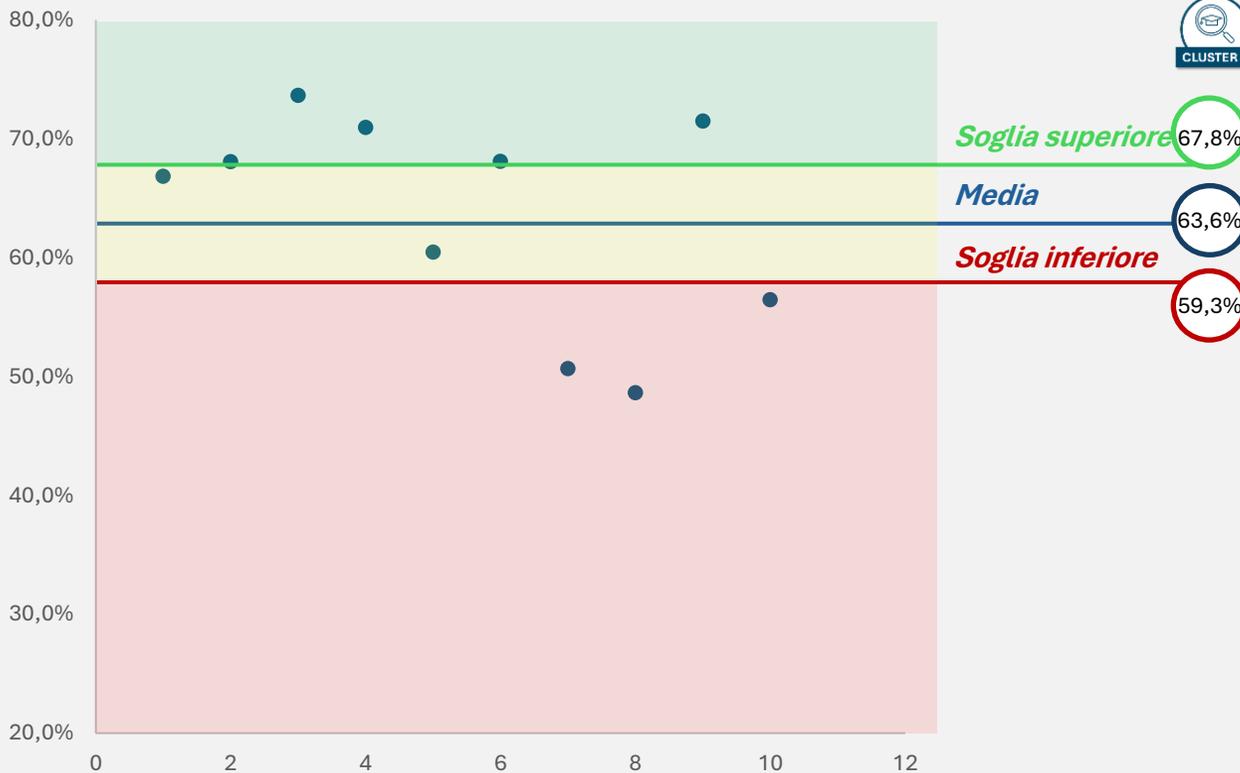
> 59,3 %
< 67,8 %

2



≤ 59,3 %

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
63,6%	48,7%	73,7%	8,5%

HIGHLIGHT

- Le 5 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 67%**
- 2 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 3 **amministrazioni** presentano una percentuale di **donne nell'organico poco superiore al 45%**
- In sintesi: **il campione presenta una % di donne nell'organico tra il 65% e il 75%**





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

52

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

52,7

KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



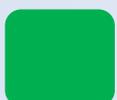
SOGLIE
≥ 53,6

#ENTI PER CATEGORIA
2



> 53,6
< 50,7

2

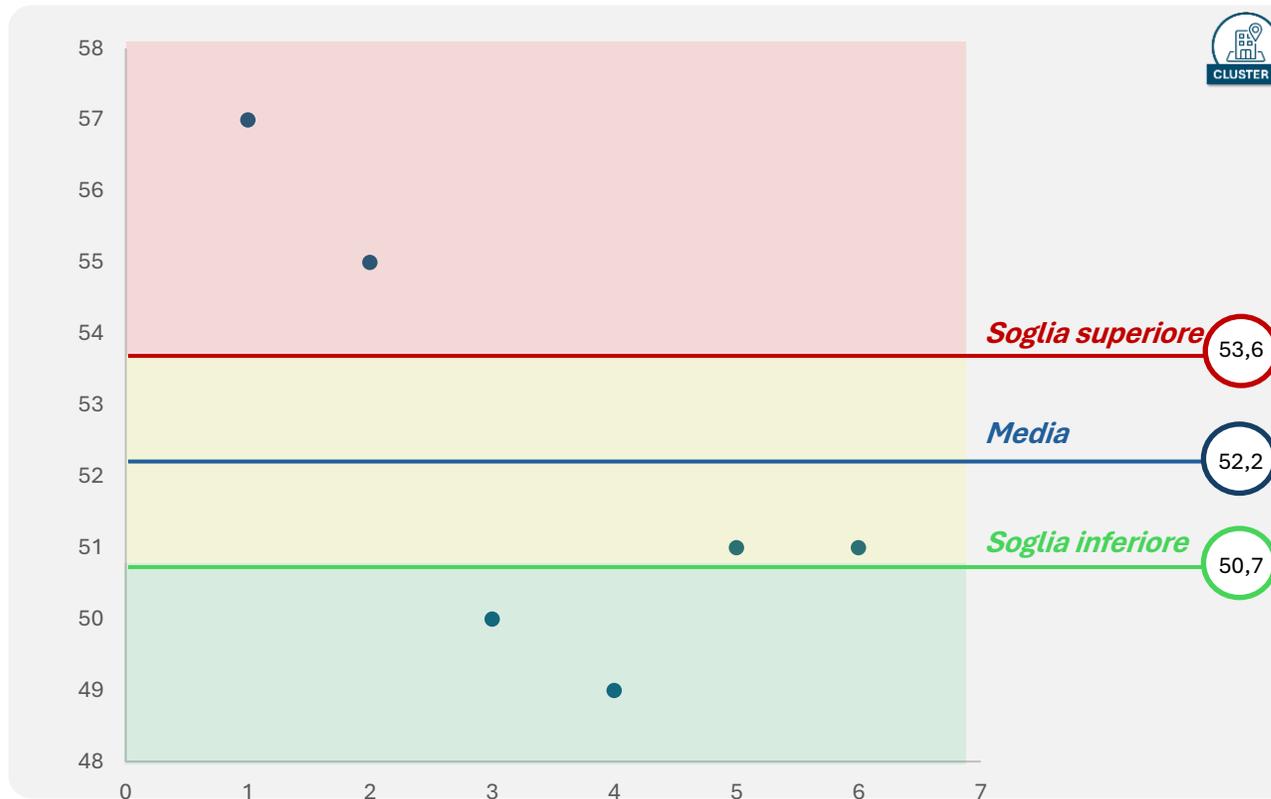


≤ 50,7

2

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
52,2	49	57	2,9

HIGHLIGHT

- 2 amministrazioni è inserita nella categoria verde
- Le 2 amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano valori al di sotto della media
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala la presenza di **2 amministrazioni in cui l'età media si attesta 57 anni**
- Per 1 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: **il campione presenta una età media dei dipendenti superiore 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

52

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

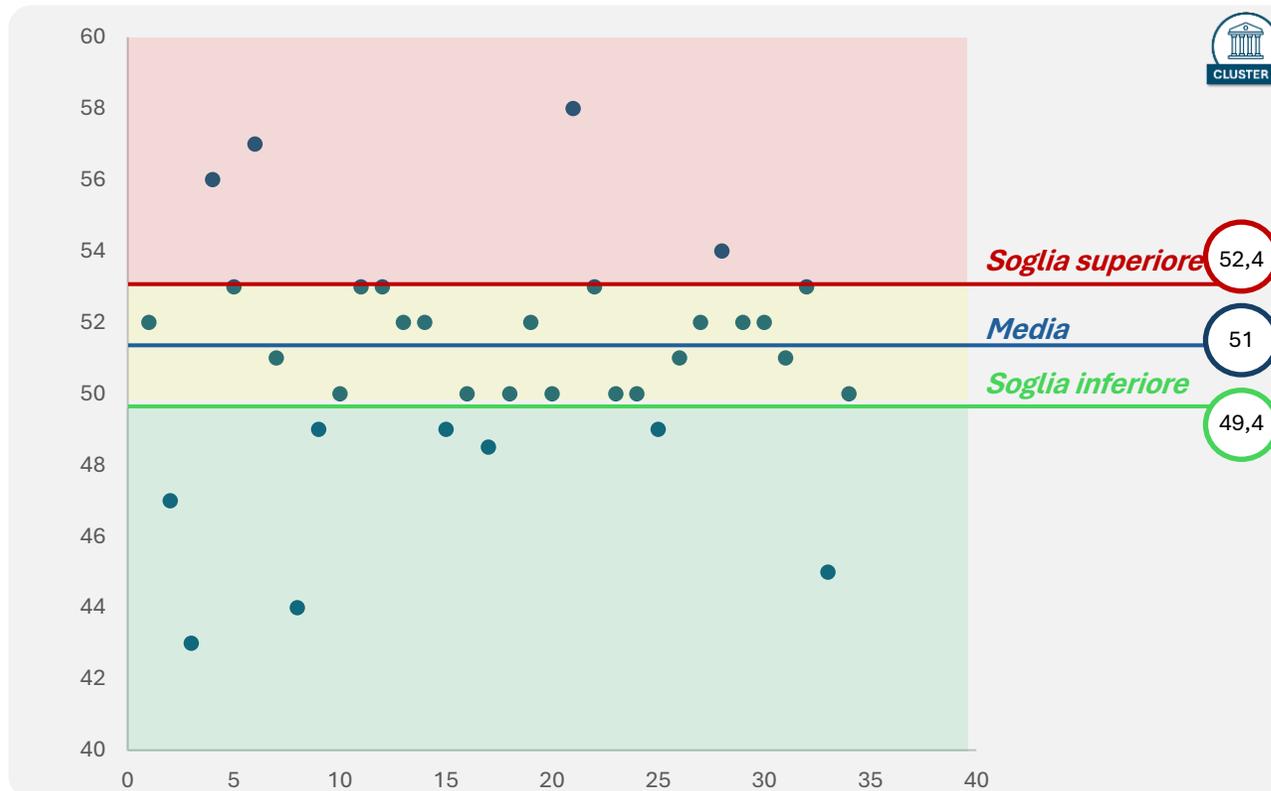
52,3

KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

CATEGORIA	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
Rosso	$\geq 52,4$	9
Giallo	$> 49,4$ $< 52,4$	17
Verde	$\leq 49,4$	8



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
51	43	58	3,1

HIGHLIGHT

- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria rosso, di cui 3 presentano età media superiore a 56 anni
- 17 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 inferiore a 44 anni
- In sintesi: il campione presenta una età dei dipendenti mediamente inclusa nell'intervallo 49-52

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

52

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

50,7

KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



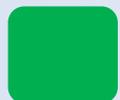
SOGLIE
 $\geq 52,3$

#ENTI PER CATEGORIA
15



$> 49,1$
 $< 52,3$

82

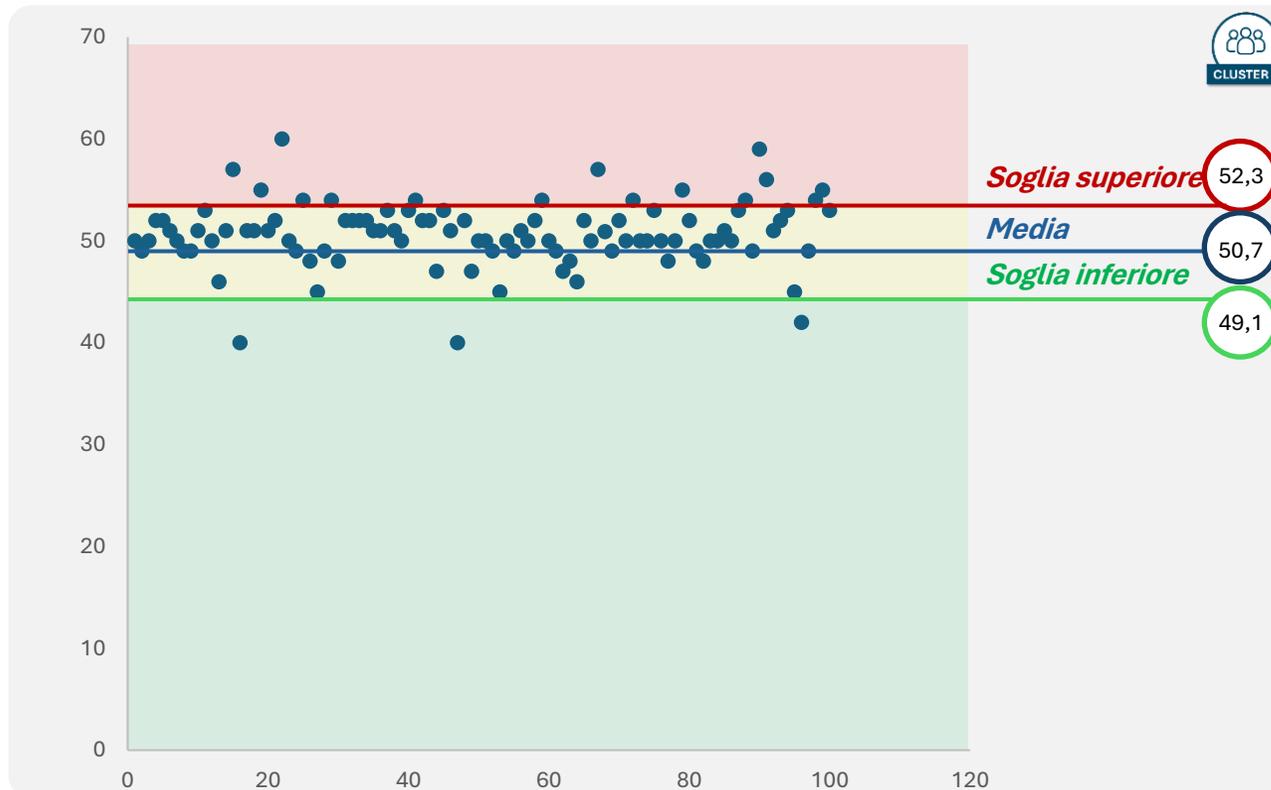


$\leq 49,1$

3

N/A*

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
50,7	40	60	3,2

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 15 amministrazioni inserite nella categoria rossa, 2 hanno età media di 60 anni
- 82 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui la **maggior parte presenta una età media dei dipendenti tra i 50-51 anni**
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 6 amministrazioni ricomprese, solo 3 presentano valore pari a **0**
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **il campione è distribuito 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



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



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

52

KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

51,3

KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 51,5

#ENTI PER CATEGORIA
4



> 49,1
< 51,5

3



≤ 49,1

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
50,3	46	54	2,4

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 4 amministrazioni inserite nella categoria rossa, solamente 1 presenta **età media dei dipendenti di 54 anni**
- Le 3 amministrazioni inserite nella **categoria gialla presentano età media di 50 anni**
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 1 amministrazione che presenta 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





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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 30,6 %

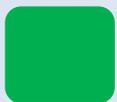
#ENTI PER CATEGORIA

3



> 14,6 %
< 30,6 %

1

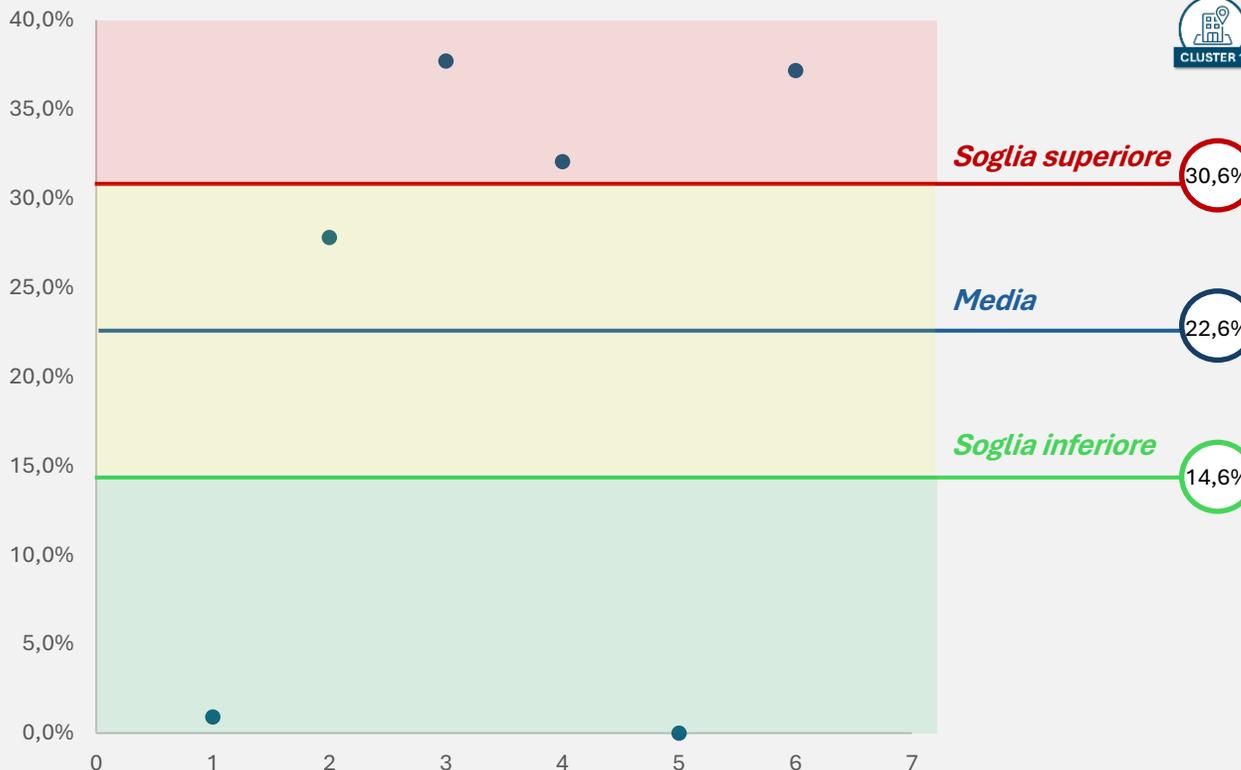


≤ 14,6 %

2

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
22,6%	0%	37,7%	16,0%

HIGHLIGHT

- 3 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di **2 amministrazioni che hanno coperto tutti i posti vacanti relativi al personale non dirigente**
- Per 1 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di due amministrazioni che si distinguono come best in class, **il campione si distribuito 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 11,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



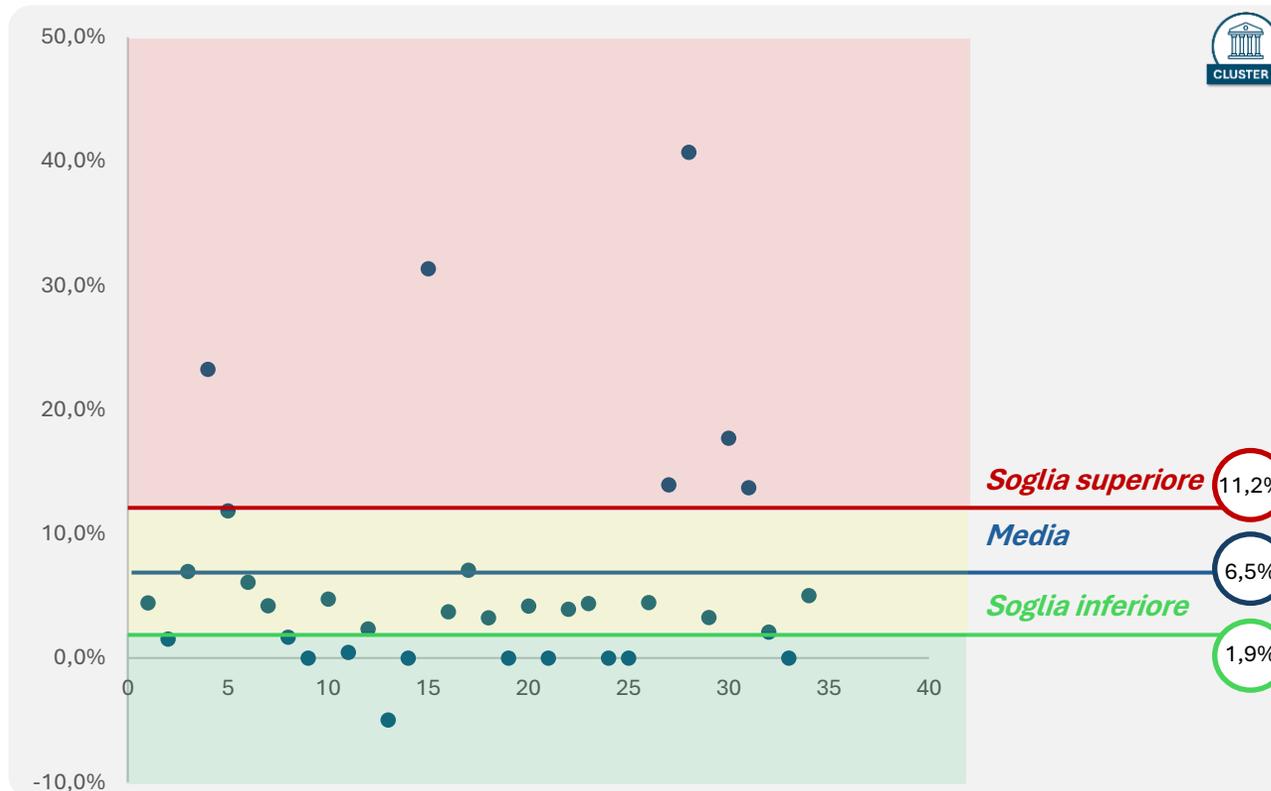
$> 1,9 \%$
 $< 11,2 \%$

16



$\leq 1,9 \%$

11



HIGHLIGHT



- 7 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 2 presentano un tasso di copertura di posti vacanti pari al 30%
- 16 amministrazione sono inserite nella categoria gialla presentando valori al di sopra della media
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 1 amministrazione con tasso pari a -5%
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posizionano 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

MEDIA

6,5%

MINIMO

-5,0%

MASSIMO

40,7%

DEVIAZIONE STANDARD

9,3%





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

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

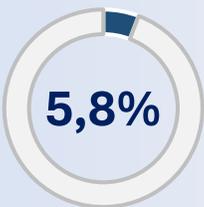
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

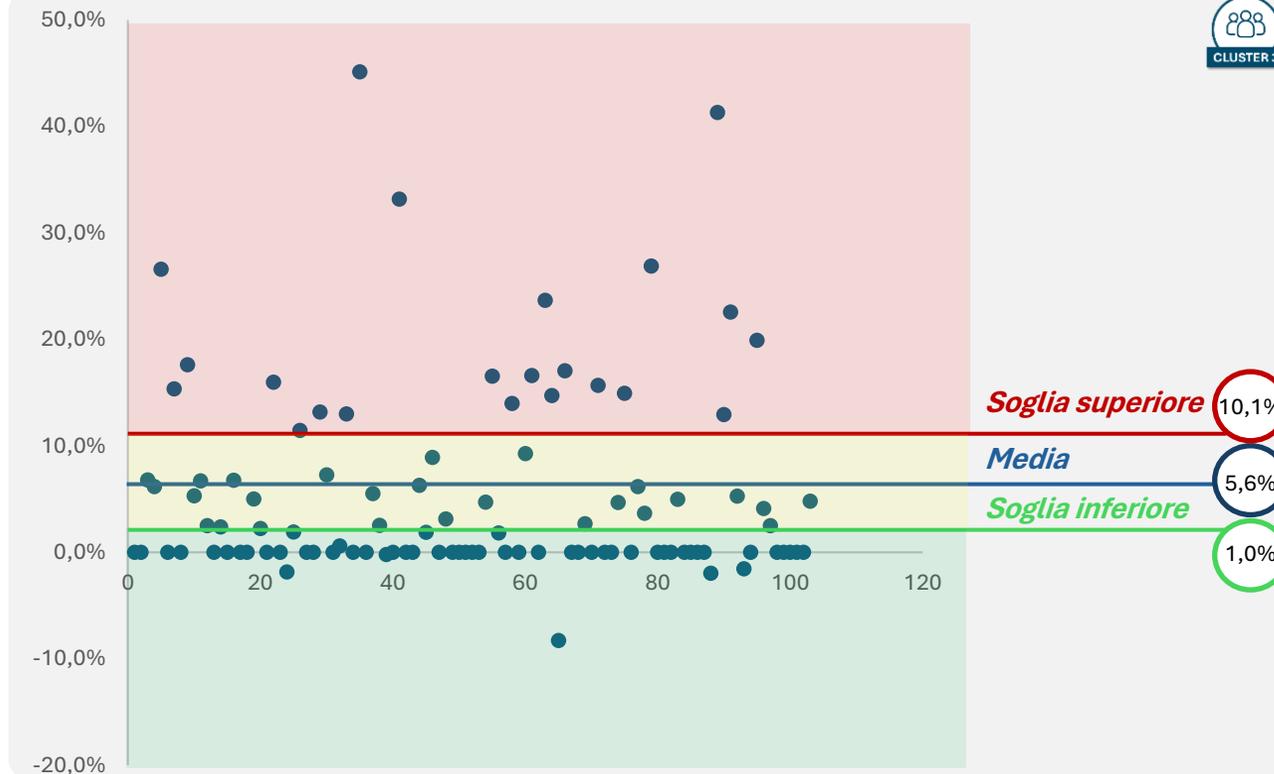


KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
■	$\geq 10,1\%$	22
■	$> 1,0\%$ $< 10,1\%$	29
■	$\leq 1,0\%$	52



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
5,6%	-8,3%	45,1%	9,1%

HIGHLIGHT

- 22 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 3 presentano un tasso di posti vacanti superiore al 30%
- 29 amministrazione sono inserite nella categoria gialla presentando tasso medio 5,5%
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 1 amministrazione con tasso pari a -8%
- In sintesi: ad eccezione di 32 amministrazioni che si posizionano come best in class e di una amministrazione che rileva un dato inferiore allo 0%, il campione si distribuisce 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



Cluster 3: Enti locali



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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA
1



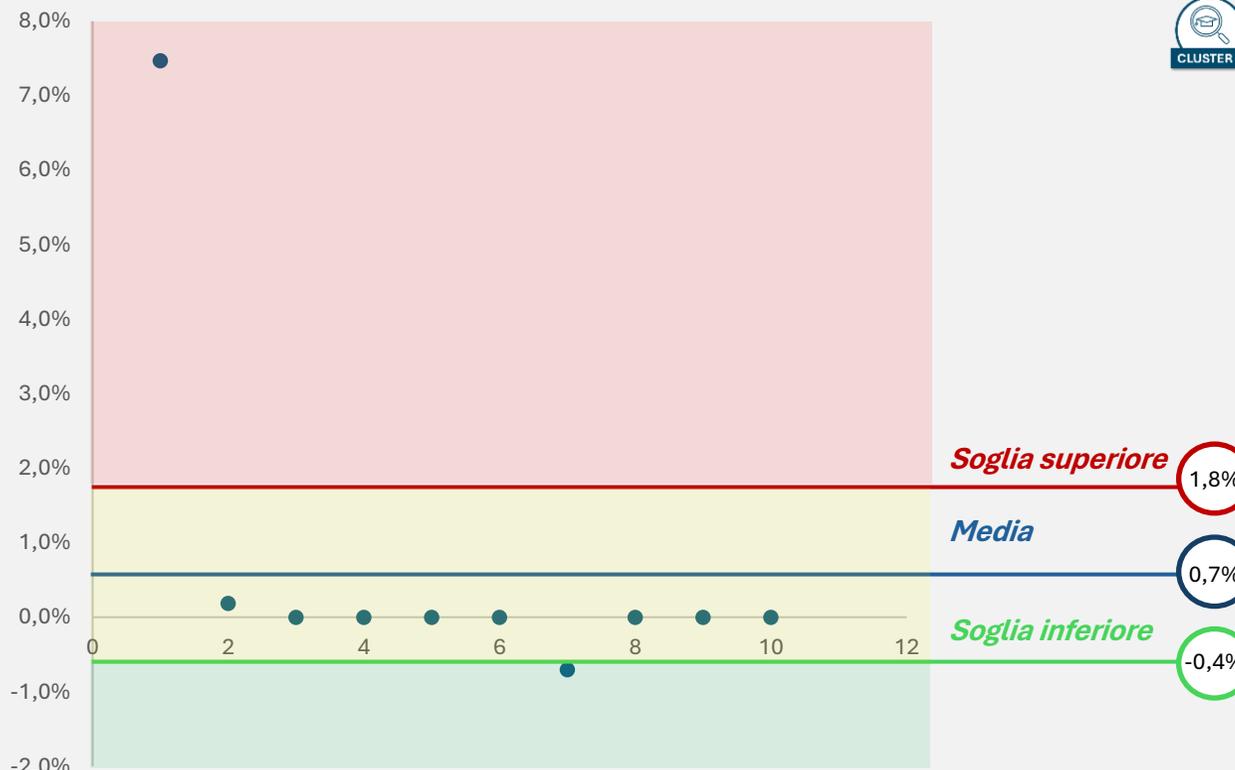
$> -0,4\%$
 $< 1,8\%$

8



$\leq -0,4\%$

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
0,7%	-0,7%	7,5%	2,3%

HIGHLIGHT

- 1 amministrazione è inserita nella categoria rossa
- 8 amministrazioni inserite nella **categoria gialla, presentando valori al di sotto della media**
- 1 amministrazione è inserita nella categoria verde con un **tasso inferiore allo 0%**
- 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**

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

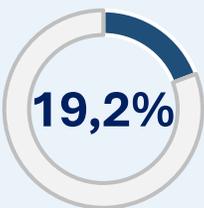


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 34,4 \%$

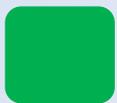
#ENTI PER CATEGORIA

1



$> 16,5 \%$
 $< 34,4 \%$

3

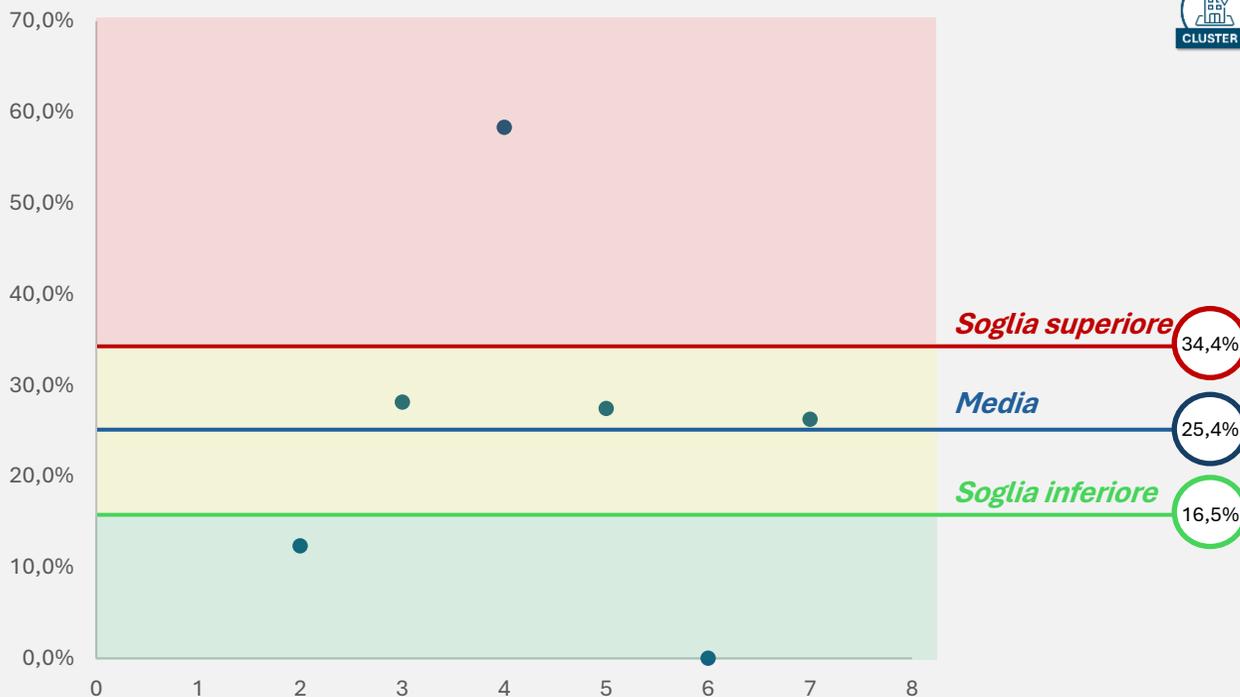


$\leq 16,5 \%$

2

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
25,4%	0%	58,3%	17,9%

HIGHLIGHT

- 1 amministrazione è inserita nella categoria rossa
- 3 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano tasso di posti vacanti dirigenziali intorno al 25%
- Delle 2 amministrazioni inserite nella categoria verde, 1 presenta valori pari allo 0%
- Per 1 amministrazione non sono stati rilevati dati
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, il campione si distribuisce omogeneamente 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 18,3\%$

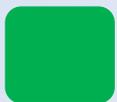
#ENTI PER CATEGORIA

9



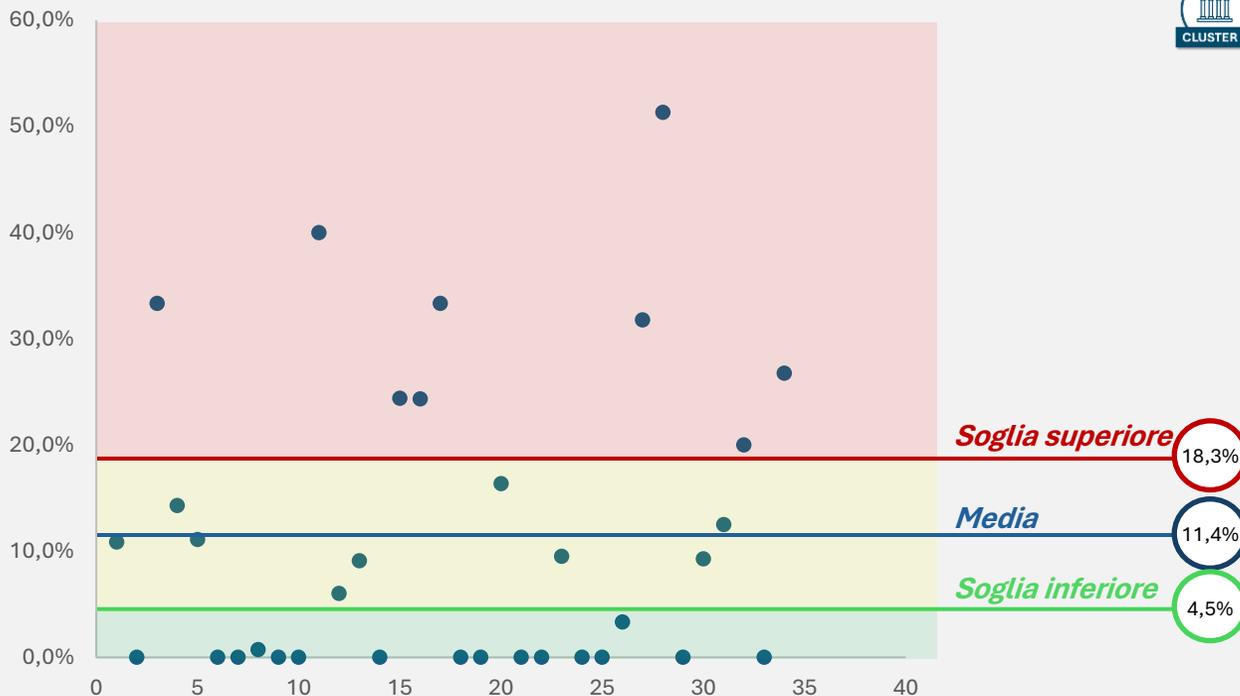
$> 4,5\%$
 $< 18,3\%$

9



$\leq 4,5\%$

16



HIGHLIGHT



- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **1 di esse** si presenta tasso di posti vacanti superiore al 50%
- Le 9 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, hanno valori equamente distribuiti intorno alla media
- Ad eccezione di una sola amministrazione, tutte quelle presenti nella **categoria verde** hanno valori pari a 0%
- In sintesi: ad eccezione di 14 amministrazione che si posiziona come best in class, **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 all'età media

MEDIA

11,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

51,3%

DEVIAZIONE STANDARD

13,8%





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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 36,9 \%$

27

#ENTI PER CATEGORIA



$> 10,0 \%$
 $< 36,8 \%$

25

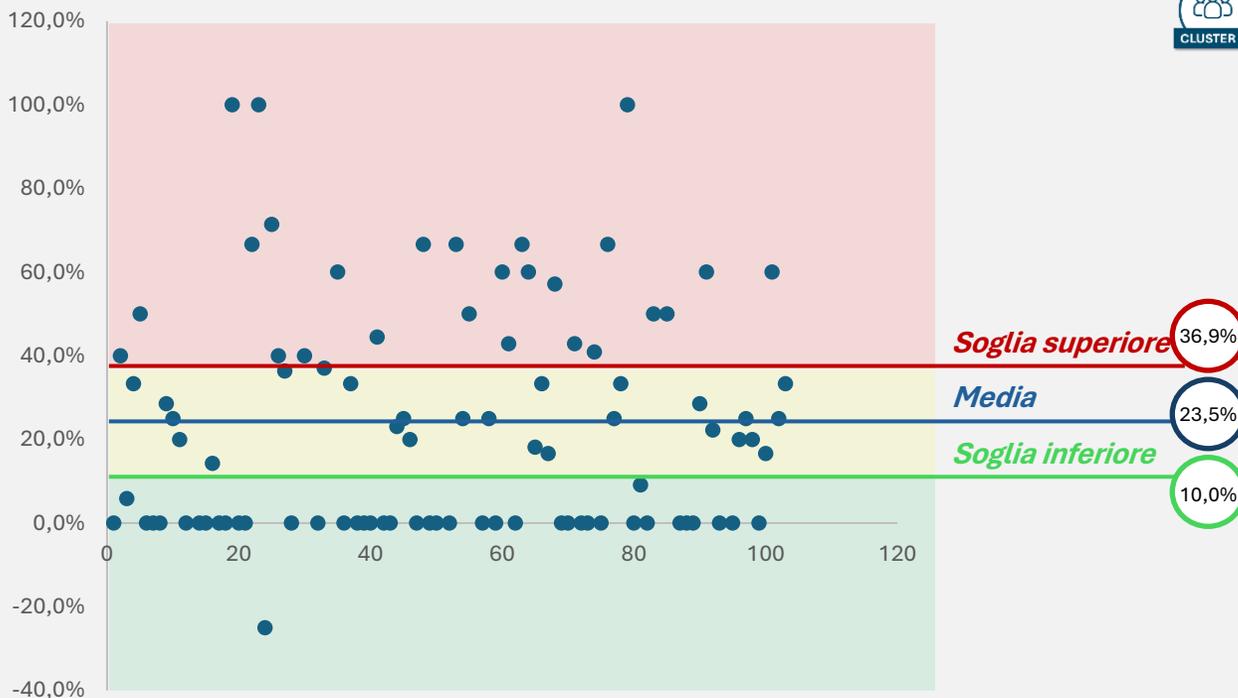


$\leq 10,0 \%$

42

N/A*

9



HIGHLIGHT



- 27 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 3 presentano tasso pari al 100%
- 25 amministrazione sono inserite nella categoria gialla presentando tassi al di sopra e al di sotto della media
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala la presenza di 1 amministrazione con valore pari a -25%
- Per 9 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazioni che si posizionano 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

MEDIA

23,5%

MINIMO

- 25%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

26,8%

*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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 18,4 \%$

#ENTI PER CATEGORIA
2



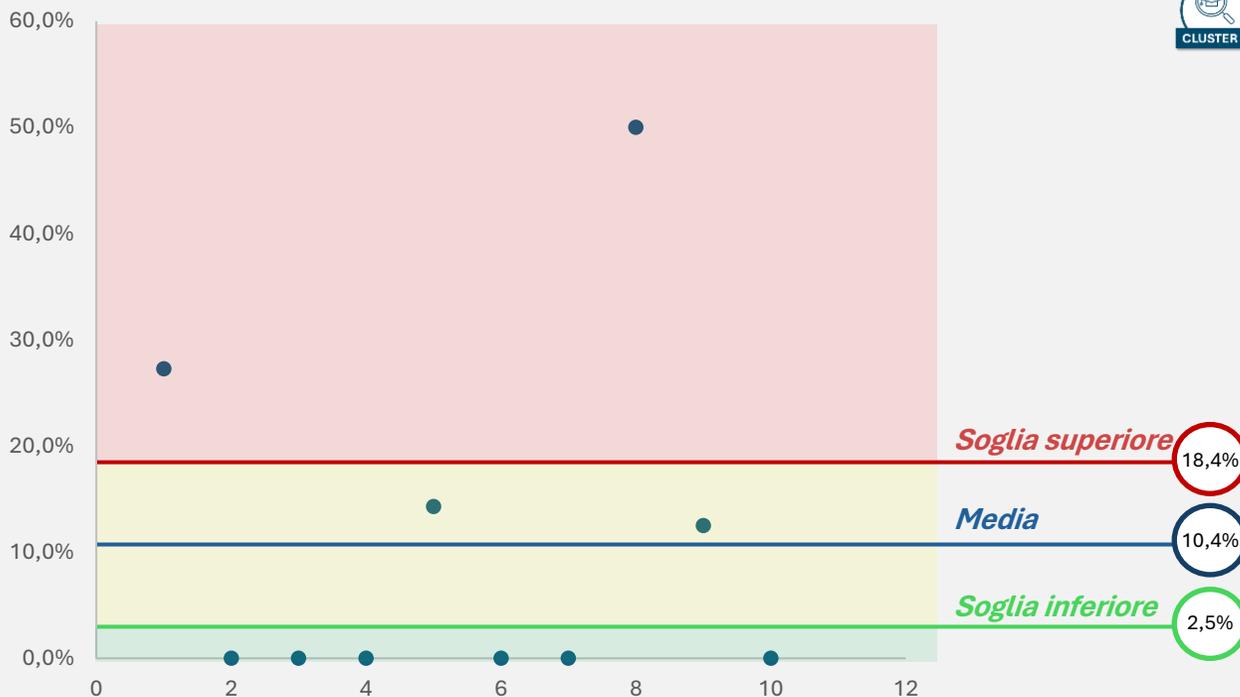
$> 2,5 \%$
 $< 18,4 \%$

2



$\leq 2,5 \%$

6



MEDIA

10,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

50,0%

DEVIAZIONE STANDARD

15,9%

HIGHLIGHT

- 2 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori superiori al 50%**
- le amministrazioni inserite nella **categoria gialla, hanno valori superiori alla media**
- Le 6 amministrazioni presenti nella **categoria rossa hanno valori pari a 0%**
- 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**

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



6.6 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

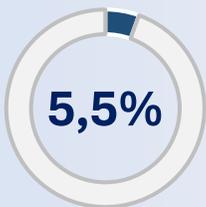


KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



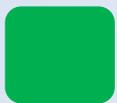
SOGLIE
≥ 18,3%

#ENTI PER CATEGORIA
3



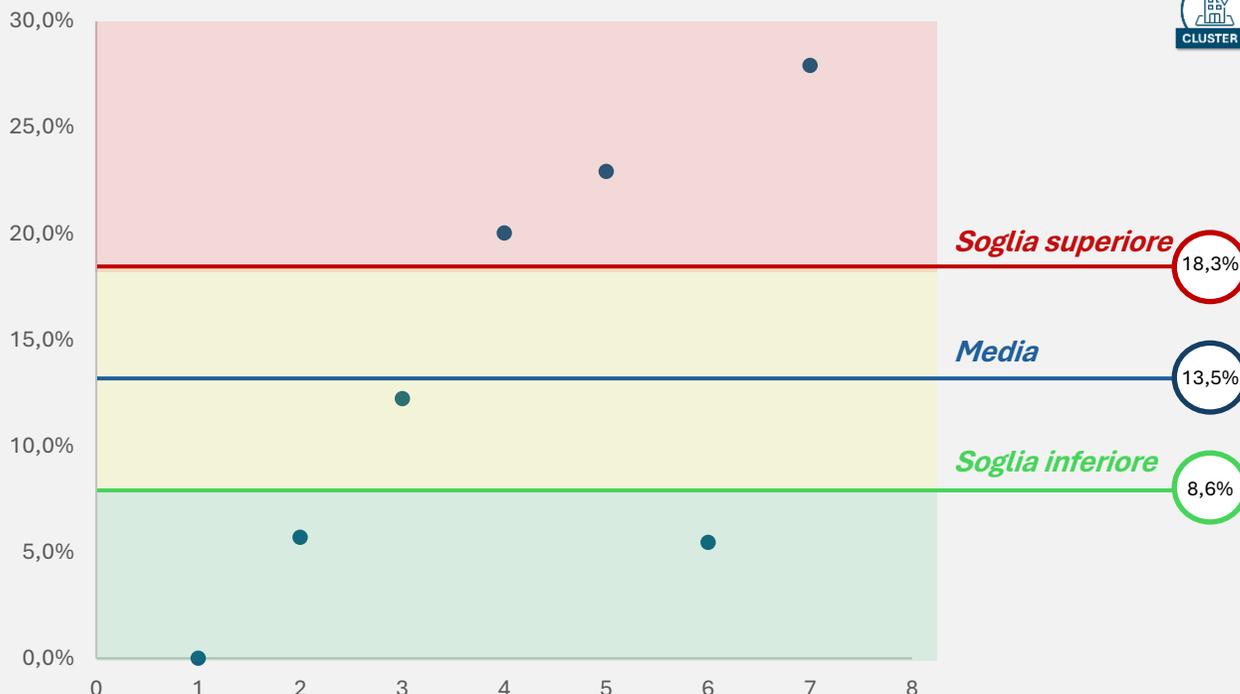
> 8,6 %
< 18,3 %

1



≤ 8,6 %

3



HIGHLIGHT



- 3 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **1 di esse** si distingue per **tasso superiore al 25%**
- 1 amministrazione è inserita nella **categoria gialla**
- Delle 3 amministrazioni presenti nella **categoria verde**, **1 ha valore pari a 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

13,5%

MINIMO

0%

MASSIMO

28%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



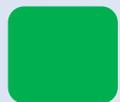
SOGLIE $\geq 15,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA 5



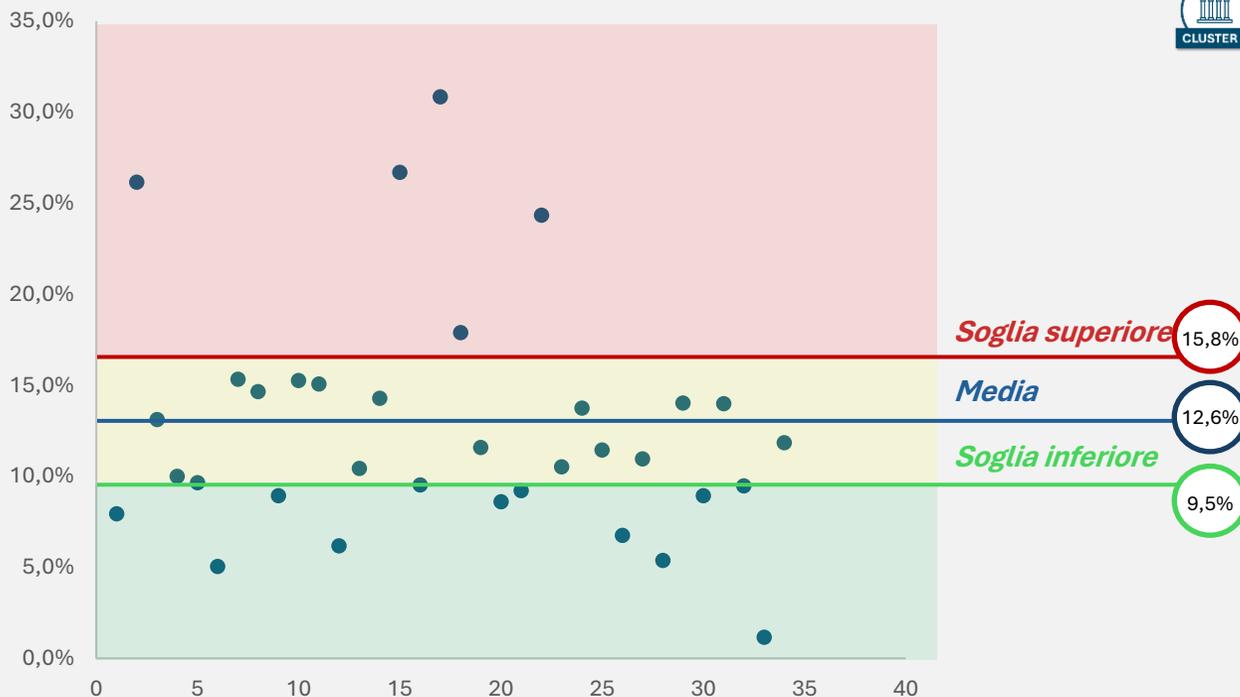
$> 9,5\%$
 $< 15,8\%$

19



$\leq 9,5\%$

10



HIGHLIGHT



- 5 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, 1 di esse si distingue per **tasso superiore al 30%**
- le amministrazioni inserite nella **categoria gialla, hanno valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**
- delle 10 amministrazioni presenti nella **categoria verde, 1 ha tasso prossimo allo 0%**
- 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**

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

12,6%

MINIMO

1,1%

MASSIMO

30,9%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



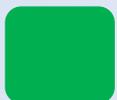
SOGLIE
≥ 16,6%

#ENTI PER CATEGORIA
33



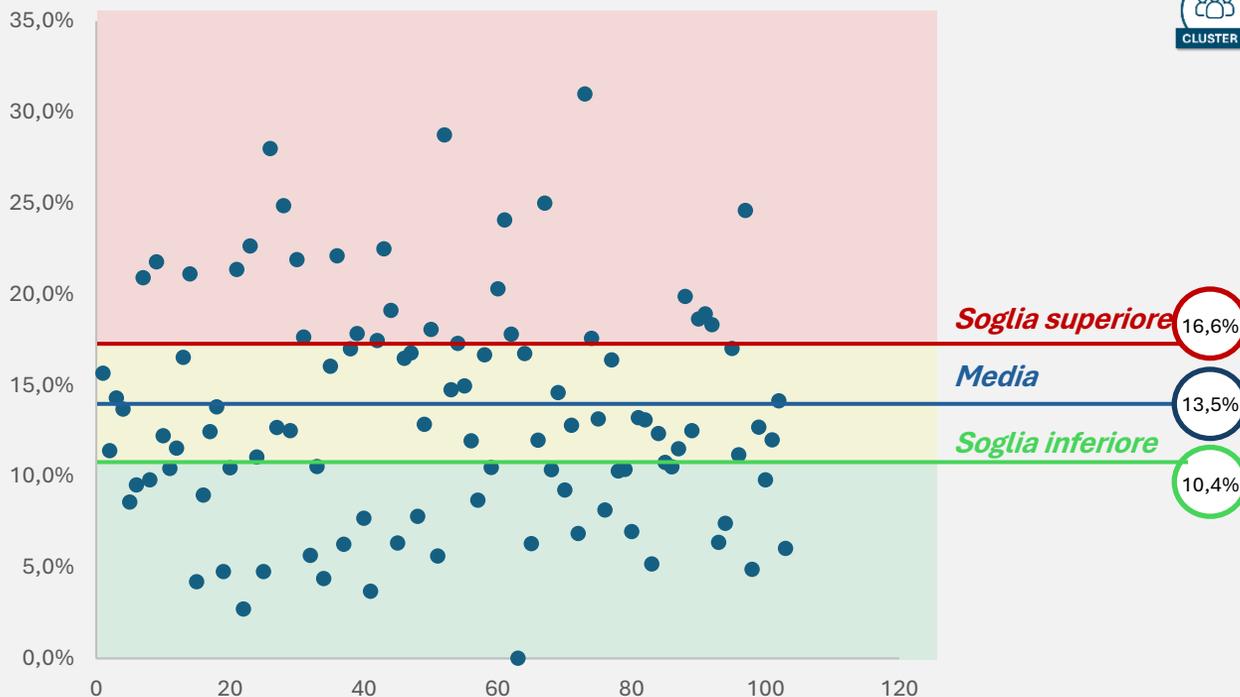
> 10,4 %
< 16,6 %

38



≤ 10,4 %

32



HIGHLIGHT



- 33 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, 6 di esse si distinguono per tasso superiore al 25%
- le amministrazioni inserite nella categoria gialla, hanno valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media
- delle 10 amministrazioni presenti nella categoria verde, 1 ha tasso pari a 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

13,5%

MINIMO

0%

MASSIMO

31,0%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



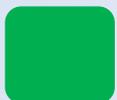
SOGLIE
≥ 12,3%

#ENTI PER CATEGORIA
2



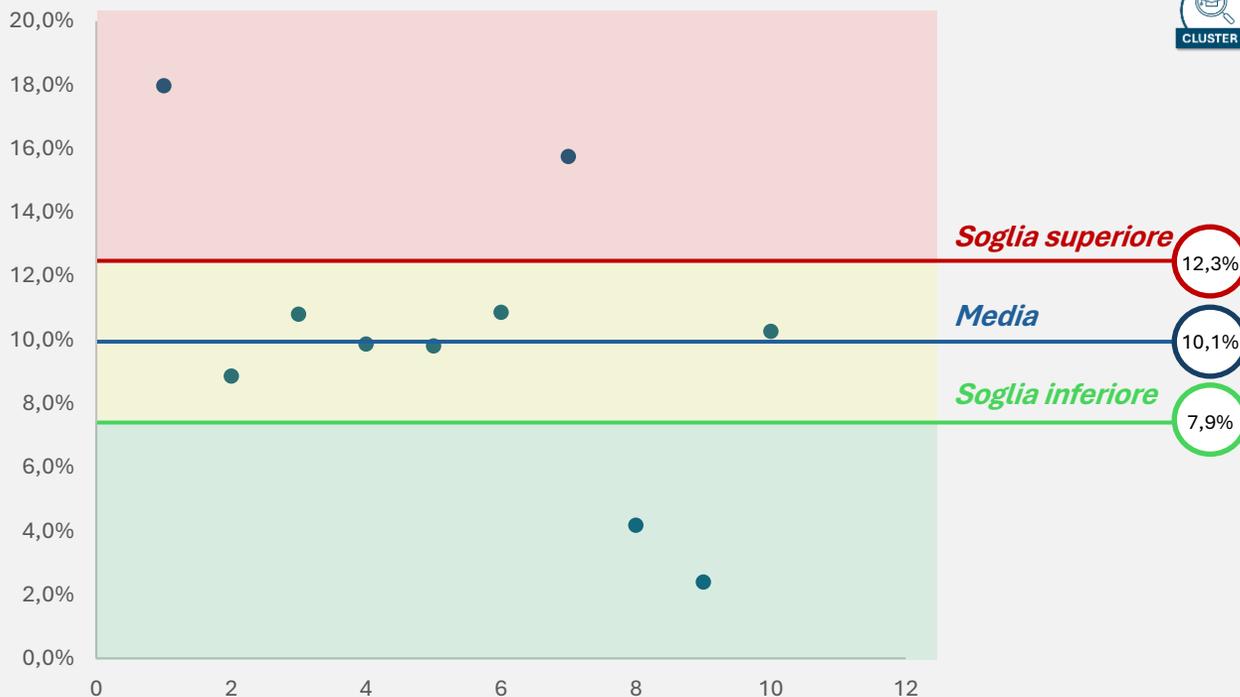
> 7,9 %
< 12,3 %

6



≤ 7,9 %

2



HIGHLIGHT



- 2 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **1 di esse** si distingue per **tasso superiore al 15%**
- 5 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentano valori intorno alla media**
- 2 amministrazioni sono presenti nella **categoria verde**
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori 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

MEDIA

10,1%

MINIMO

2,4%

MASSIMO

18,0%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 13,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



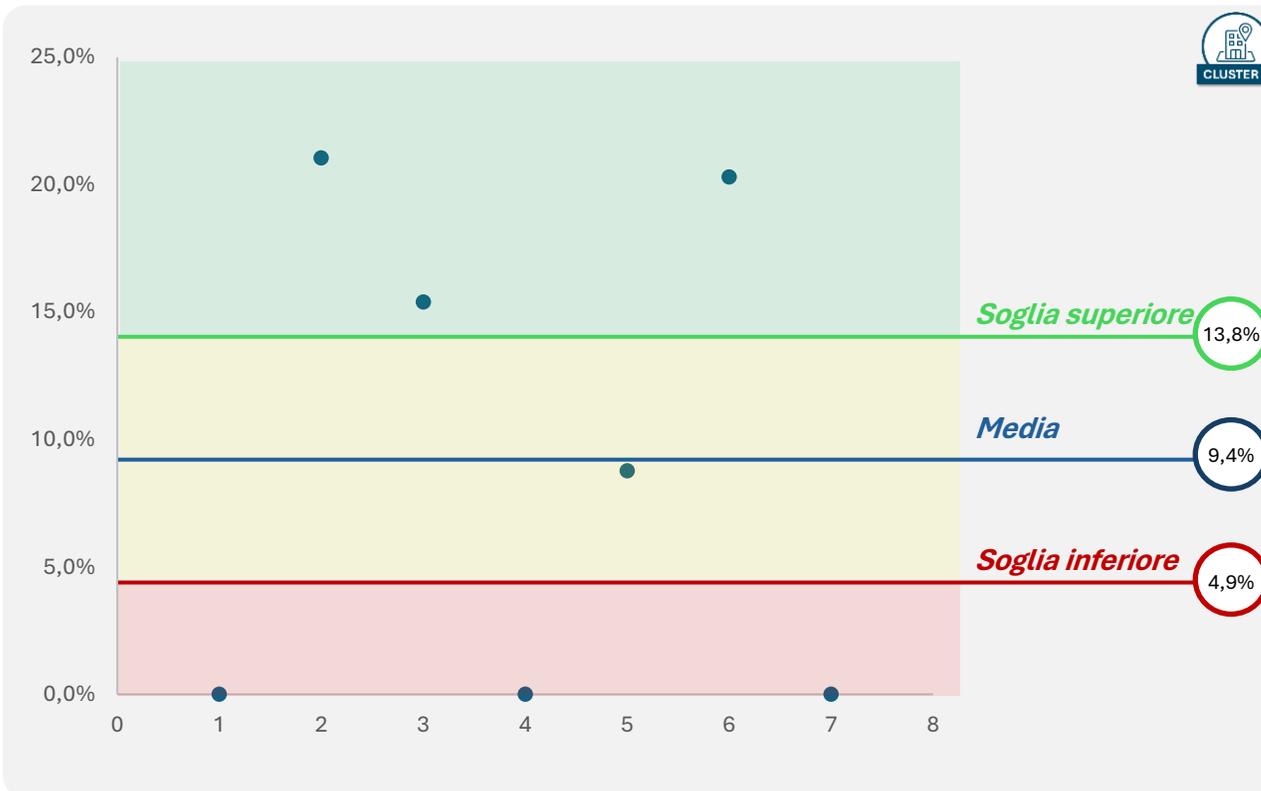
$> 4,9\%$
 $< 13,8\%$

1



$\leq 4,9\%$

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
9,4%	0%	21%	8,9%

HIGHLIGHT



- 23 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, 2 di esse si distinguono per valori superiori al 20%
- 1 amministrazione è inserita nella categoria gialla e presenta valori sotto la media
- 3 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





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 16,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA 9



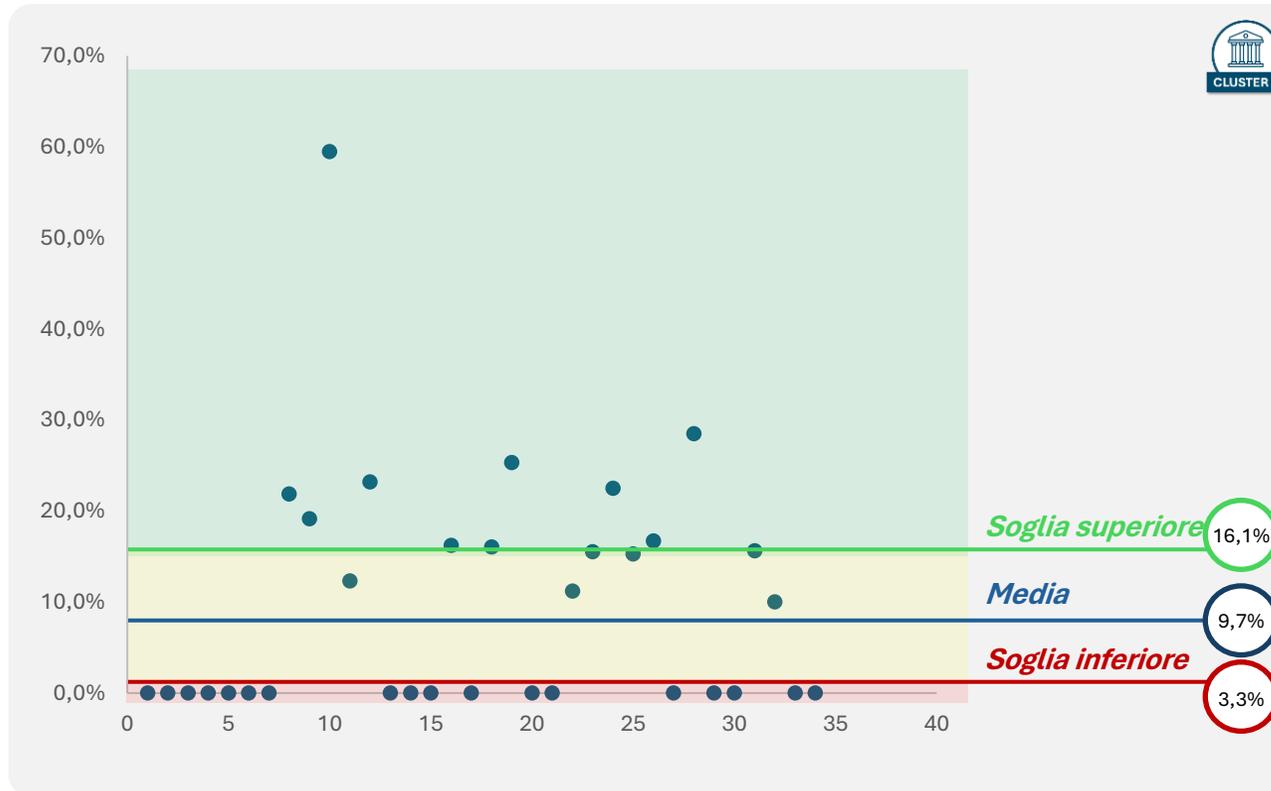
$> 3,3\%$ $< 16,1\%$

7



$\leq 3,3\%$

18



HIGHLIGHT



- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori superiori al 60%**
- 7 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentano valori superiori al 10%**
- 18 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA

9,7%

MINIMO

0%

MASSIMO

59,5%

DEVIATIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 16,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

21



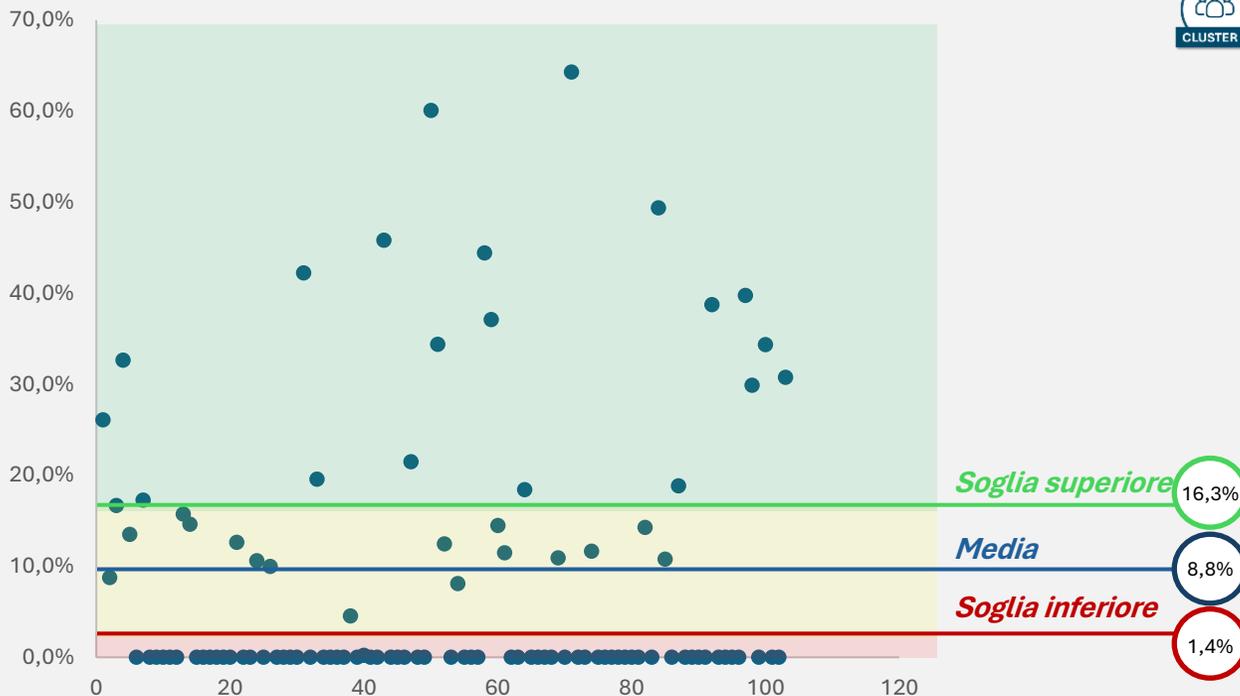
$> 1,4\%$
 $< 16,3\%$

16



$\leq 1,4\%$

66



HIGHLIGHT



- 21 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **3 di esse** registra un tasso di progressione orizzontale **superiore al 50%**
- 16 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui **13 presentano valori superiori alla media**
- 66 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA

8,8%

MINIMO

0%

MASSIMO

64,3%

DEVIAZIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 11,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



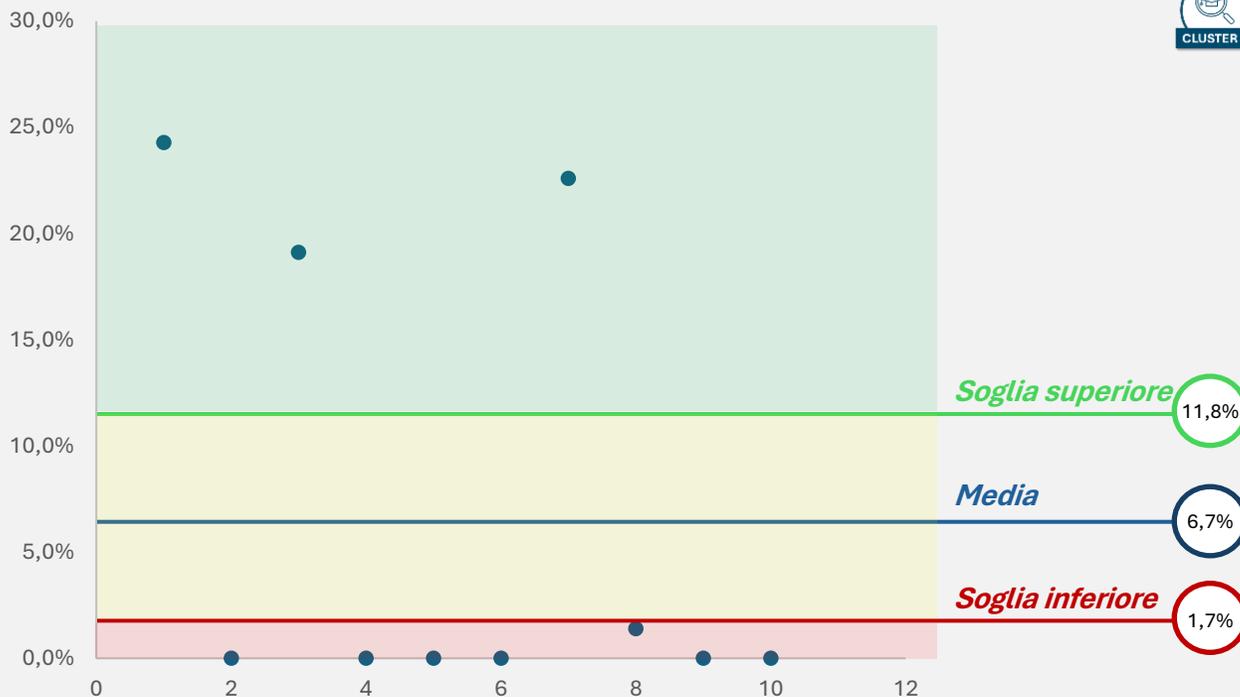
$> 1,7\%$
 $< 11,8\%$

0



$\leq 1,7\%$

7



HIGHLIGHT



- 3 amministrazioni sono inserite nella categoria verde
- 7 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**, 6 di queste presentano valori pari a 0%
- In sintesi: **la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA

6,7%

MINIMO

0%

MASSIMO

24,3%

DEVIAZIONE STANDARD

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

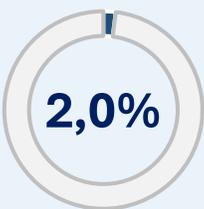


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 4,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA
1



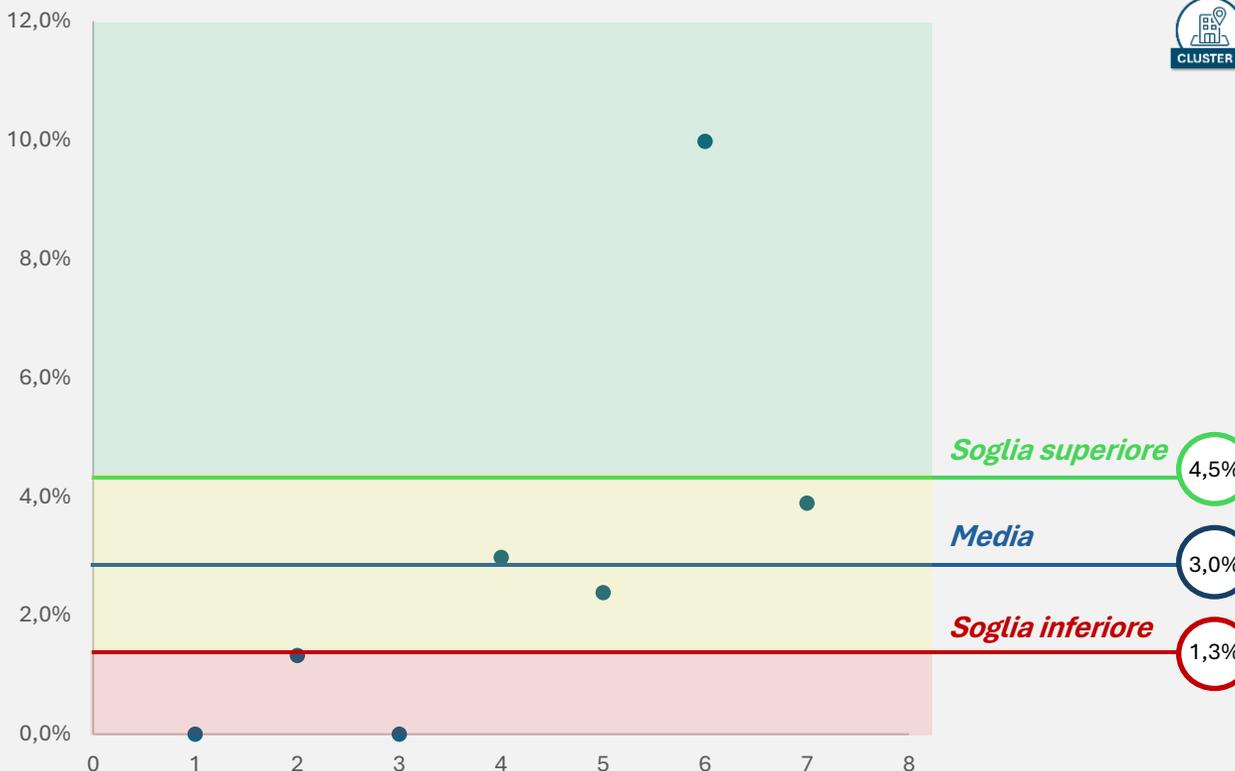
$> 1,3\%$
 $< 4,5\%$

3



$\leq 1,3\%$

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
3,0%	0%	10%	3,2%

HIGHLIGHT



- 1 amministrazioni sono inserite nella categoria verde
- 3 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentano valori al di sopra e al di sotto della media**
- 3 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- 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**





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

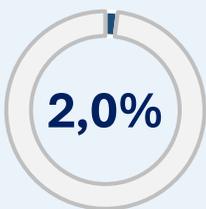


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 2,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

8



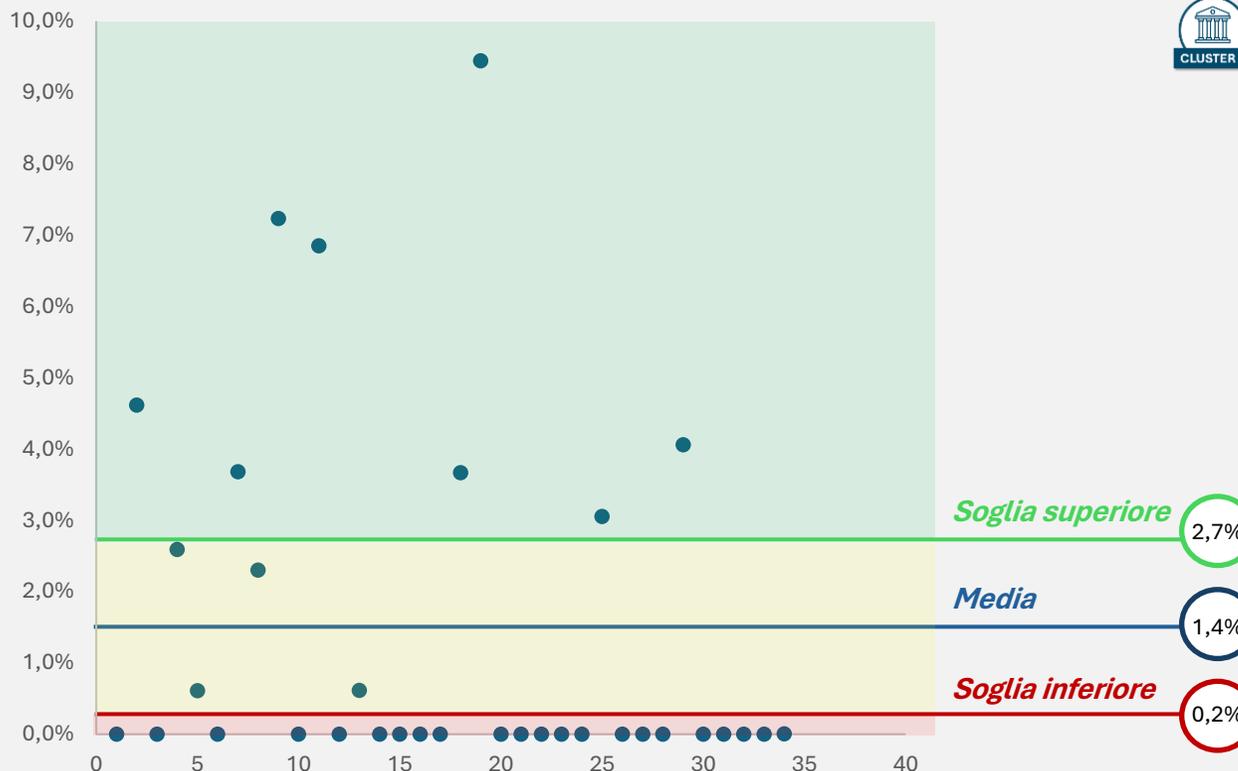
$> 0,2\%$
 $< 2,7\%$

4



$\leq 0,2\%$

22



HIGHLIGHT



- 8 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori superiori al 9%**
- 4 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentando valori al di sopra e al di sotto della media**
- 22 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- 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

1,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

9,4%

DEVIATION STANDARD

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

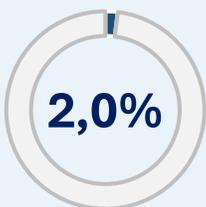


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 5,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

23



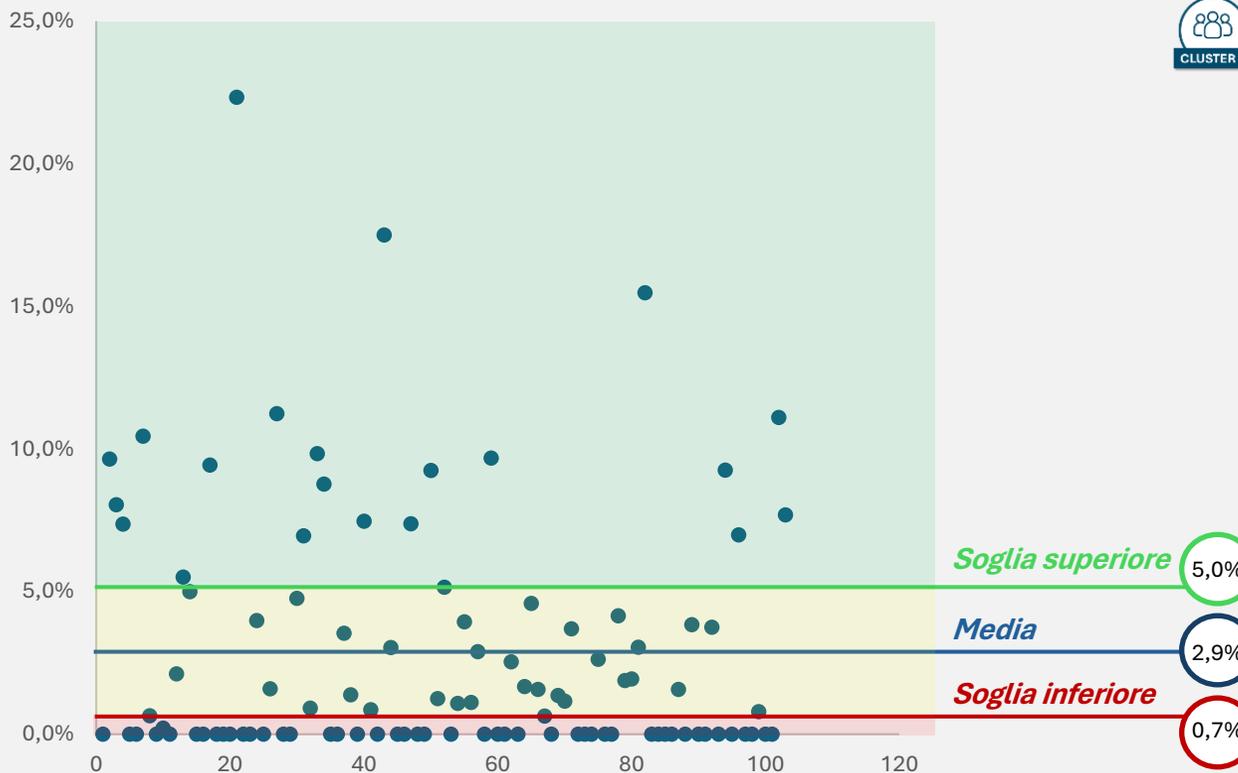
$> 0,7\%$
 $< 5,0\%$

30



$\leq 0,7\%$

50



HIGHLIGHT



- Delle 23 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per valori superiori al 20%
- 30 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, **13 di esse** presentano valori al di sopra della media
- 50 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: solamente 1 amministrazione si posiziona come best in class, **mentre una quota significativa del campione** presenta valori al di sotto della media

MEDIA

2,9%

MINIMO

0%

MASSIMO

22,3%

DEVIAZIONE STANDARD

4,3%





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

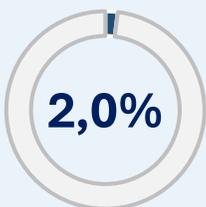


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 4,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA 2



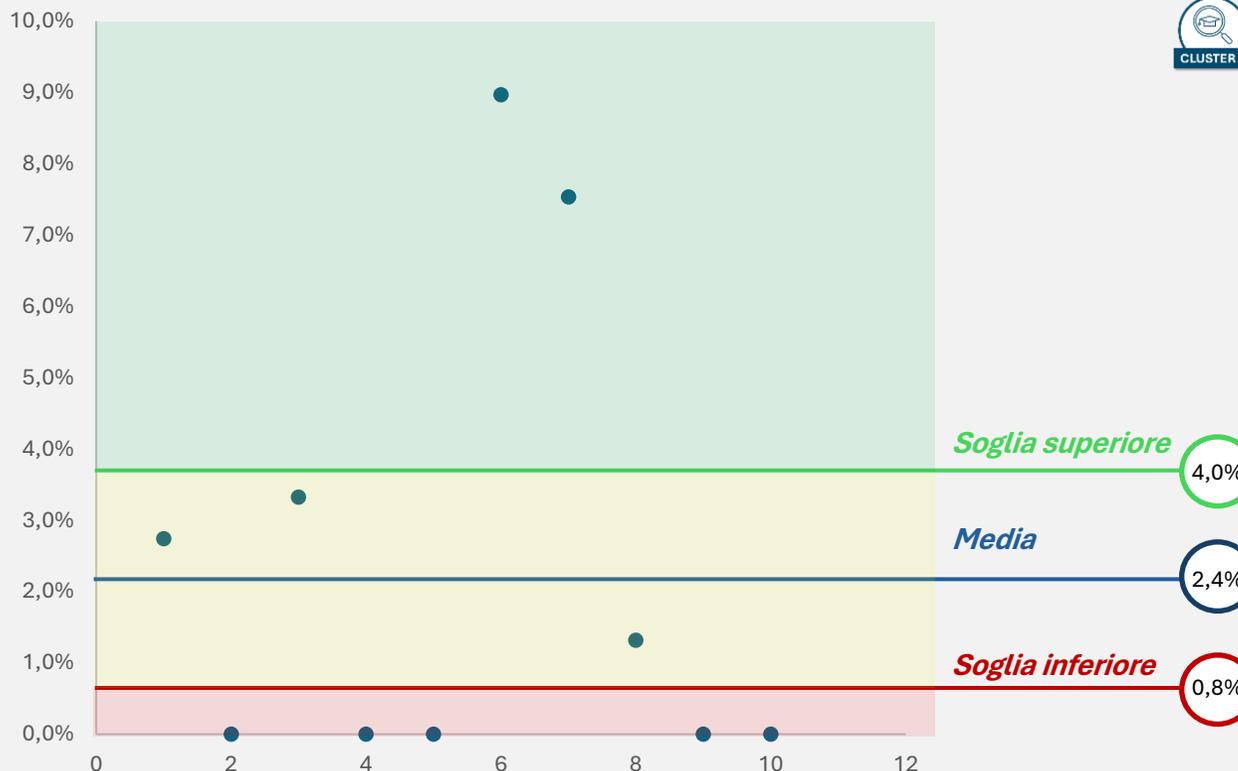
$> 0,8\%$ $< 4,0\%$

3



$\leq 0,8\%$

5



MEDIA

2,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

9,0%

DEVIAZIONE STANDARD

3,2%

HIGHLIGHT



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





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

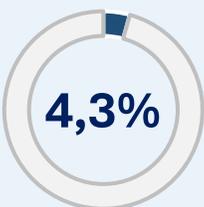


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

1



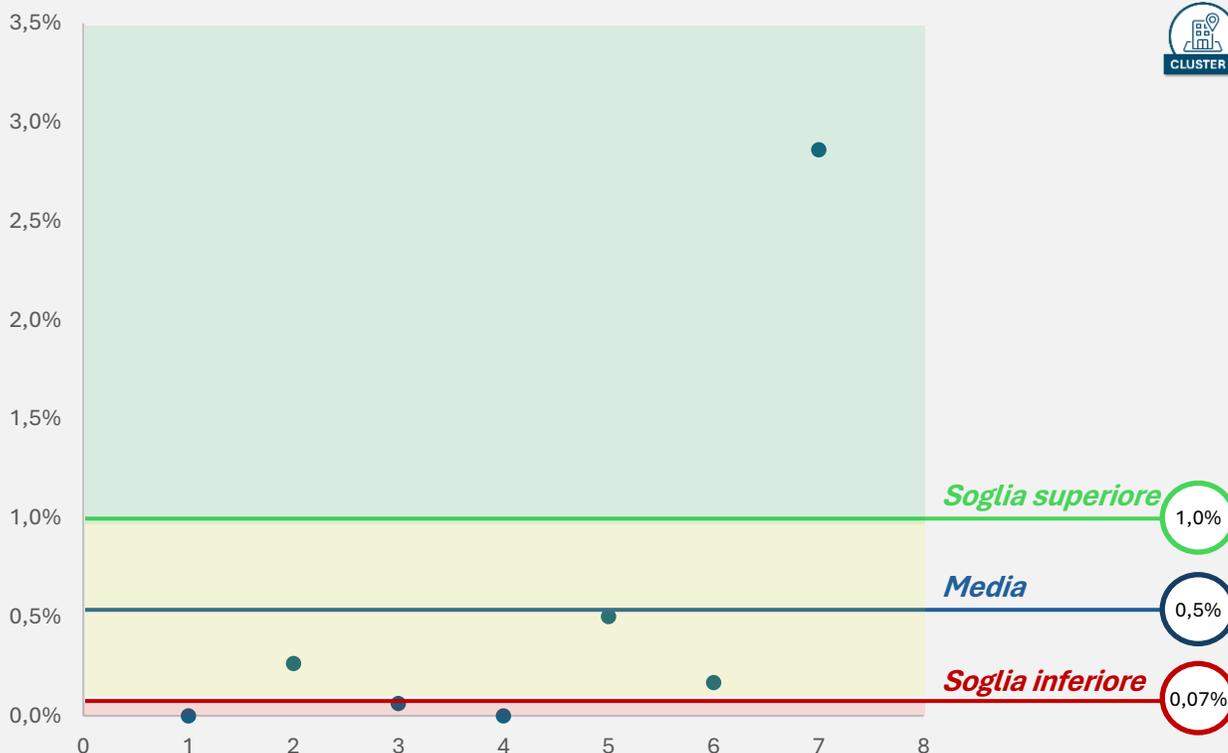
$> 0,07\%$
 $< 1\%$

3



$\leq 0,07\%$

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
0,5%	0,0%	2,9%	0,9%

HIGHLIGHT

- Si rileva un'amministrazione particolarmente **virtuosa** che presenta un valore del KPI pari a 2,9%
- 3 amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** presentano valori al di sotto della media
- 3 amministrazioni** rientrano nella **categoria rossa**, per 2 di essi il valore rilevato è pari a zero, 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**





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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 4,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



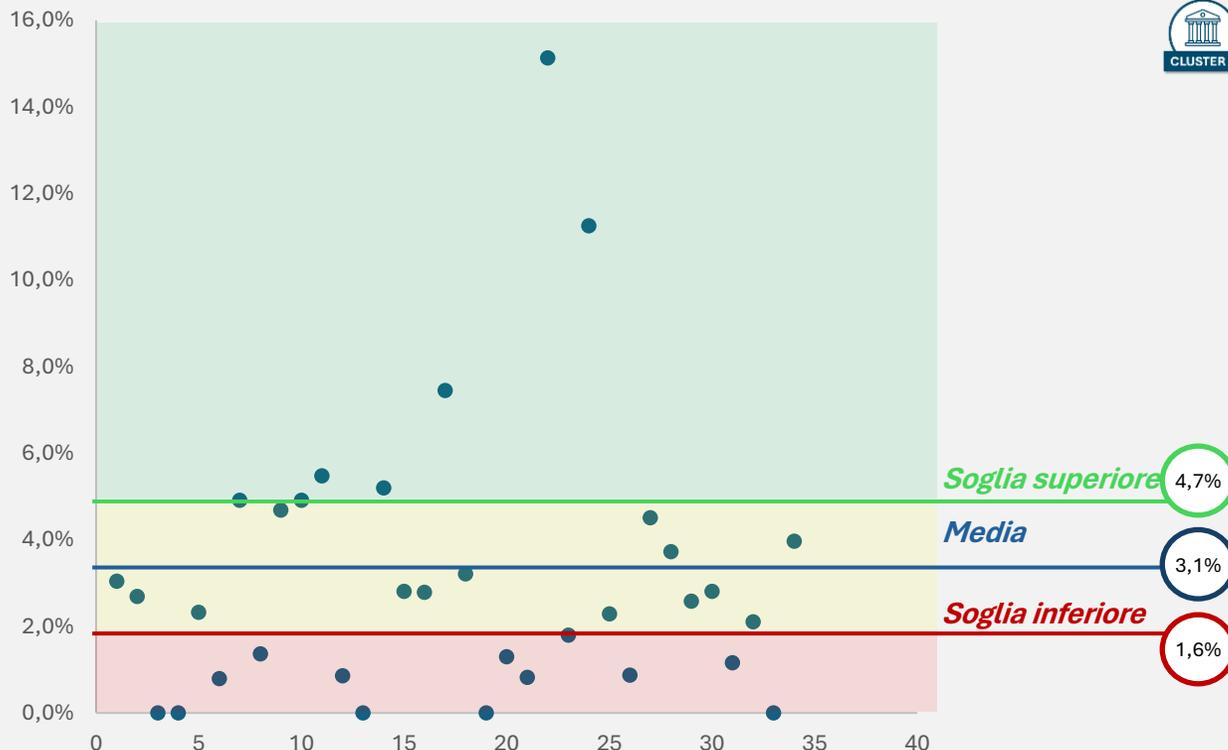
$> 1,6\%$ $< 4,7\%$

15



$\leq 1,6\%$

12



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 7 amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 enti si distinguono per **valori superiori al 10%**
- La **categoria gialla** presenta una **distribuzione prevalente** al di sotto della **media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 12 amministrazioni, si segnala che 5 presentano **valori pari allo zero**
- 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

3,1%

MINIMO

0%

MASSIMO

15,1%

DEVIATION STANDARD

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

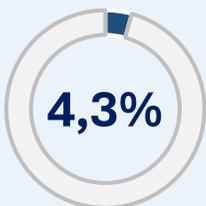


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 6,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

18



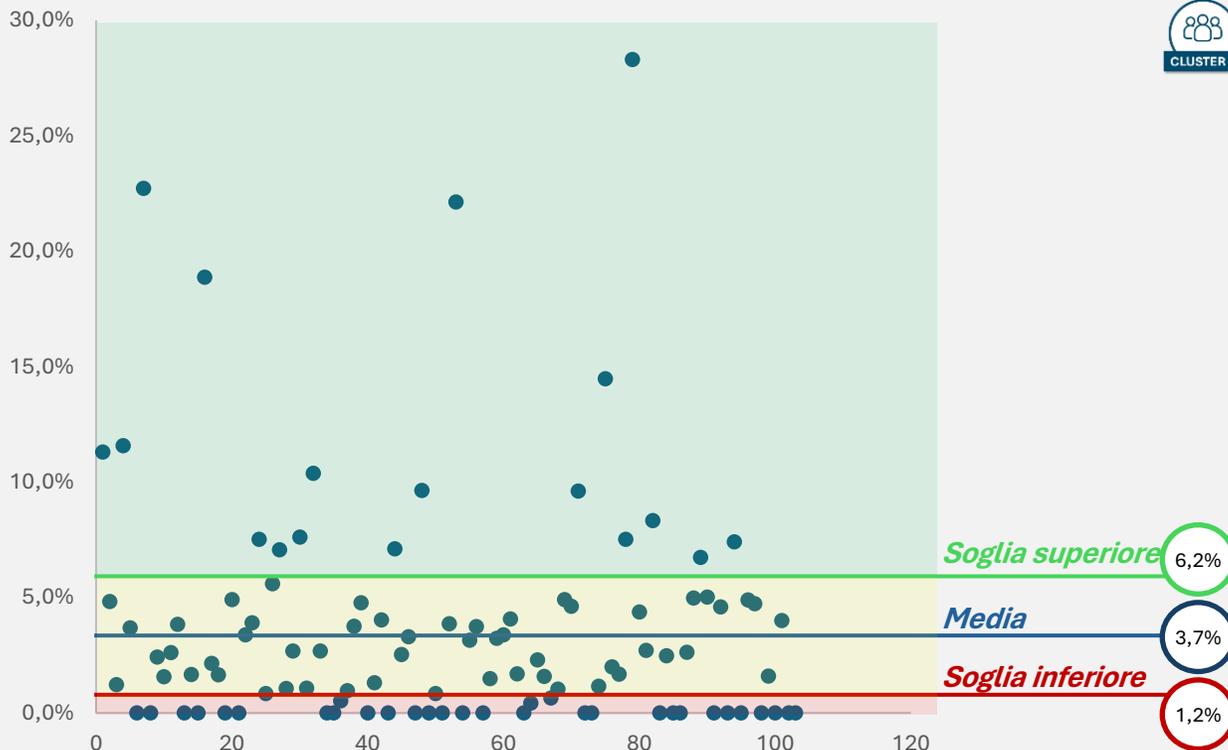
$> 1,2\%$
 $< 6,2\%$

47



$\leq 1,2\%$

38



MEDIA

3,7%

MINIMO

0%

MASSIMO

28,3%

DEVIAZIONE STANDARD

5,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 18 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **4 presentano valori superiori al 15%**.
- 47 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **33** presentano valori al di **sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 38 amministrazioni di cui 28 presentano valori che si attestano **allo 0%**.
- In sintesi: ad eccezione di 5 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**





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

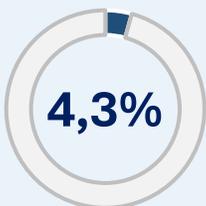


FORMULA

(n° dipendenti con forme contrattuali flessibili/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 18,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA 2



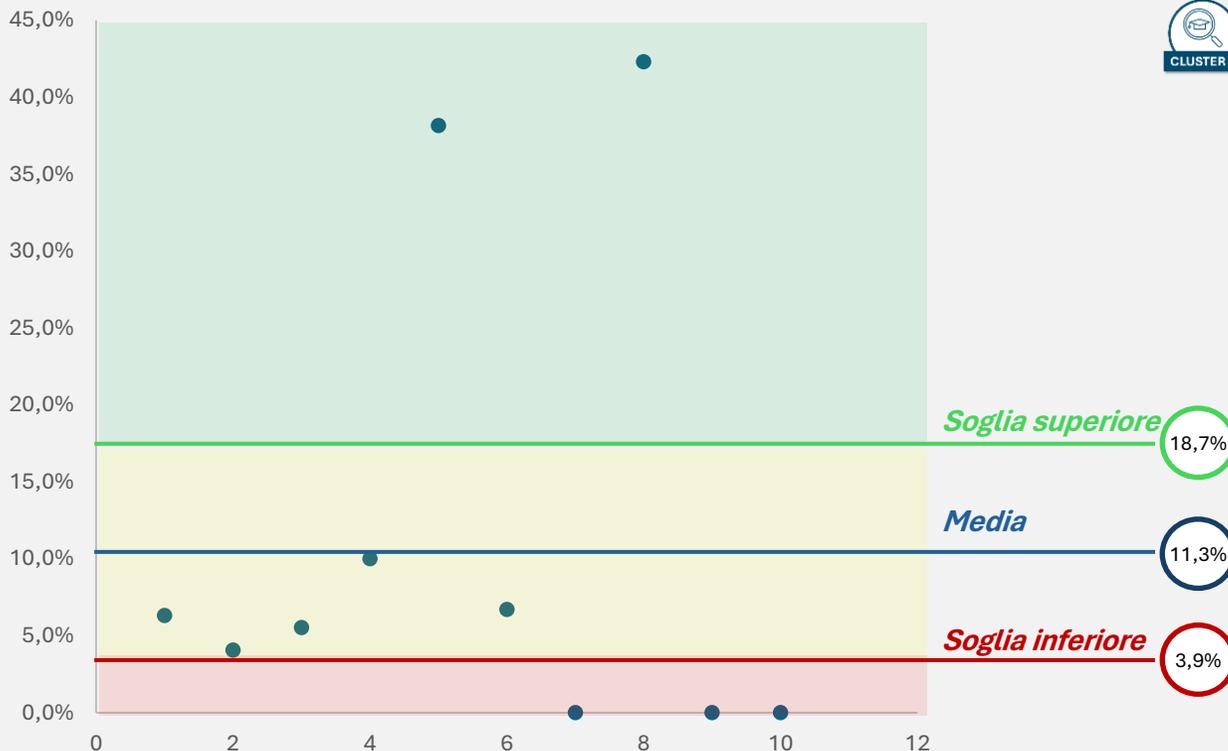
$> 3,9\%$ $< 18,7\%$

5



$\leq 3,9\%$

3



Soglia superiore 18,7%

Media 11,3%

Soglia inferiore 3,9%

MEDIA

11,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

42,3%

DEVIAZIONE STANDARD

14,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 2 amministrazioni si collocano nella categoria verde, presentando **valori superiori al 35%**
- La maggior parte del campione presenta valori **al di sotto della media**; delle 5 amministrazioni presenti nella categoria gialla solo 1 presenta valori intorno al 10%
- Solamente **3 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa presentando **valori intorno allo 0%**
- In sintesi: solamente **2** 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



6.10 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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 29,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

1



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

2

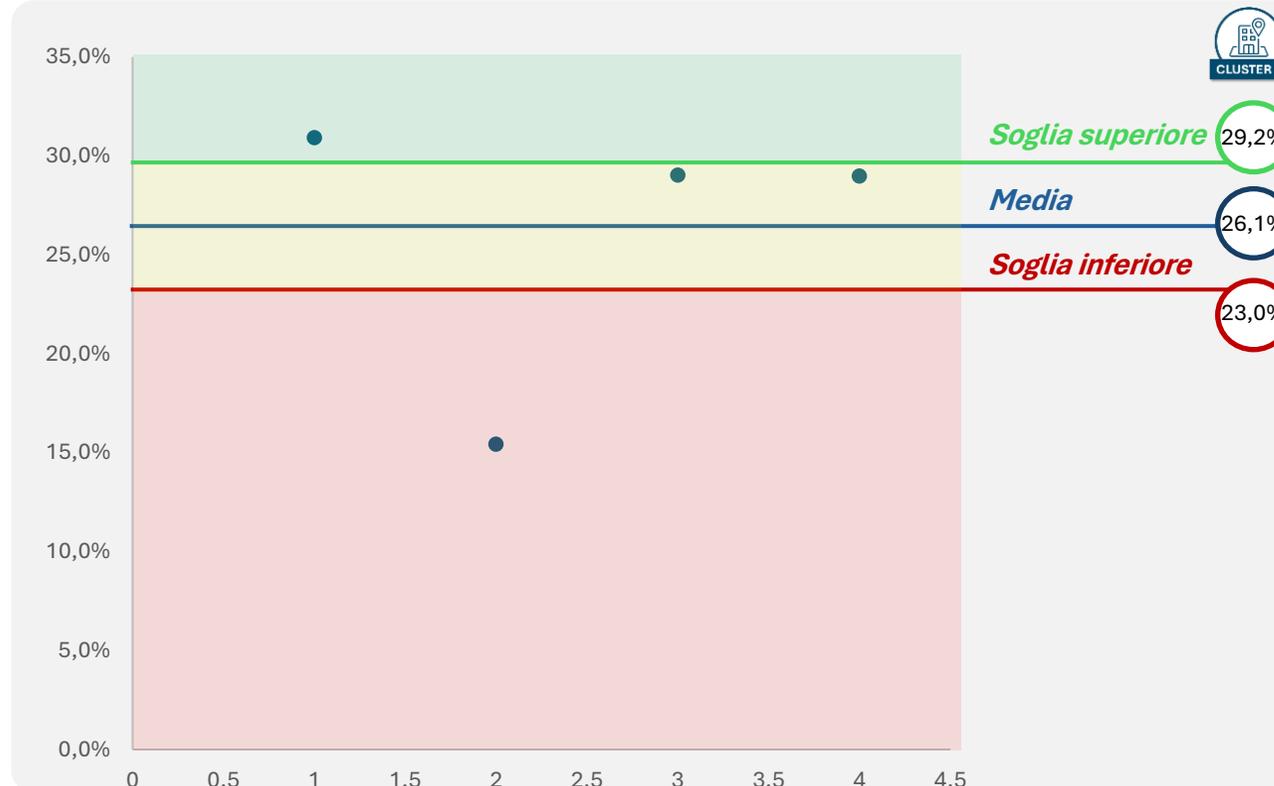


$\leq 23,0 \%$

1

N/A*

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
26,1%	15,4%	31,0%	6,2%

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente solo 1 amministrazione si colloca nella categoria verde, riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire più del 30% di giornate di lavoro in modalità agile
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori al di sopra della media
- Solamente 1 amministrazione si colloca nella categoria rossa riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire del 15% di giornate di lavoro in modalità agile
- Per 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente 1 amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sopra della media





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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

34 Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 20,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



$> 5,7 \%$
 $< 20,1 \%$

14

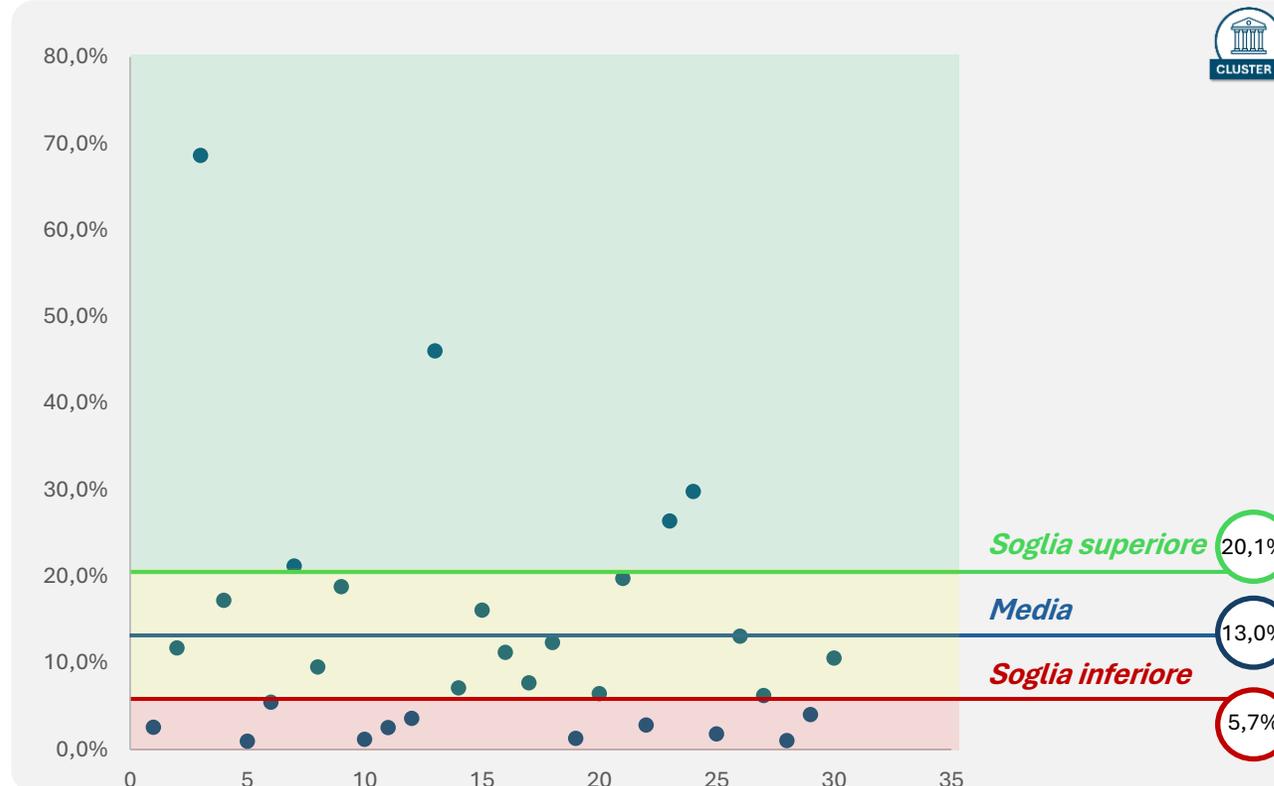


$\leq 5,7 \%$

11

N/A*

4



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
13,0%	0,9%	68,6%	14,4%

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente solo 1 amministrazione si colloca nella categoria verde, riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire del **70% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori equamente distribuiti **al di sopra e al di sotto della media**
- 4 amministrazioni** che si colloca nella categoria rossa, **non riconoscono** ai propri dipendenti di usufruire di **giornate di lavoro in modalità agile**
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta 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



6.10 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

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 8,4 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



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

63

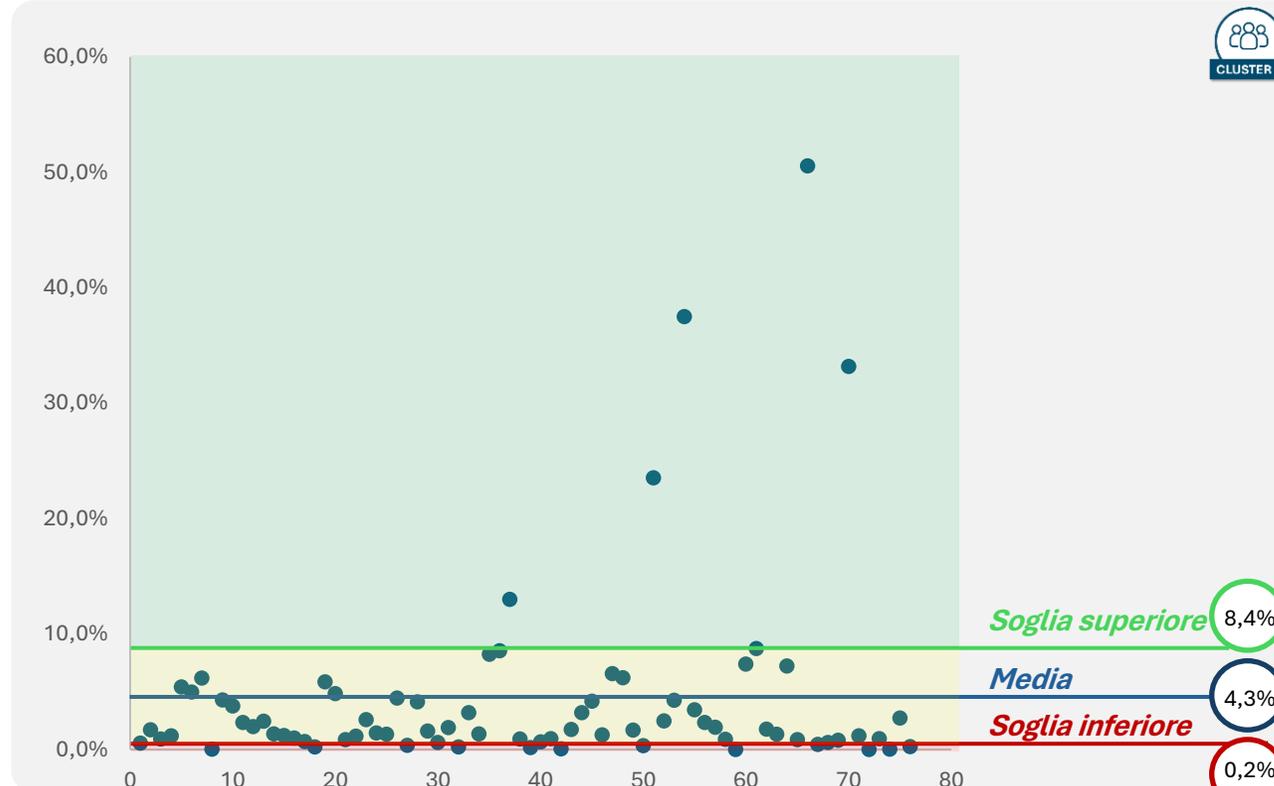


$\leq 0,2 \%$

6

N/A*

27



MEDIA

4,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

50,5%

DEVIAZIONE STANDARD

8,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 1 amministrazione si colloca nella categoria verde, riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire del **50% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori **al di sotto della media**
- 6 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, non riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire di **giornate di lavoro in modalità agile**
- Per 27 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sopra della media



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 23,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



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

2

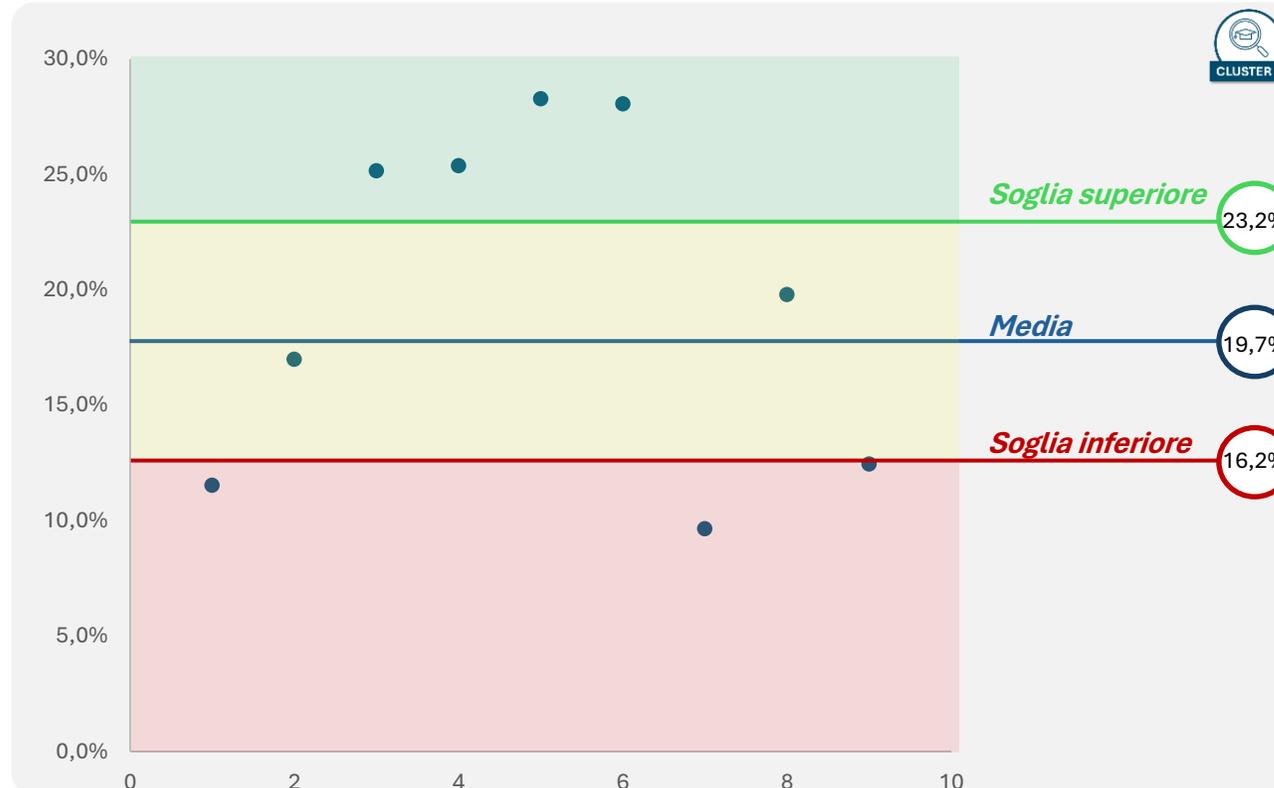


$\leq 16,2 \%$

3

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
19,7%	9,7%	28,3%	7,0%

HIGHLIGHT



- Le 4 amministrazioni che si colloca nella categoria verde, riconoscono ai propri dipendenti la possibilità di usufruire del **25% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori **intorno alla media**
- 3 amministrazioni** si colloca nella categoria rossa
- Per 1 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sopra della media



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*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

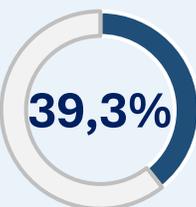


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 72,1%

#ENTI PER CATEGORIA

4



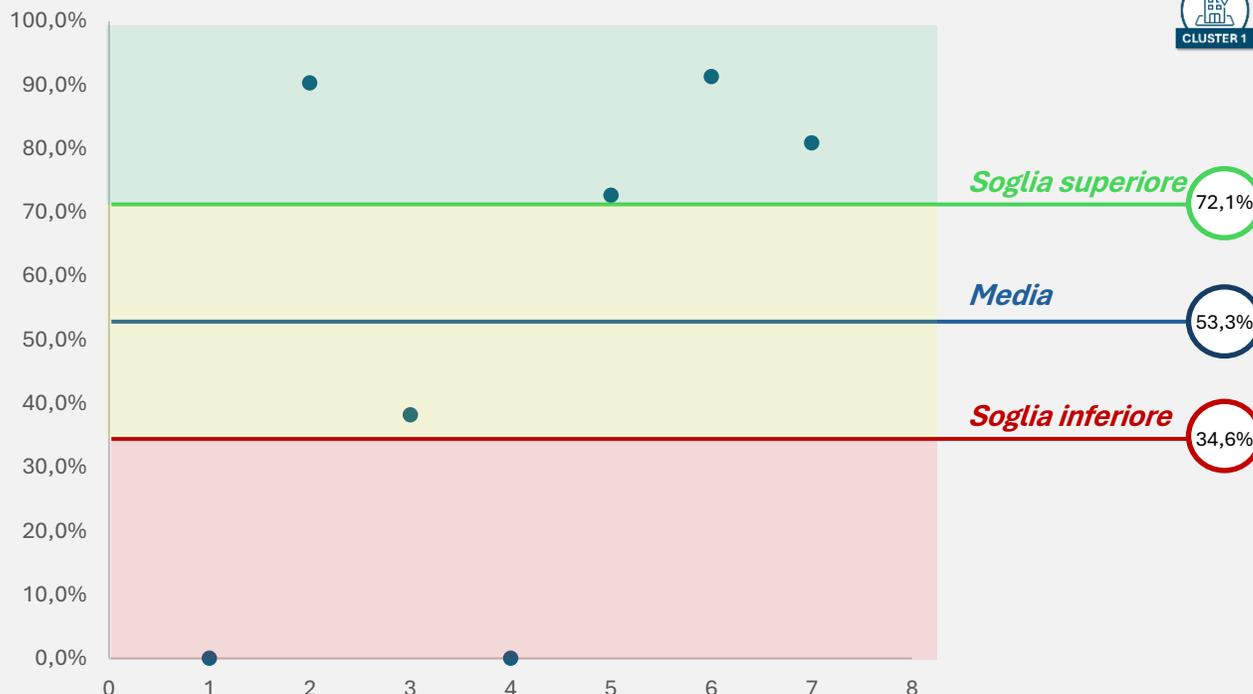
> 34,6 %
< 72,1 %

1



≤ 34,6 %

2



HIGHLIGHT



- Le 4 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, riconoscono a più del **70% dei propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**
- L'unica amministrazione inserita nella categoria gialla riconosce a meno del 40% dei dipendenti la possibilità di lavoro agile
- 2 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 40% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **2 amministrazioni che non lo prevedono**

MEDIA

53,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

91,3%

DEVIATIONE STANDARD

37,5%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 50,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

10



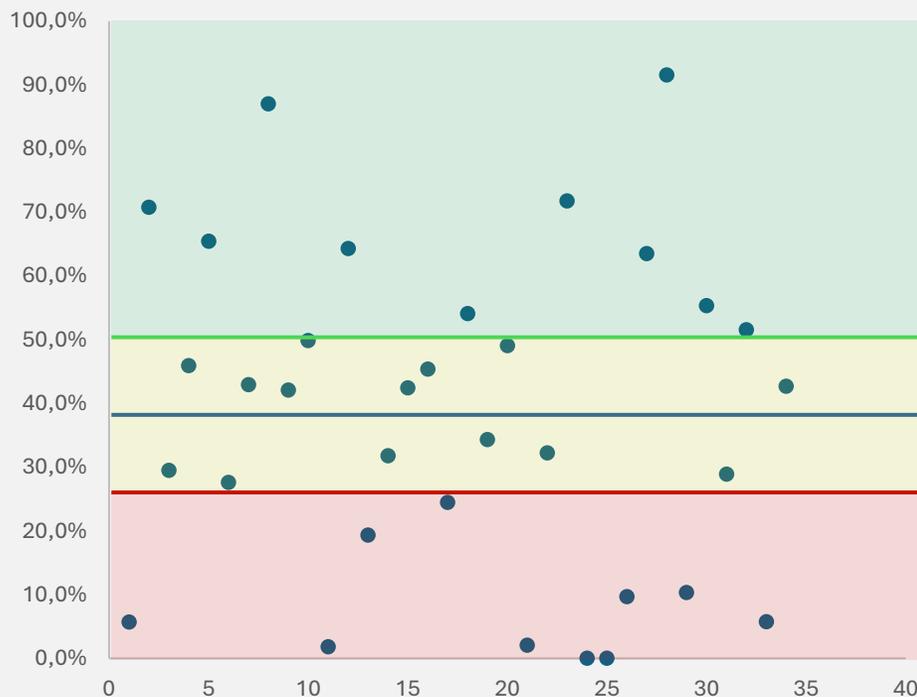
$> 25,9\%$
 $< 50,6\%$

14



$\leq 25,9\%$

10



Soglia superiore 50,6%

Media 38,2%

Soglia inferiore 25,9%

MEDIA

38,2%

MINIMO

0%

MASSIMO

91,6%

DEVIAZIONE STANDARD

24,7%

HIGHLIGHT



- Delle 10 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, solamente 2 riconoscono a più dell'**80% 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**
- **10 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, concedendo a meno del 25% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 25% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **2 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 19,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

23



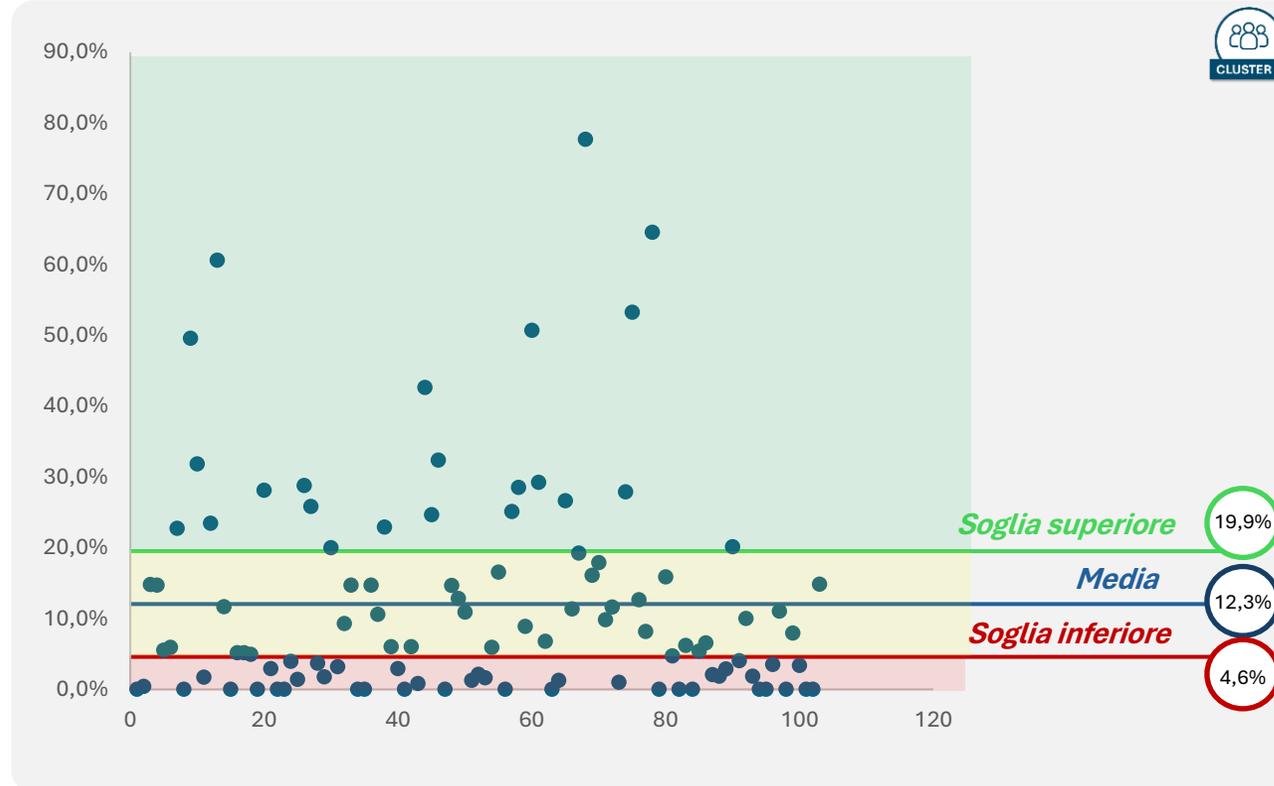
$> 4,6\%$
 $< 19,9\%$

38



$\leq 4,6\%$

42



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
12,3%	0%	77,7%	15,3%

HIGHLIGHT



- Delle 23 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, solamente 6 riconoscono almeno al **50% dei propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla si distribuiscono **prevalentemente al di sotto della media**
- 42 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, di cui **20 non riconoscono ai propri dipendenti il ricorso al lavoro agile**
- In sintesi: ad eccezione di 6 amministrazioni che si pongono come best in class, la maggior parte del campione concede ad almeno il 5% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 72,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA
3



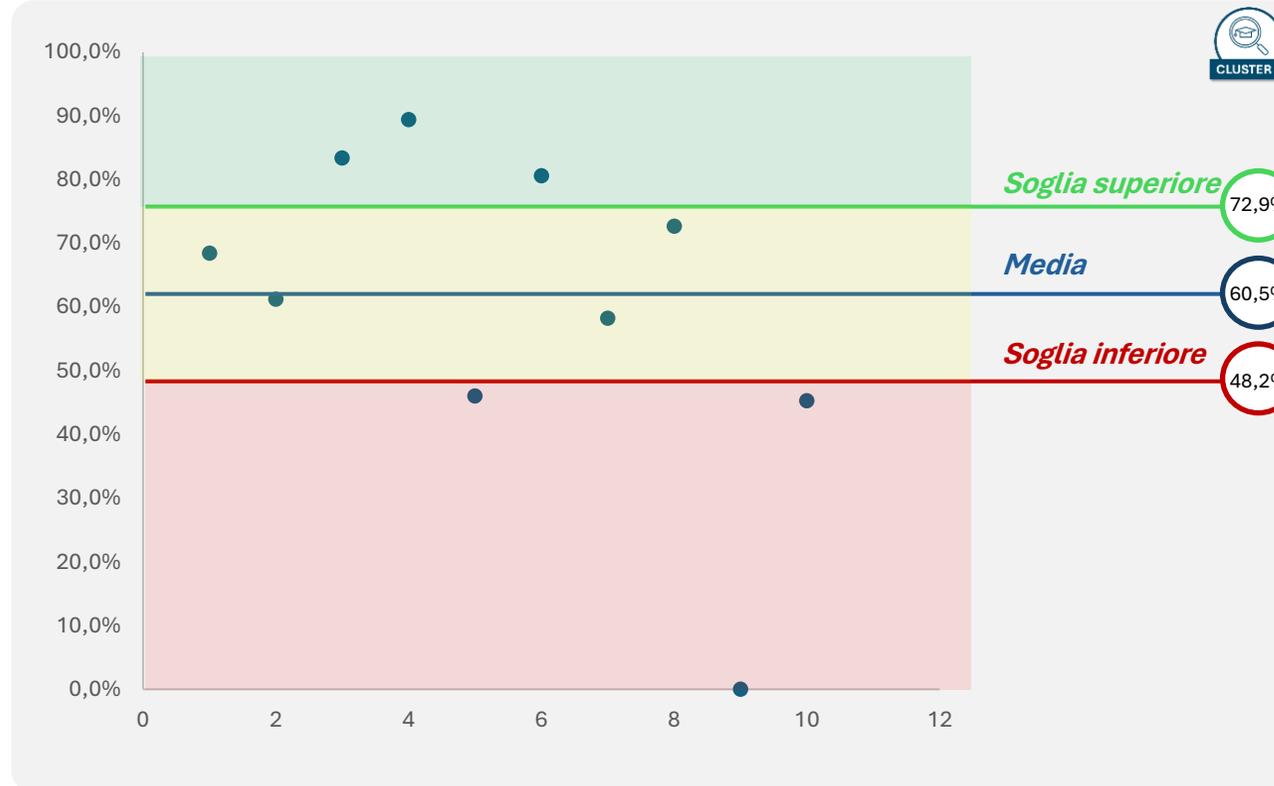
$> 48,2\%$
 $< 72,9\%$

4



$\leq 48,2\%$

3



HIGHLIGHT



- 3 amministrazioni si collocano nella categoria verde, riconoscendo a più dell'**80% 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**
- 2 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, concedendo a meno del 48% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 48% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **1 amministrazione che non lo prevede**

MEDIA

60,5%

MINIMO

0%

MASSIMO

89,4%

DEVIAZIONE STANDARD

24,7%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

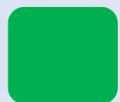


KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 75,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



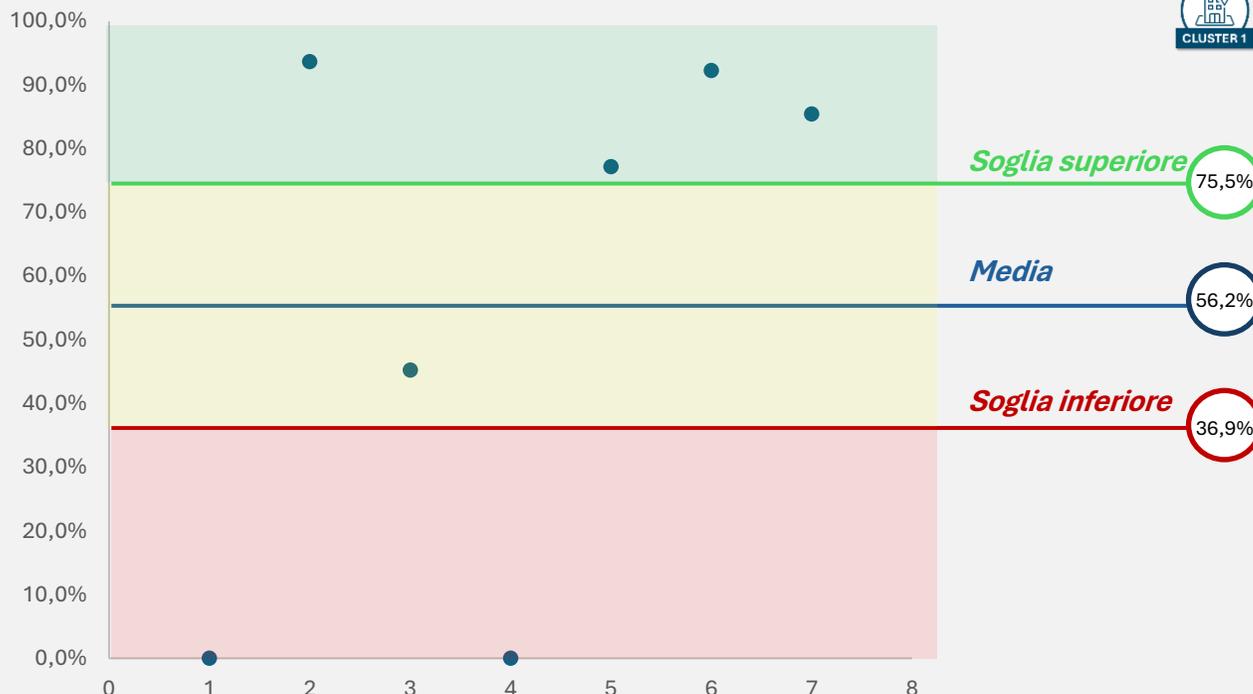
$> 36,9\%$
 $< 75,5\%$

1



$\leq 36,9\%$

2



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **4** amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, in quanto presentano una % di donne di lavoro agile superiore al 75%. Di queste, 2 amministrazioni presentano valori attorno al 90%
- Solamente **1 amministrazione** si colloca nella categoria gialla con valori **sopra il 40%**
- Le 2 amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano **valori pari allo 0%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le **altre** registrano **valori al di sopra del 40%**

MEDIA

56,2%

MINIMO

0%

MASSIMO

93,6%

DEVIATIONE STANDARD

38,6%





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

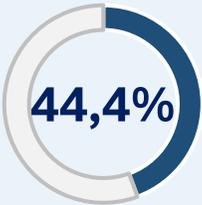


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 61%

#ENTI PER CATEGORIA

14



> 32 %

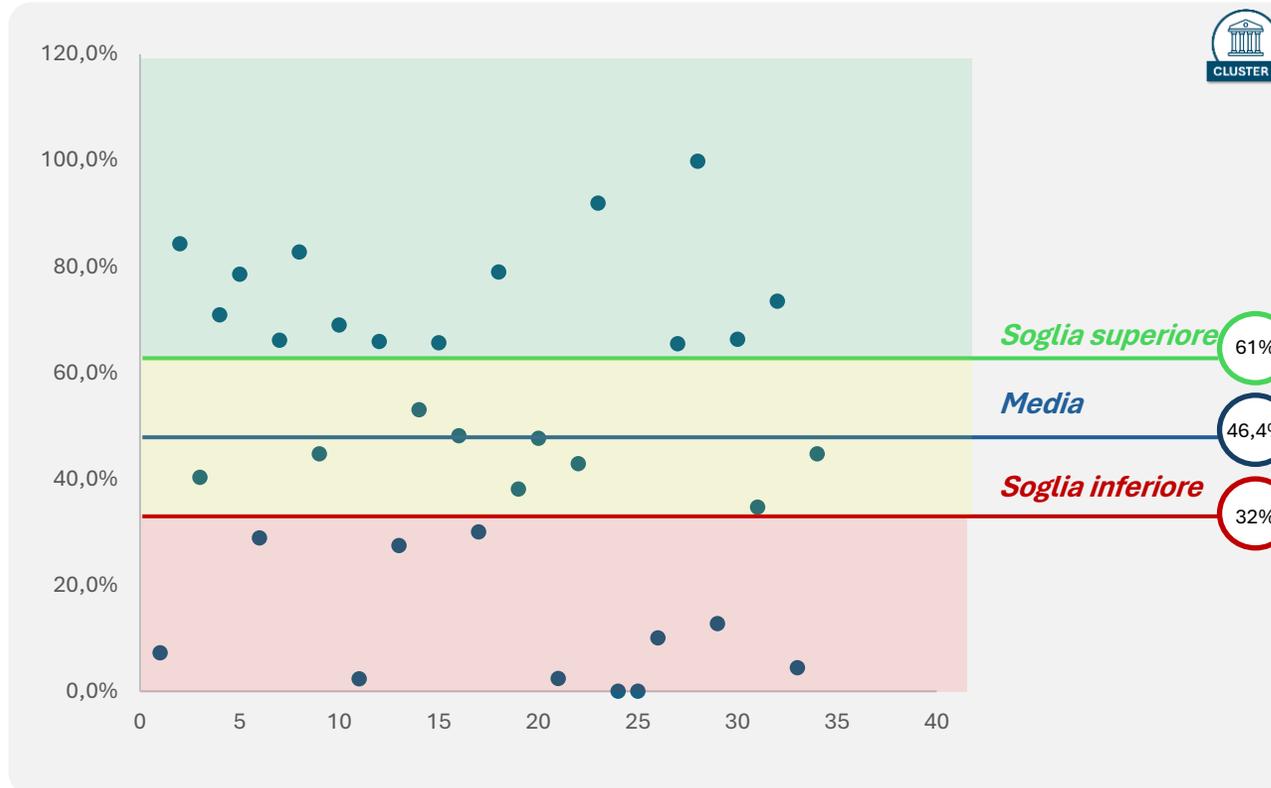
< 61 %

9



≤ 32 %

11



Soglia superiore

61%

Media

46,4%

Soglia inferiore

32%

MEDIA

46,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

99,8%

DEVIAZIONE STANDARD

29,0%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 14 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1** ente si distingue per **valori pari al 100%**
- La **categoria gialla** presenta una **distribuzione prevalente** al di sotto della **media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 11 amministrazioni, si segnala che **2** presentano **valori pari allo zero**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona a livelli pari al 100%, **la amministrazioni si distribuiscono equamente sopra e sotto della media**





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 22,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



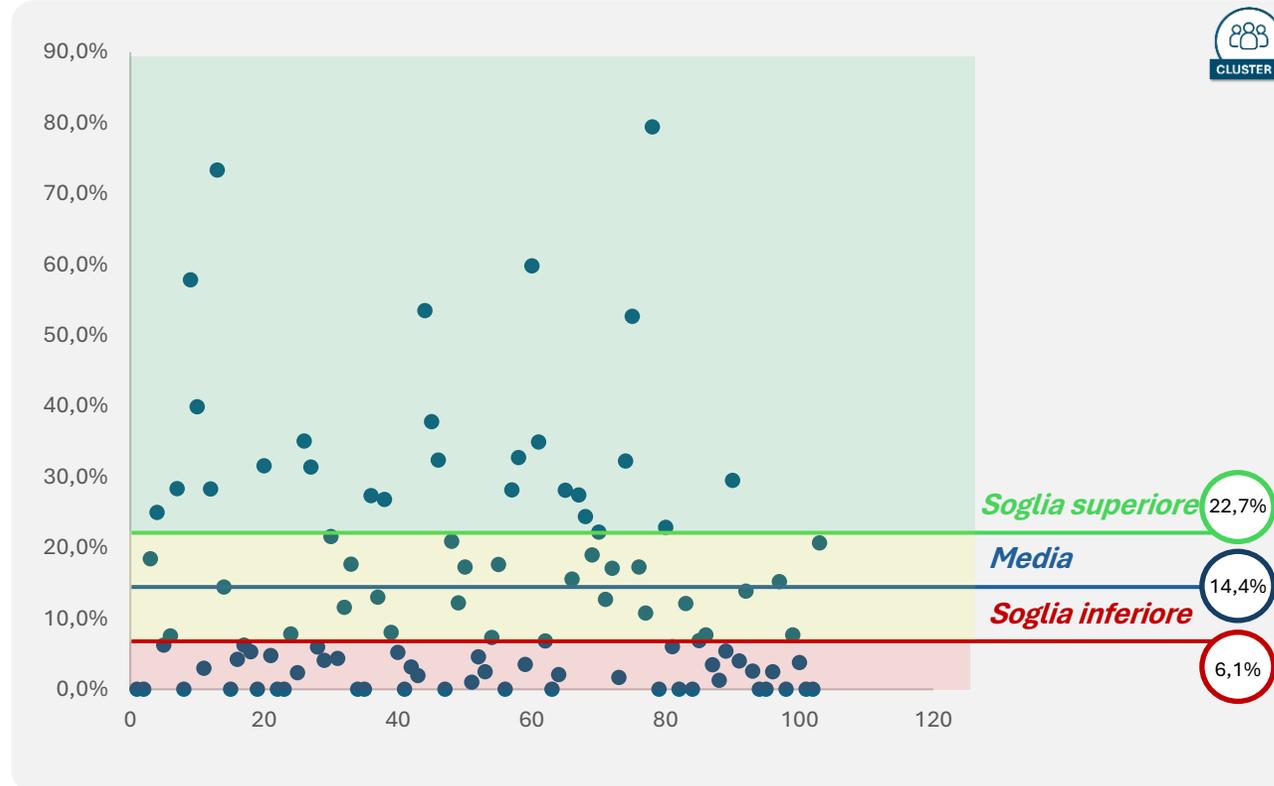
$> 6,1\%$
 $< 22,7\%$

31



$\leq 6,1\%$

46



HIGHLIGHT



- Delle 26 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **2 concedono a più del 70% delle dipendenti donne il ricorso al lavoro agile**
- 31 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, **12 di esse riconoscono ad almeno il 14% delle dipendenti donne il ricorso al lavoro agile**
- 46 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: solamente 2 amministrazioni si posizionano come best in class, **mentre una quota significativa del campione presenta valori al di sotto della media**

MEDIA

14,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

79,4%

DEVIAZIONE STANDARD

16,5%



Cluster 3: Enti locali



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

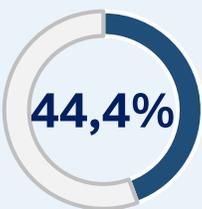


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 77,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



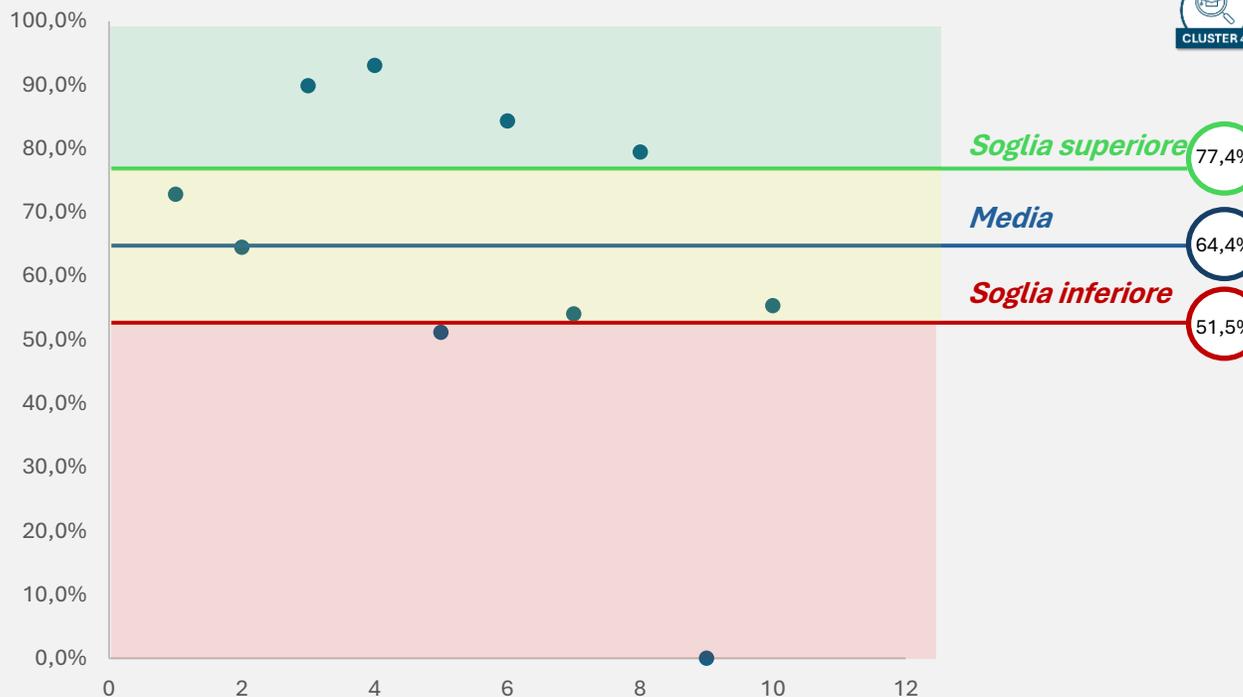
$> 51,5\%$
 $< 77,4\%$

4



$\leq 51,5\%$

2



HIGHLIGHT



- 4 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di donne di lavoro agile superiore al 80%. Di queste, **2 amministrazioni** presentano **valori attorno al 90%**
- 4 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, **equamente distribuita sopra e sotto la media**
- Le 2 amministrazioni presenti nella categoria rossa sono polarizzate: un ente ha valori attorno al 50%, l'altro pari allo 0%
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori al di sopra della media**

MEDIA

64,4%

MINIMO

0%

MASSIMO

93,0%

DEVIATION STANDARD

25,8%





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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 8,5%

#ENTI PER CATEGORIA

1



> 1,5 %
< 8,5 %

0

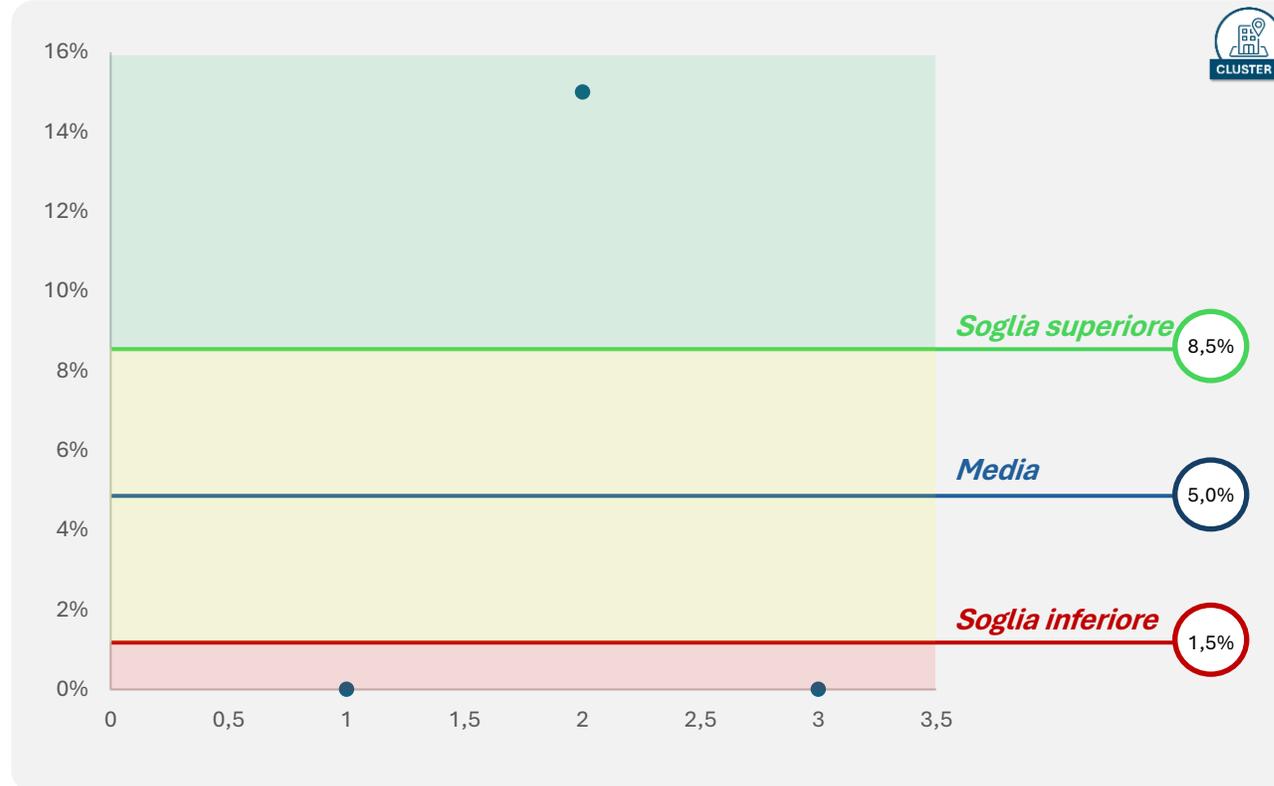


≤ 1,5 %

2

N/A*

4



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
5,0%	0%	15,0%	7,1%

HIGHLIGHT

- Solo 1 amministrazione si colloca nella **categoria verde** con **valori superiori al 10%**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 2 **amministrazioni** presentano **valori pari allo 0%**
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- 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**





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

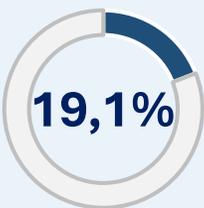


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 35,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



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

5

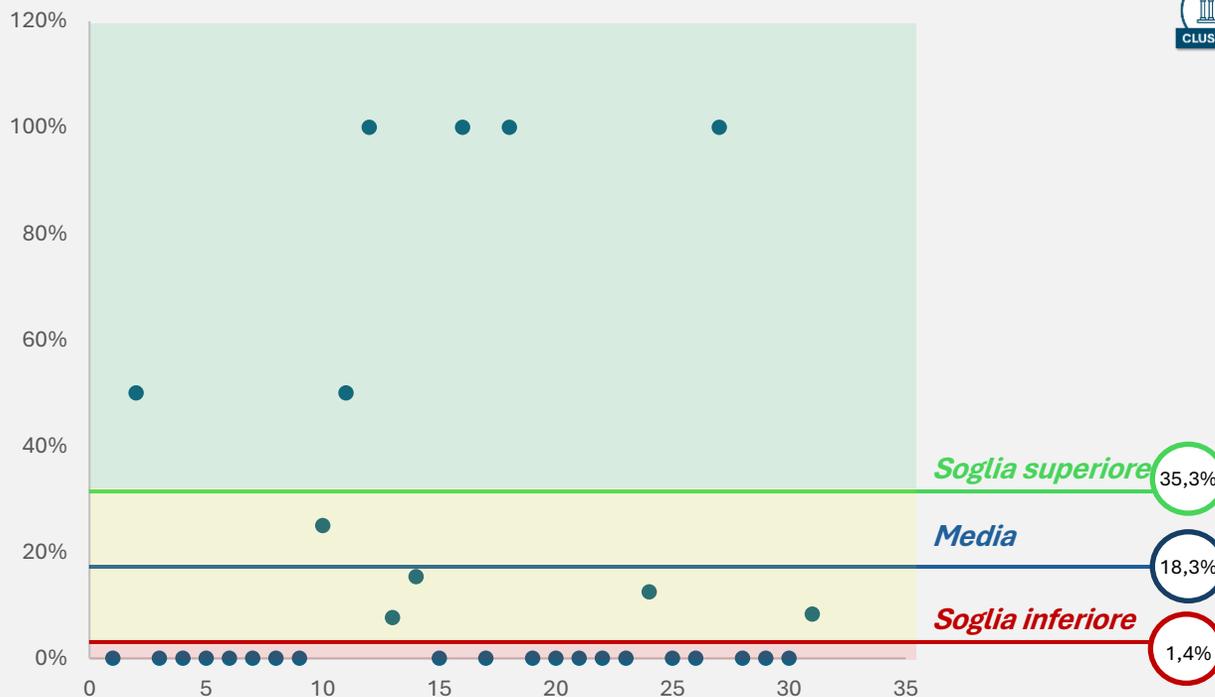


$\leq 1,4\%$

20

N/A*

3



HIGHLIGHT



- 6 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di software in ambito HR maggiore del 40%. Di queste, **4 amministrazioni** presentano **valori attorno al 100%**
- 5 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 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 4 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA

18,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

34,0%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

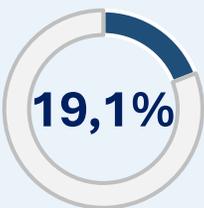
Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR



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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 49,3%

#ENTI PER CATEGORIA

24



> 9,3 %
< 49,3 %

13

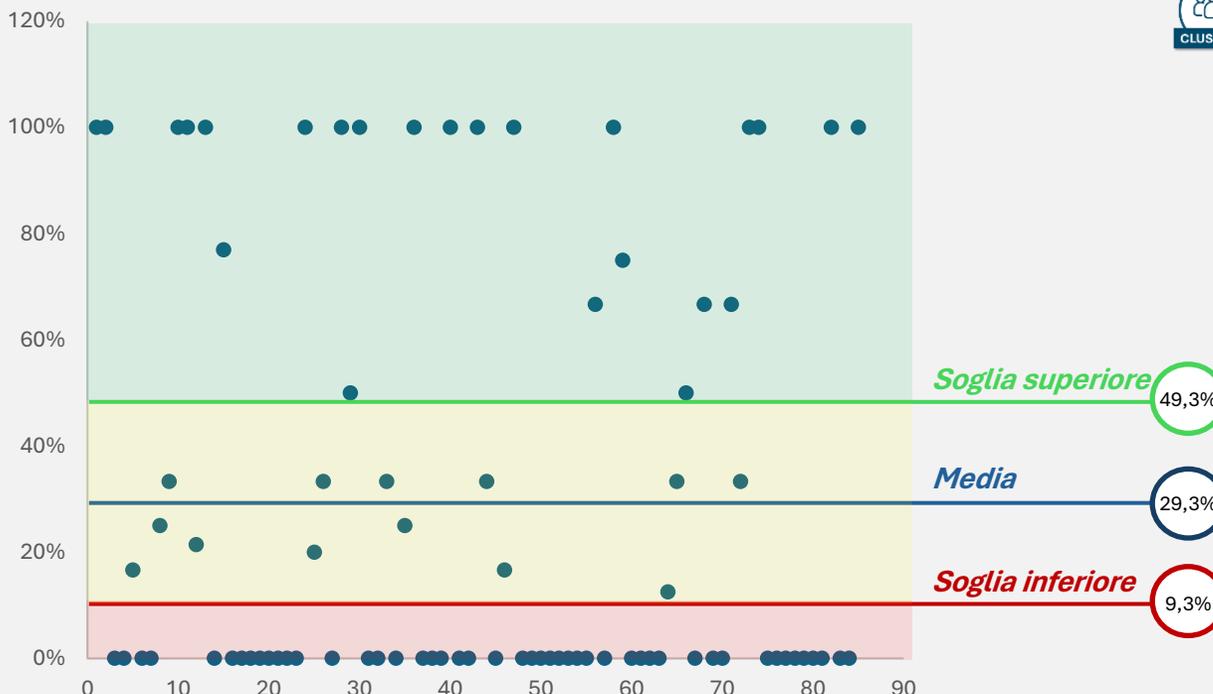


≤ 9,3 %

48

N/A*

18



MEDIA

29,3%

MINIMO

0%

MASSIMO

100%

DEVIAZIONE STANDARD

40,1%

HIGHLIGHT

- 24 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di software in ambito HR maggiore del 40%. Di queste, **17 amministrazioni** presentano **valori attorno al 100%**
- 13 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite intorno alla **media**
- Le 48 amministrazioni presenti nella categoria rossa non si sono dotate di software gestionali in ambito HR
- Per 18 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 17 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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 49,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA
2



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

2

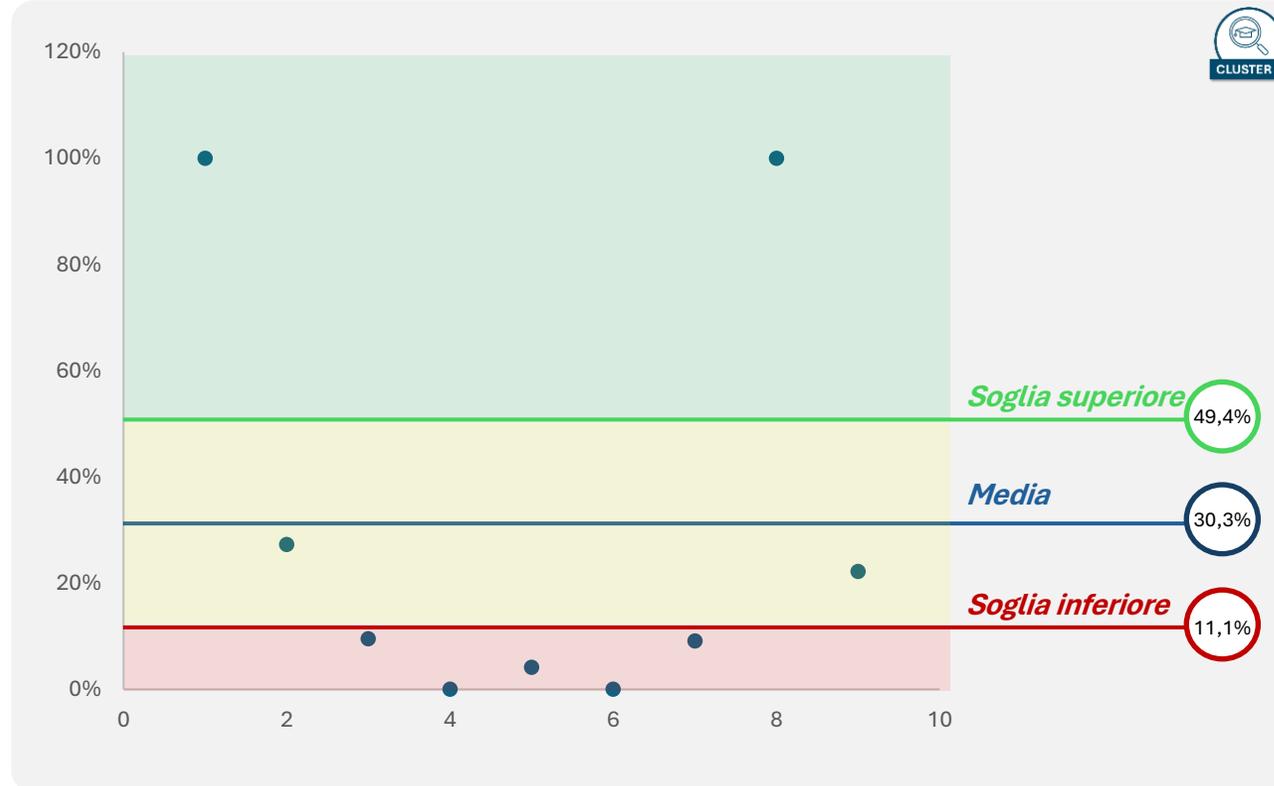


$\leq 11,1\%$

5

N/A*

1



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
30,3%	0%	100%	38,3%

HIGHLIGHT

- Solo 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** con **valori pari al 100%**
- Con riferimento alla categoria gialla, si segnala che le 2 **amministrazioni** presentano **valori al di sotto della media**
- 5 amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, 2 di esse **non hanno introdotto nuovi software in ambito HR**
- Per 1 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- 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**





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

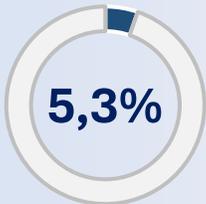


KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 10,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA 2



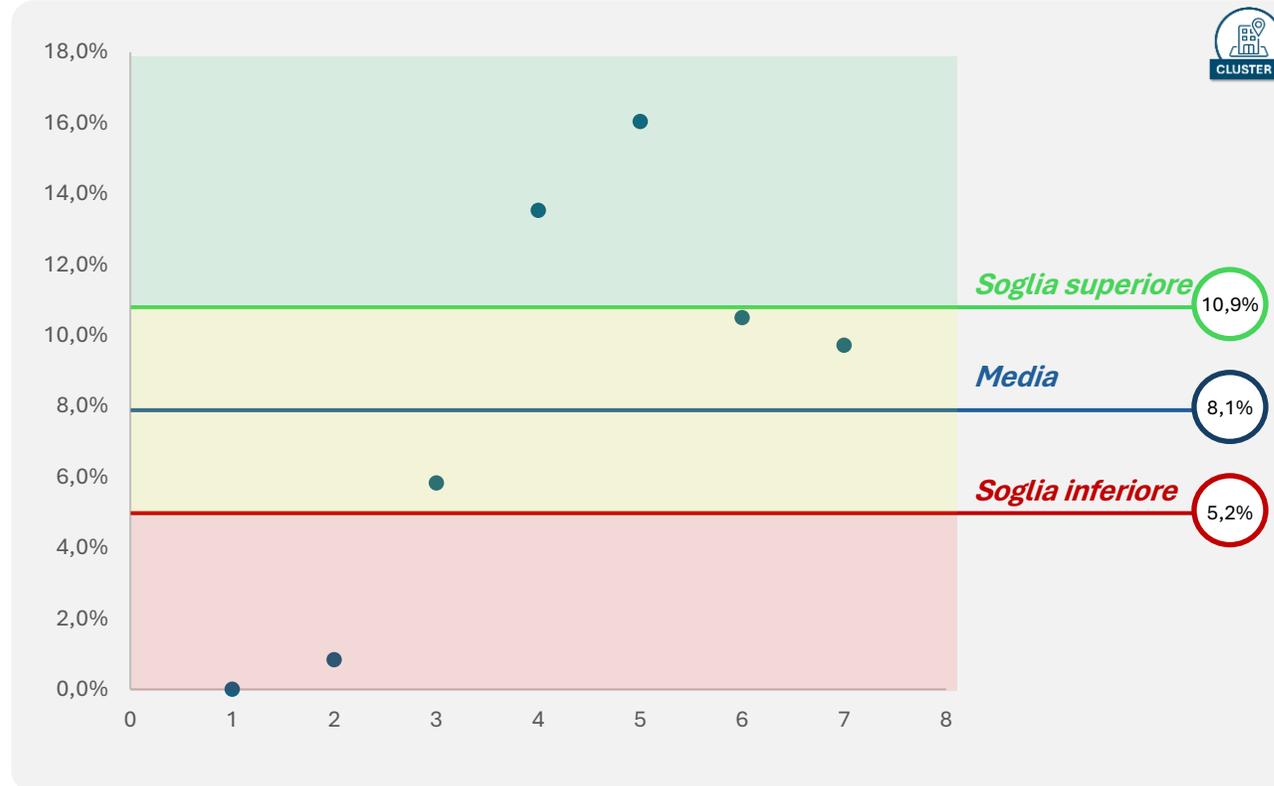
$> 5,2\%$ $< 10,9\%$

3



$\leq 5,2\%$

2



HIGHLIGHT



- Solo 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** con **valori pari o superiori al 14%**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 2 **amministrazioni** presentano **valori pari o prossimi allo 0%**
- 3 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, 2 di esse presentano valori al di sopra della media
- 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	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
8,1%	0%	16,0%	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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 11,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



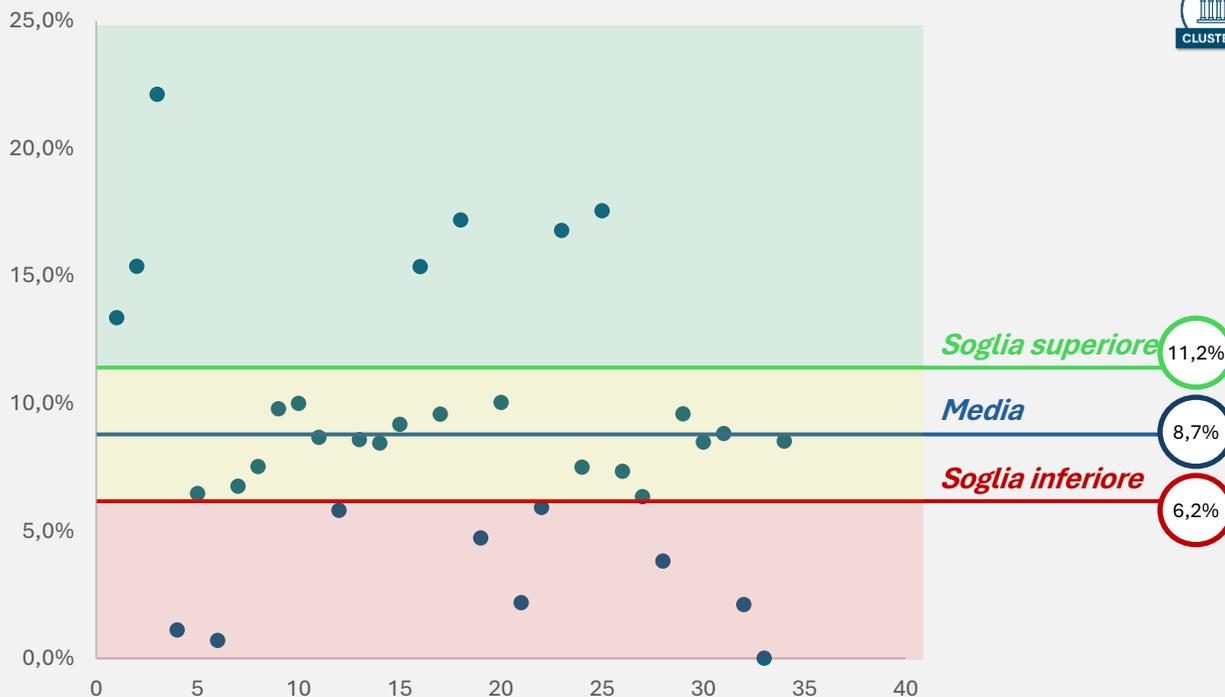
$> 6,2\%$
 $< 11,2\%$

18



$\leq 6,2\%$

9



HIGHLIGHT



- 7 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di personale in servizio under 35 maggiore del 12%. Di queste, **1 amministrazione** presenta **valori superiori al 22%**
- 18 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite intorno alla media
- Le 9 amministrazioni presenti nella categoria rossa hanno meno del 6% del personale in servizio con età inferiore ai 35 anni
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA

8,7%

MINIMO

0%

MASSIMO

22,1%

DEVIATION STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 11,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

32



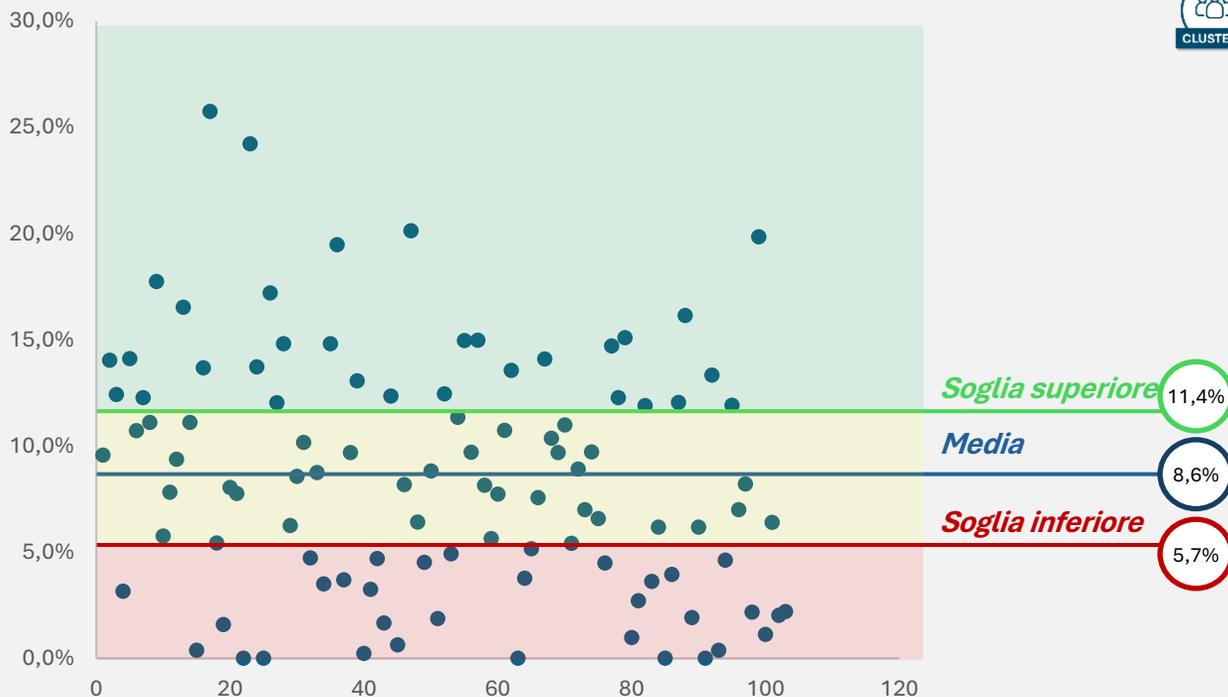
$> 5,7\%$
 $< 11,4\%$

35



$\leq 5,7\%$

36



HIGHLIGHT



- 32 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di personale in servizio under 35 maggiore del 11%. Di queste, **1 amministrazione** presenta **valori superiori al 25%**
- 35 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite intorno alla media
- Le 36 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

8,6%

MINIMO

0%

MASSIMO

25,8%

DEVIATION STANDARD

5,6%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 10,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA
4



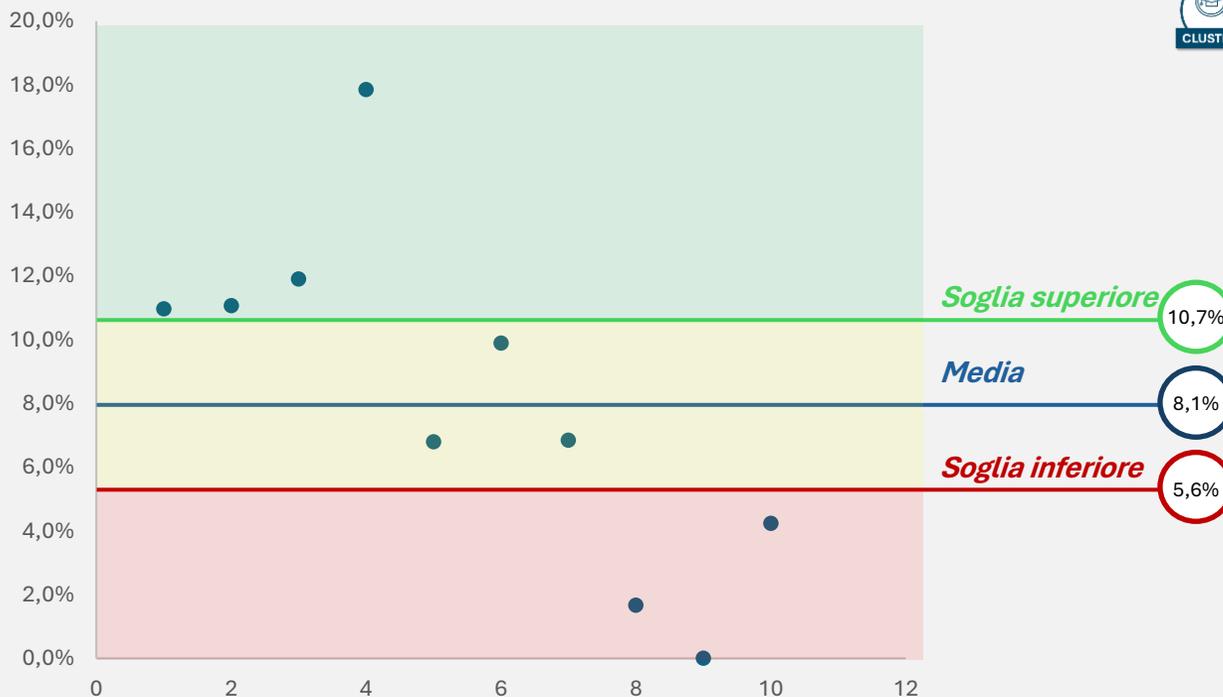
$> 5,6\%$
 $< 10,7\%$

3



$\leq 5,6\%$

3



HIGHLIGHT



- 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di esse 1 ha più del 18% del personale in servizio under 35
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 1 ente non ha personale in servizio con meno di 35 anni
- 3 amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, 2 di esse presentano valori al di sotto della media
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, la maggior parte delle rispondenti presenta valori pressoché equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media

MEDIA

8,1%

MINIMO

0%

MASSIMO

17,9%

DEVIATION STANDARD

5,0%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 0,0%

#ENTI PER CATEGORIA

0



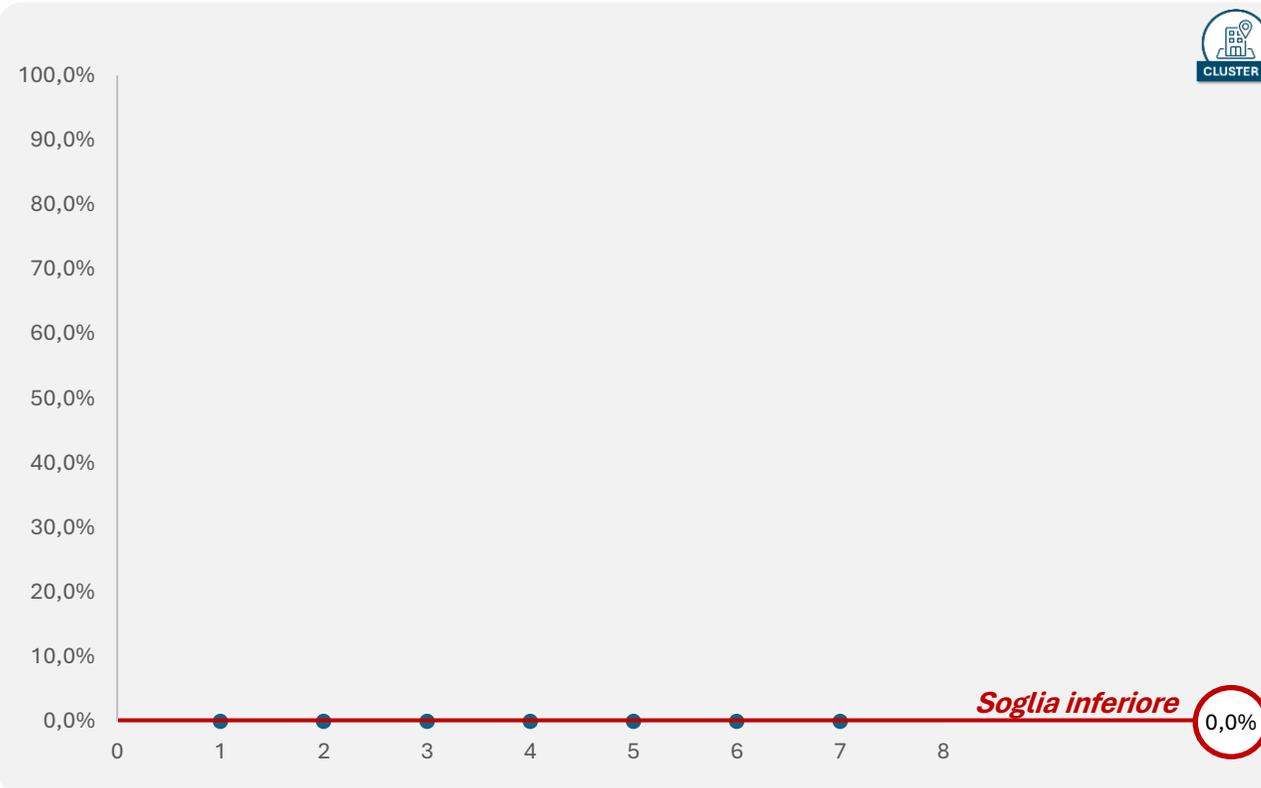
> 0,0 %
< 0,0 %

0



≤ 0,0 %

7



HIGHLIGHT



- Per i 7 enti facenti parte del cluster delle pubbliche amministrazioni centrali, **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio.**

MEDIA

0,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

0,0%

DEVIATIONE STANDARD

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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 3,3%

#ENTI PER CATEGORIA

11



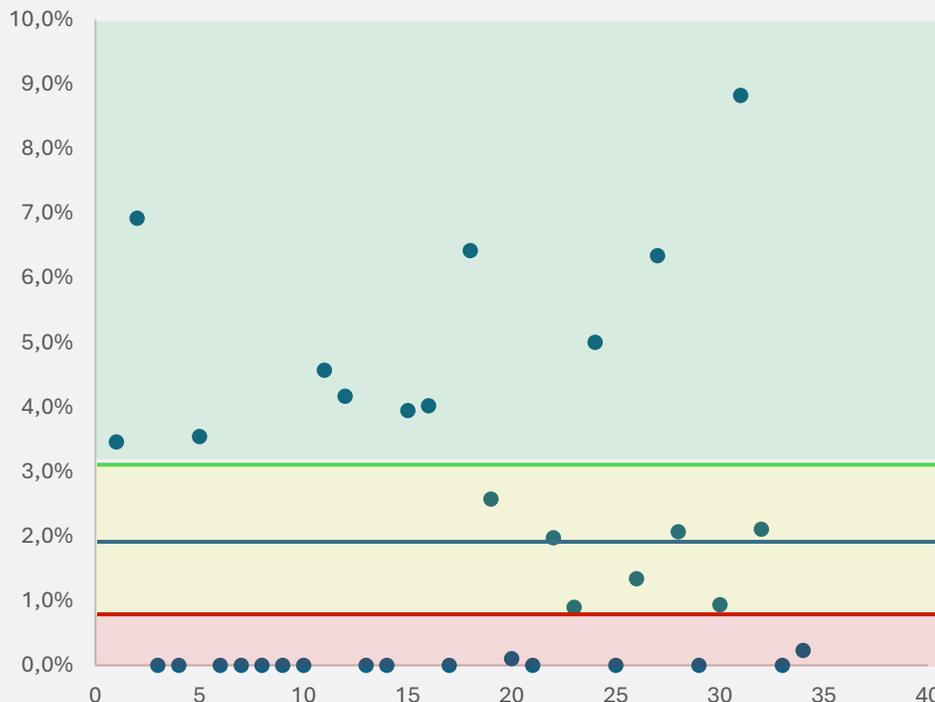
> 0,8 %
< 3,3 %

7



≤ 0,8 %

16



Soglia superiore

3,3%

Media

2,0%

Soglia inferiore

0,8%

MEDIA

2,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

8,8%

DEVIAZIONE STANDARD

2,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 11 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **4 enti** presentano un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore al 6%**
- Le 7 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori distribuiti prevalentemente **al di sopra della media**
- **Le 16 amministrazioni** che si collocano nella categoria rossa, presentano un % di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio prossima allo 0%**
- In sintesi: solamente **4** 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



6.15 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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



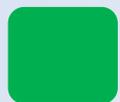
KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

103 Enti Locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 2,2%

#ENTI PER CATEGORIA

24



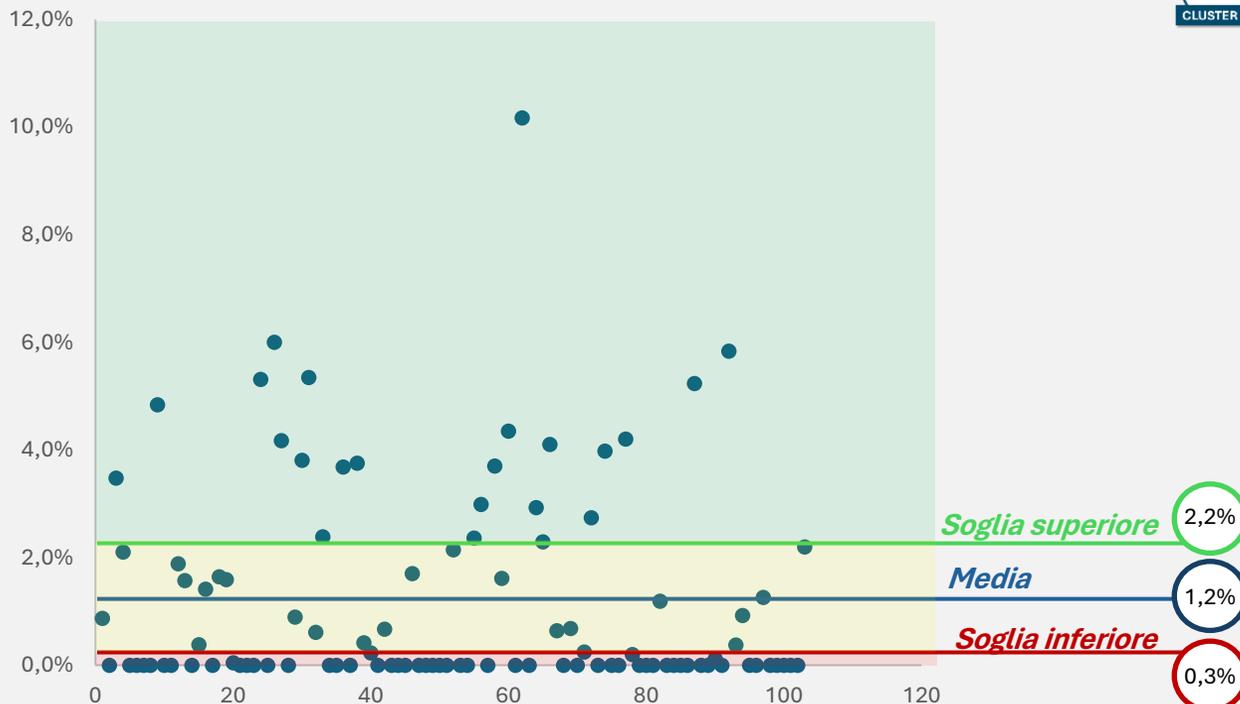
> 0,3 %
< 2,2 %

21



≤ 0,3 %

58



CLUSTER 3

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Del campione rispondente 24 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **1 ente** presenta un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore al 10%**
- Le 21 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione pressoché omogenea **sopra e sotto la media**
- **58 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, registrando una % di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio prossimo allo 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

1,2%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

10,2%

DEVIATION STANDARD

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

(n° di Funzionari <35 anni – EQ – EP in servizio/ n° totale di personale in servizio) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 0,02 %

#ENTI PER CATEGORIA

1



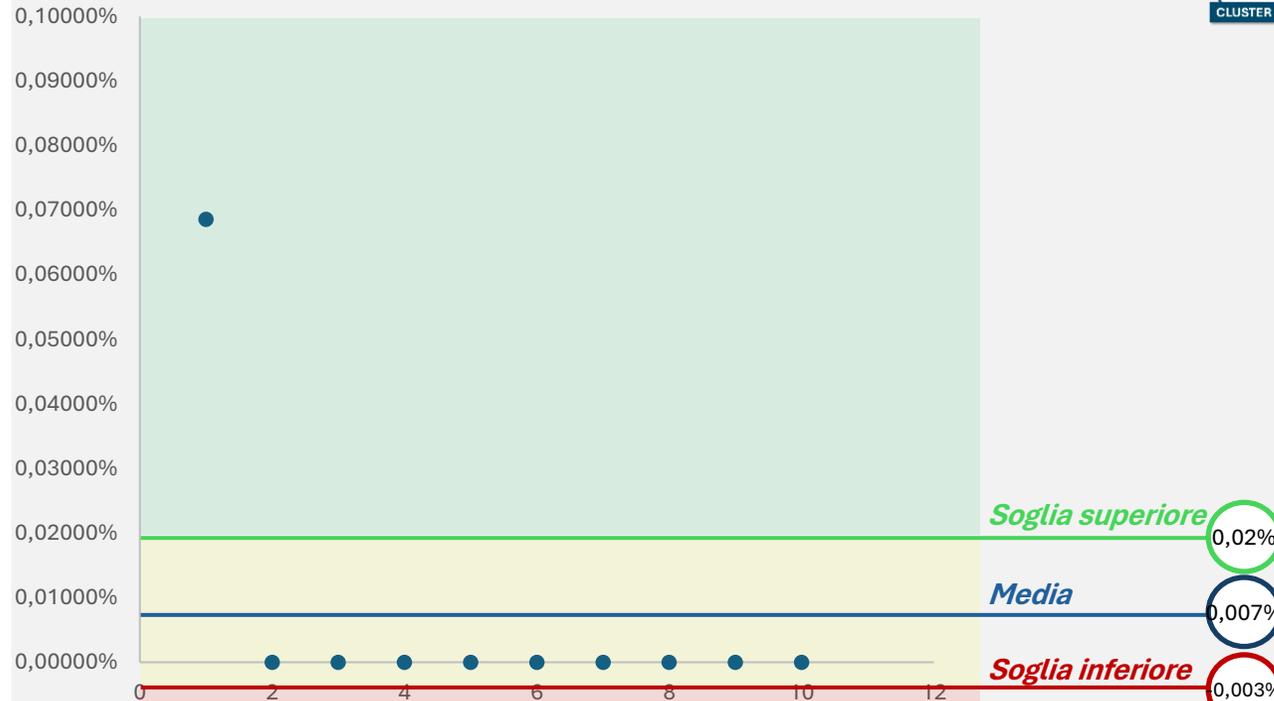
> -0,003 %
< 0,02 %

9



≤ -0,003 %

0



HIGHLIGHT



- La categoria verde è popolata da un singolo ente che presenta un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore al 0,1%**
- Per 9 enti, **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio**

MEDIA

0,007%

MINIMO

0,00%

MASSIMO

0,07%

DEVIAZIONE STANDARD

0,02%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 4,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

2



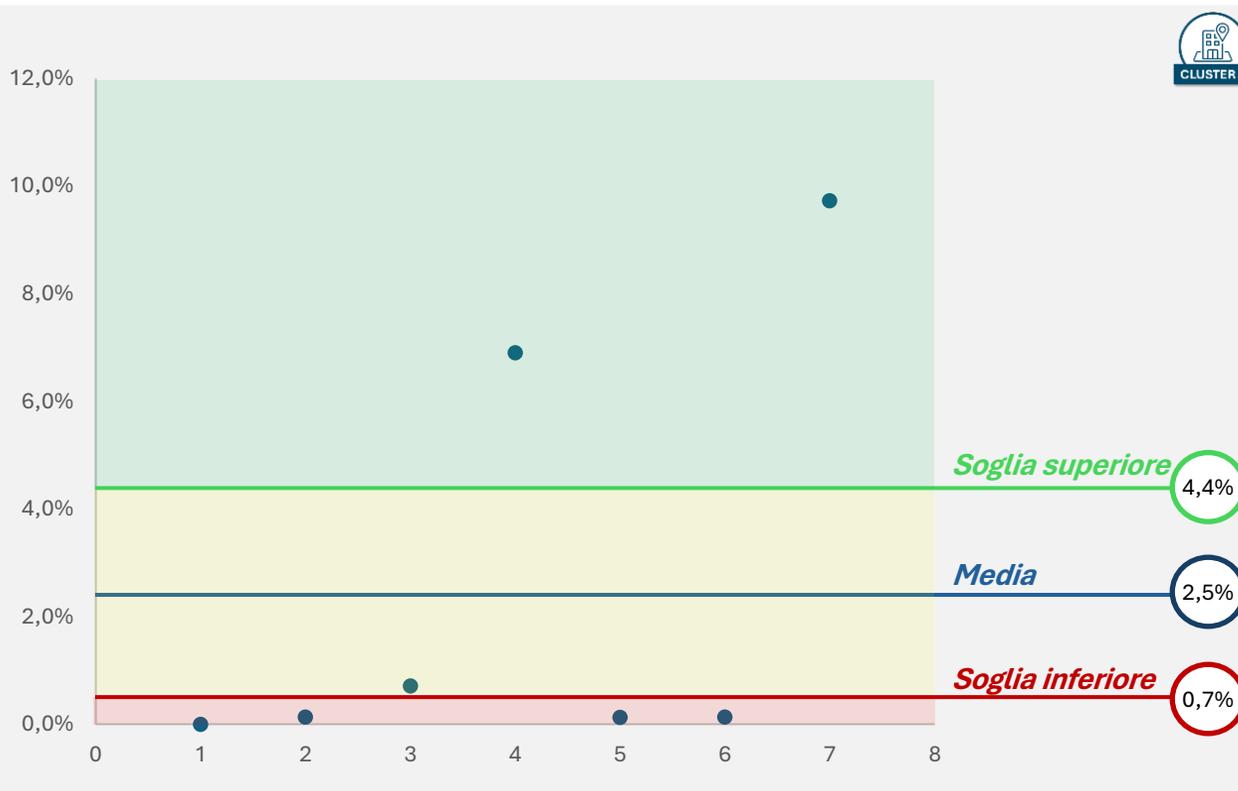
$> 0,7\%$
 $< 4,4\%$

1



$\leq 0,7\%$

4



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **persone in comando out superiore al 6%**
- Solamente **1 amministrazione** si colloca nella categoria gialla con valori sotto la media
- Le amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **prossimi allo 0%**
- In sintesi: solamente **2 amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sotto della media

MEDIA

2,5%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

9,7%

DEVIATION STANDARD

3,7%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA 4



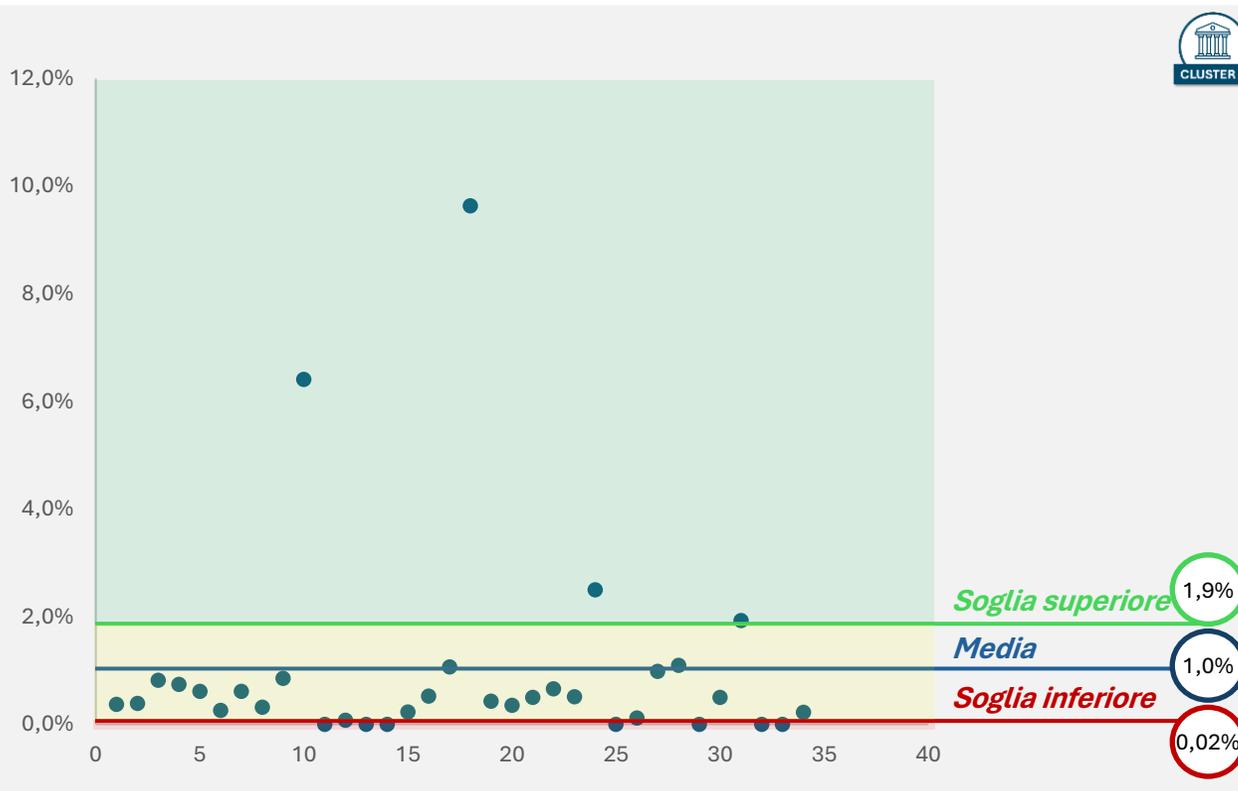
$> 0,02\%$ $< 1,9\%$

23



$\leq 0,02\%$

7



HIGHLIGHT



- 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde e 2 presentano una % di **persone in comando out superiore al 6%**
- 23 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sotto la media
- Le 7 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **prossimi allo 0%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazione presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media

MEDIA

1,0%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

9,6%

DEVIATION STANDARD

1,9%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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

154 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti Locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

17



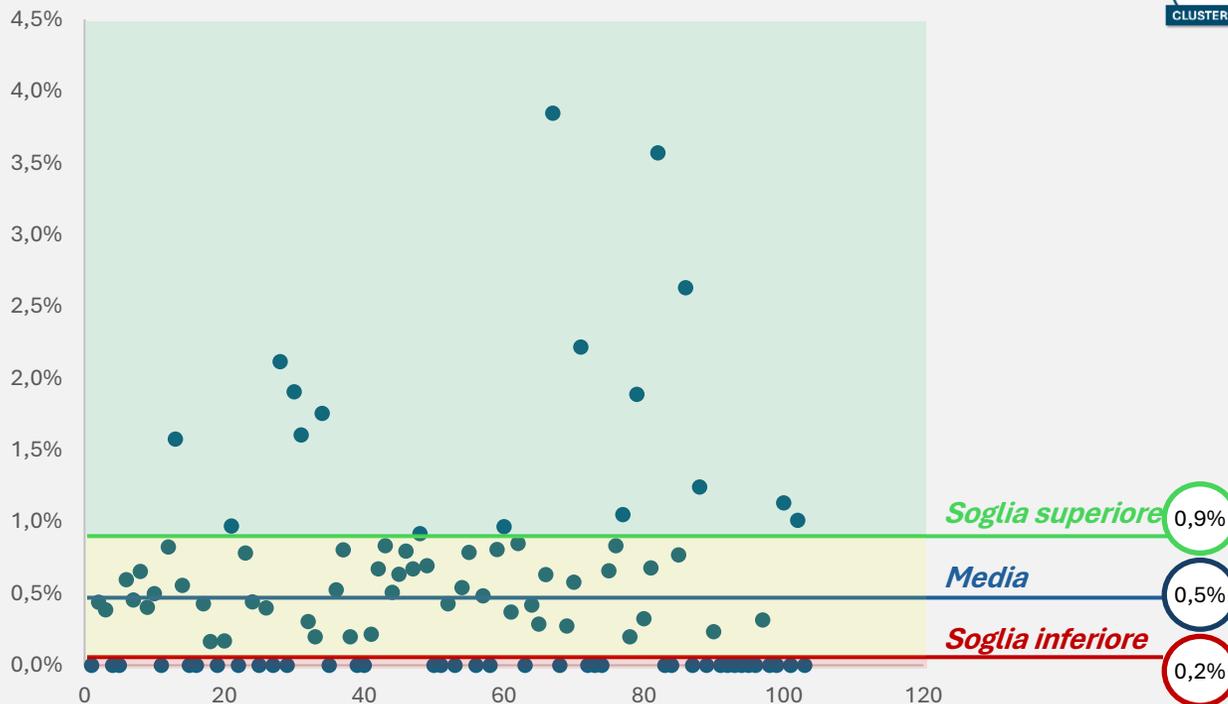
$> 0,2\%$
 $< 0,9\%$

46



$\leq 0,2\%$

40



MEDIA

0,5%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

3,8%

DEVIAZIONE STANDARD

0,7%

HIGHLIGHT



- 17 amministrazioni si collocano nella categoria verde e 2 presentano una % di **persone in comando out superiore al 3,5%**
- Le **46 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori intorno alla media
- Le 40 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **prossimi allo 0%**
- In sintesi: solamente **2** 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



6.16 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

1



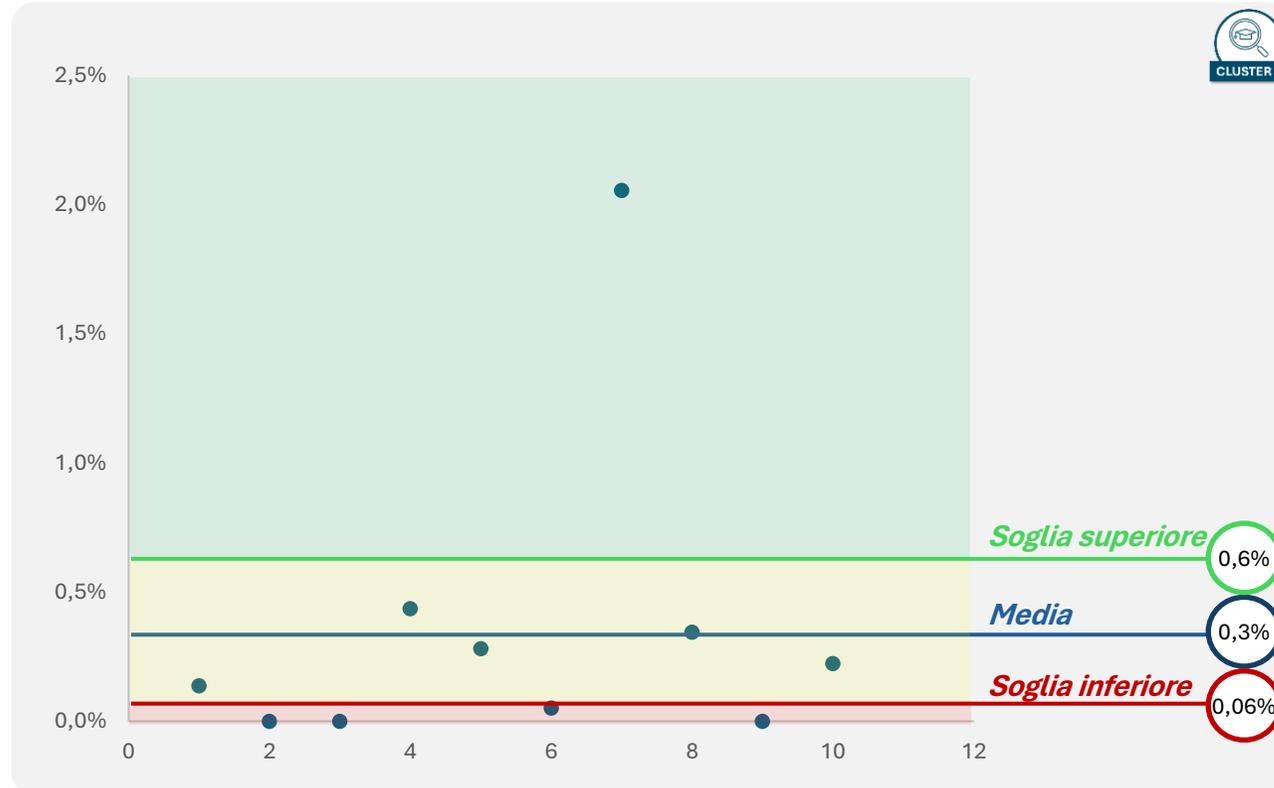
$> 0,06\%$
 $< 0,6\%$

5



$\leq 0,06\%$

4



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 1 amministrazione si colloca nella **categoria verde**, presentando una % di **persone in comando out superiore al 2%**
- **5 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, prevalentemente con valori intorno alla media
- Le 4 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **prossimi allo 0**
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che la fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media

MEDIA

0,3%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

2,1%

DEVIATION STANDARD

0,6%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 3,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

2



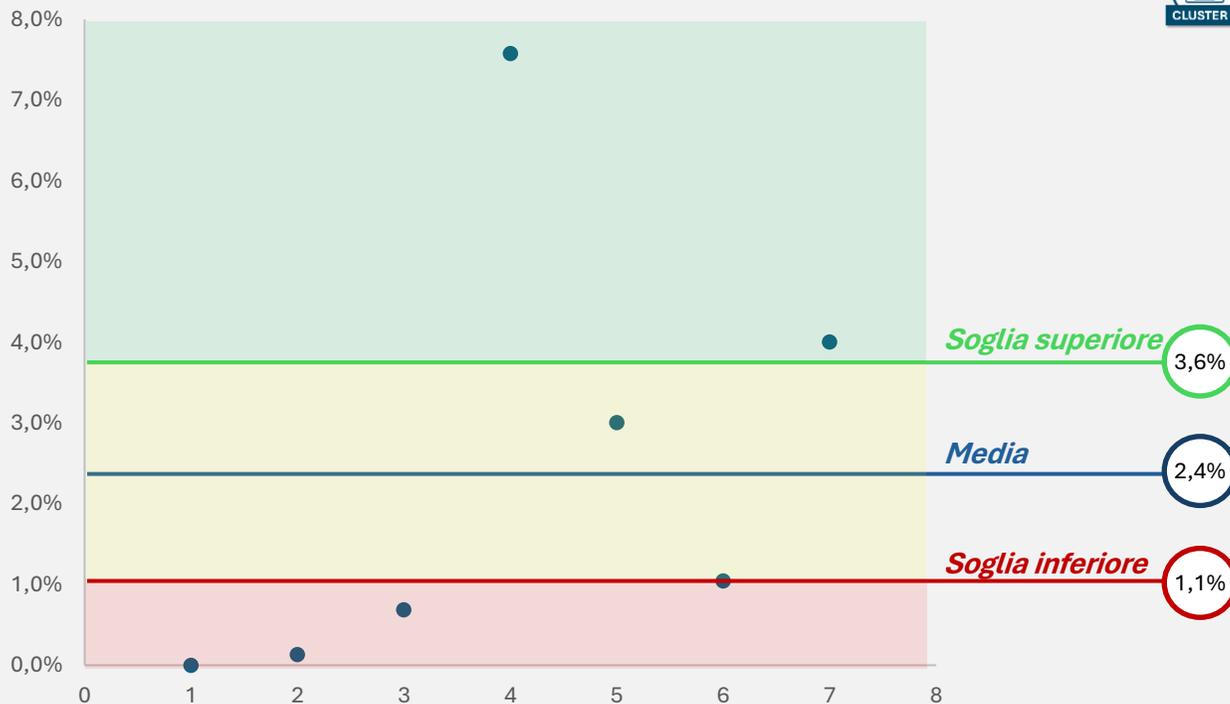
$> 1,1\%$
 $< 3,6\%$

1



$\leq 1,1\%$

4



MEDIA

2,4%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

7,6%

DEVIAZIONE STANDARD

2,5 %

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **trasferimenti personale in comando IN superiore al 3,6%**.
- Solamente **1 amministrazione** si colloca nella categoria gialla con valori sopra la media
- Le 4 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **inferiori o uguali all'1%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazione 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



6.17 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 2,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

4



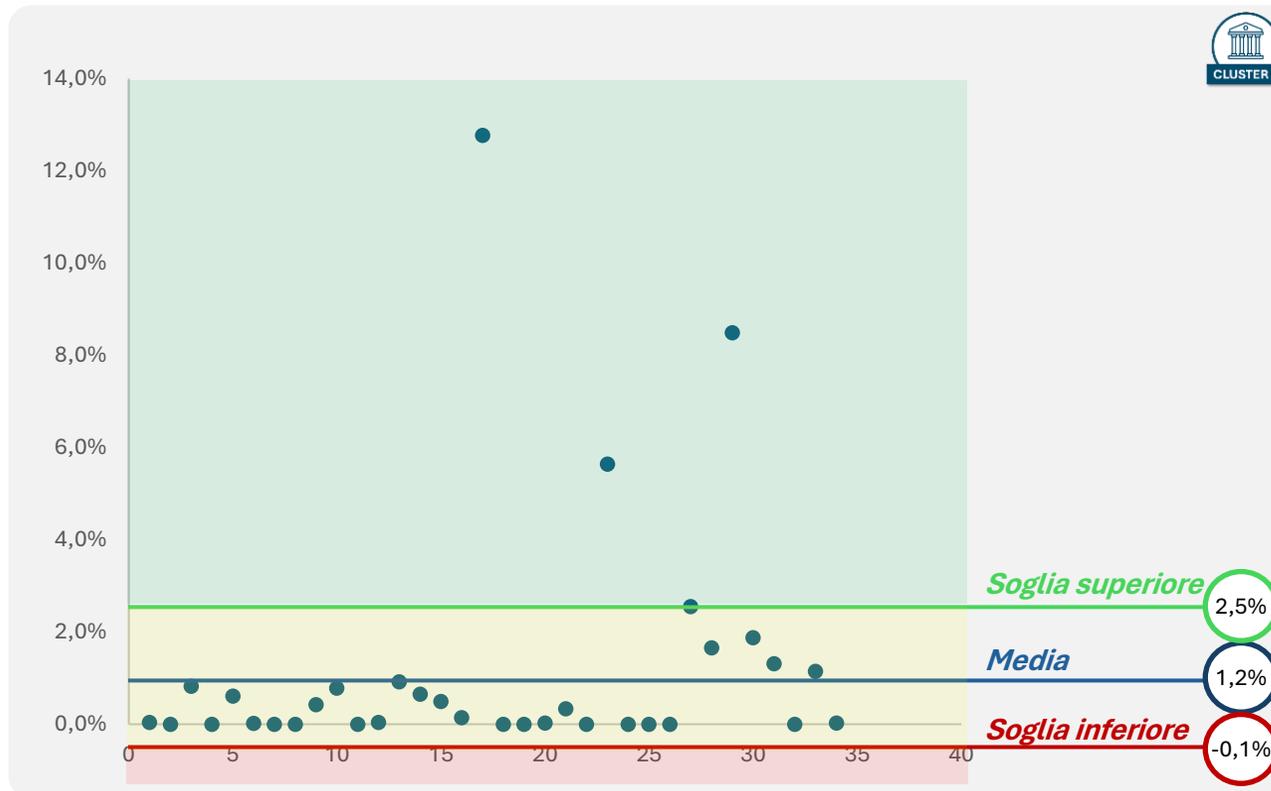
$> -0,1\%$
 $< 2,6\%$

30



$\leq -0,1\%$

0



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
1,2%	0,0%	12,8%	2,6%

HIGHLIGHT

- 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde e 3 presentano una % di trasferimenti personale in comando IN superiore al 4%
- 30 amministrazioni si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sotto la media e prossimi allo 0%
- In sintesi: solamente 2 amministrazione 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



6.17 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 0,6\%$

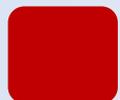
#ENTI PER CATEGORIA

11



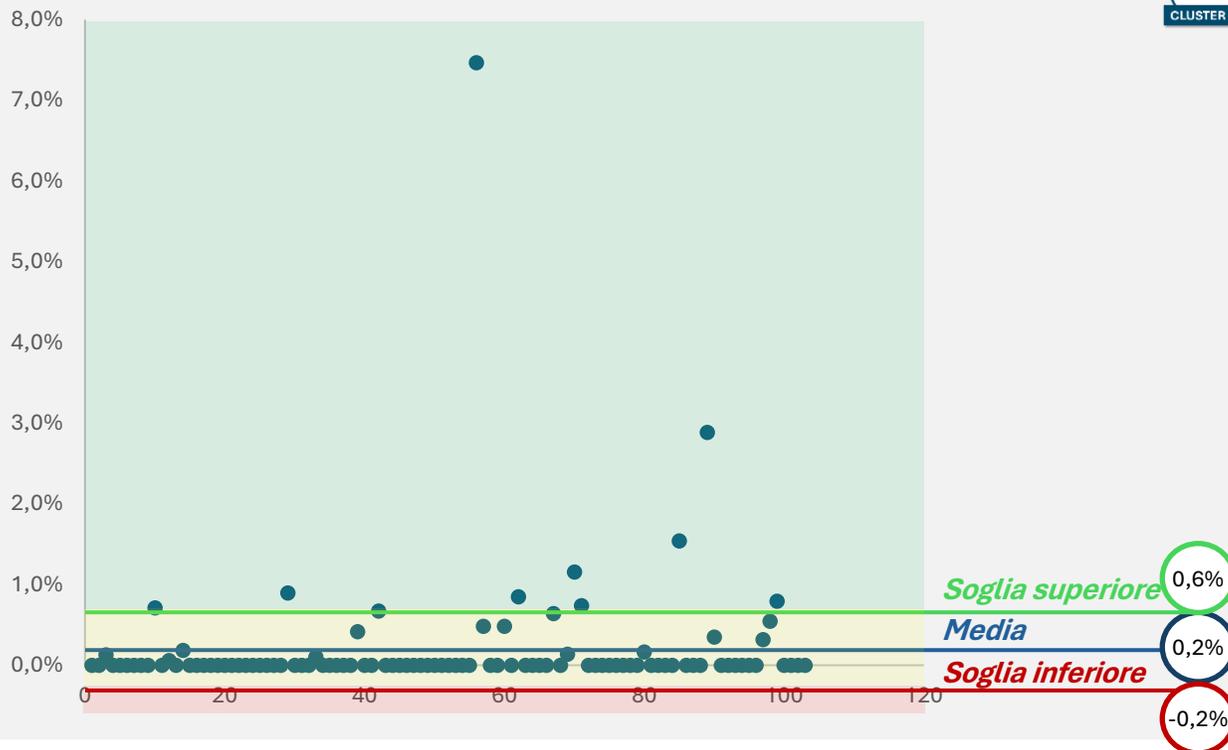
$> - 0,2\%$
 $< 0,6\%$

92



$\leq - 0,2\%$

0



MEDIA

0,2%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

7,5%

DEVIAZIONE STANDARD

0,8%

HIGHLIGHT



- 11 amministrazioni si collocano nella **categoria verde e 1** presenta una % di trasferimenti personale in comando **IN superiore al 7%**
- Le **92 amministrazioni** che si collocano nella categoria gialla presentano prevalentemente valori **prossimi allo 0%**
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che la fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 0,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA
2



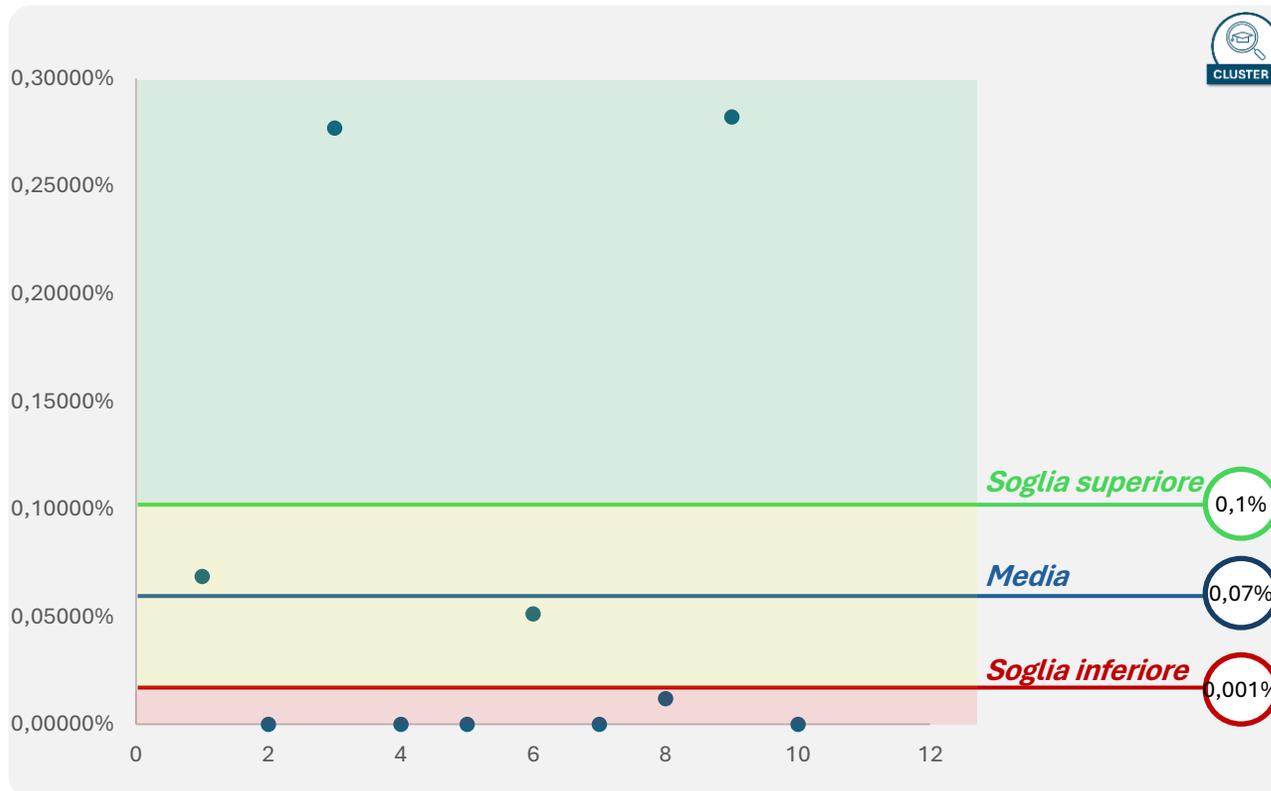
$> 0,01 \%$
 $< 0,1 \%$

2



$\leq 0,001 \%$

6



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **trasferimenti personale in comando IN superiore allo 0,25%**
- 2 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, presentando valori intorno alla media
- Le 6 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **prossimi allo 0%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media

MEDIA

0,07%

MINIMO

0,0%

MASSIMO

0,3%

DEVIAZIONE STANDARD

0,1%





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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 49,1 %

#ENTI PER CATEGORIA

2



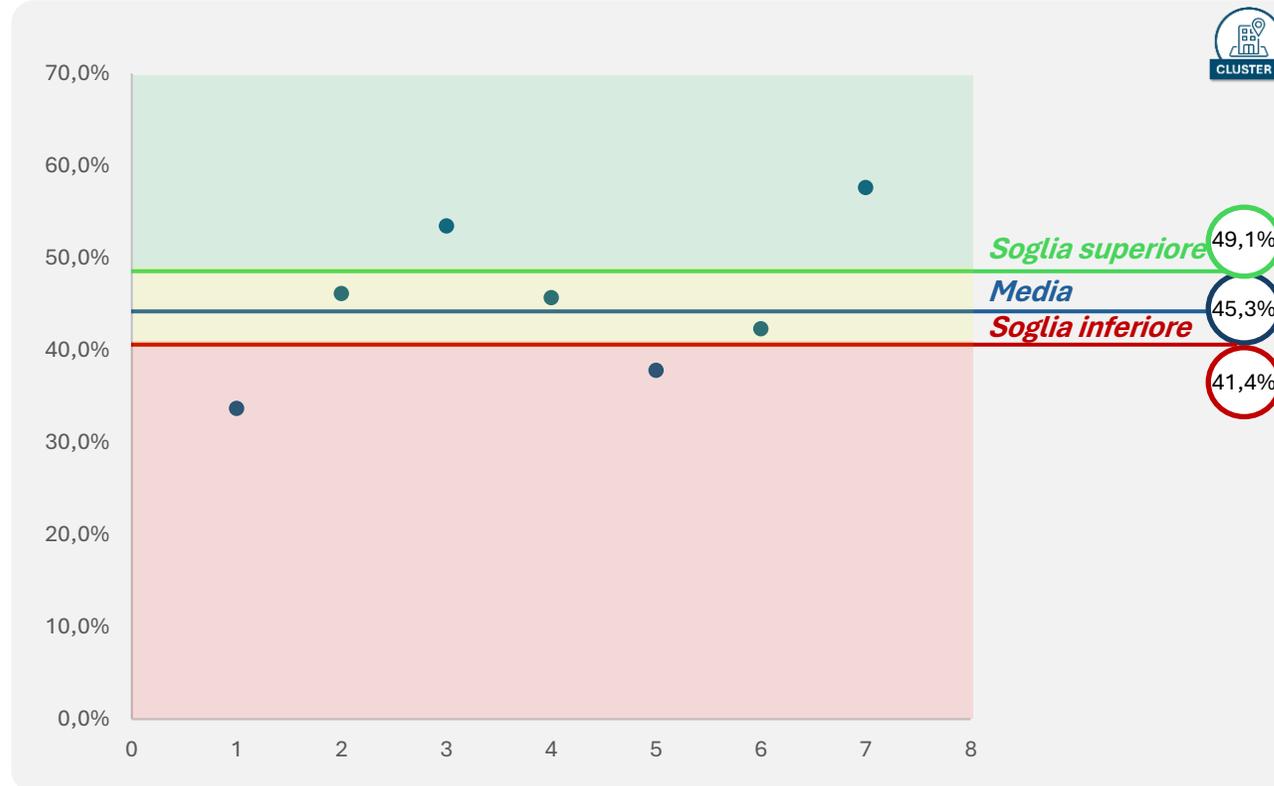
> 41,4 %
< 49,1 %

3



≤ 41,4 %

2



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
45,3%	33,7%	57,7%	7,7%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di lavoratori donne con ruolo dirigenziale superiore al 50%.
- 3 amministrazioni si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sopra la media
- Le 2 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori inferiori al 40%
- 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

$(\text{n}^\circ \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / \text{n}^\circ \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 49,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA 8



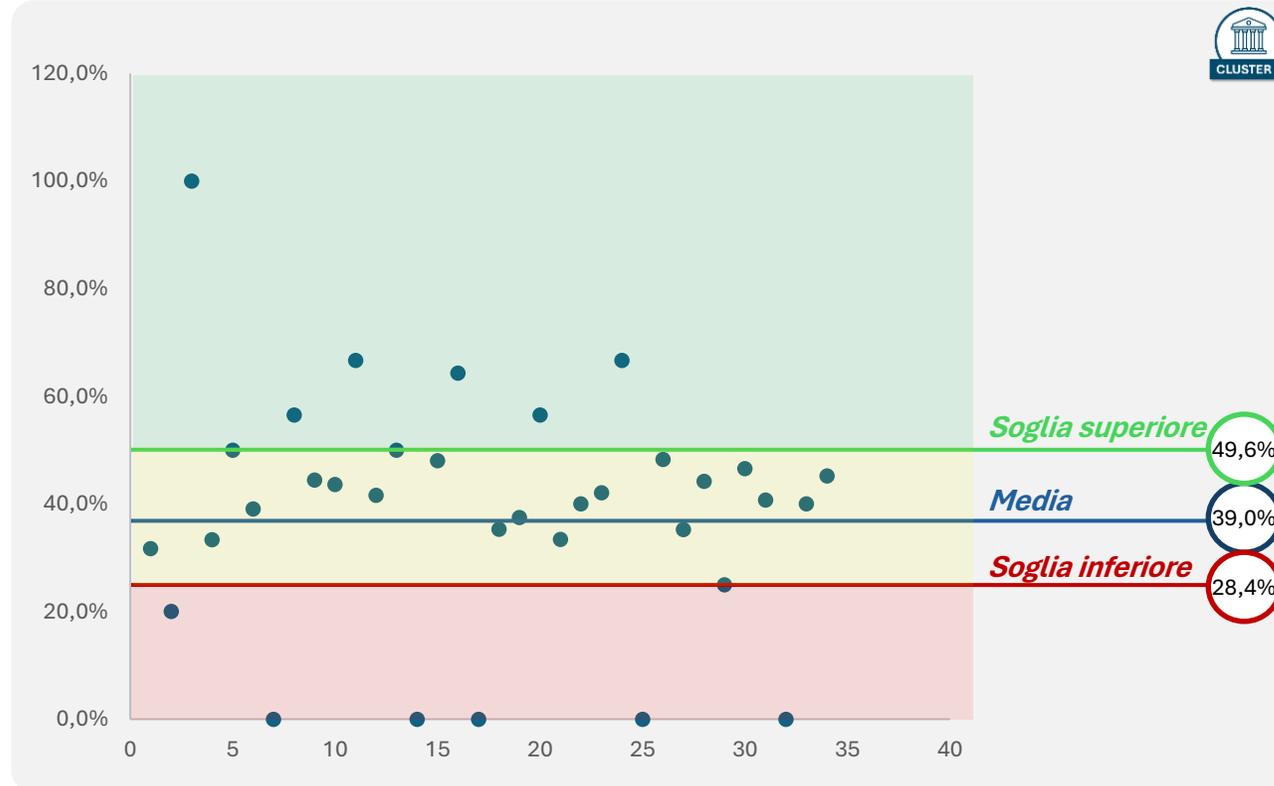
$> 28,4\%$
 $< 49,6\%$

19



$\leq 28,4\%$

7



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
39,0%	0,0%	100%	21,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 8 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **1 ente** presenta solamente **donne a copertura dei ruoli dirigenziali**
- Le 19 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione prevalente al di **sopra e della media**
- 7 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, registrando una % di **donne con ruolo dirigenziale prossimo allo 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

$(n^{\circ} \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / n^{\circ} \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

103 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,0\%$

30

#ENTI PER CATEGORIA



$> 23,4\%$
 $< 49,0\%$

33

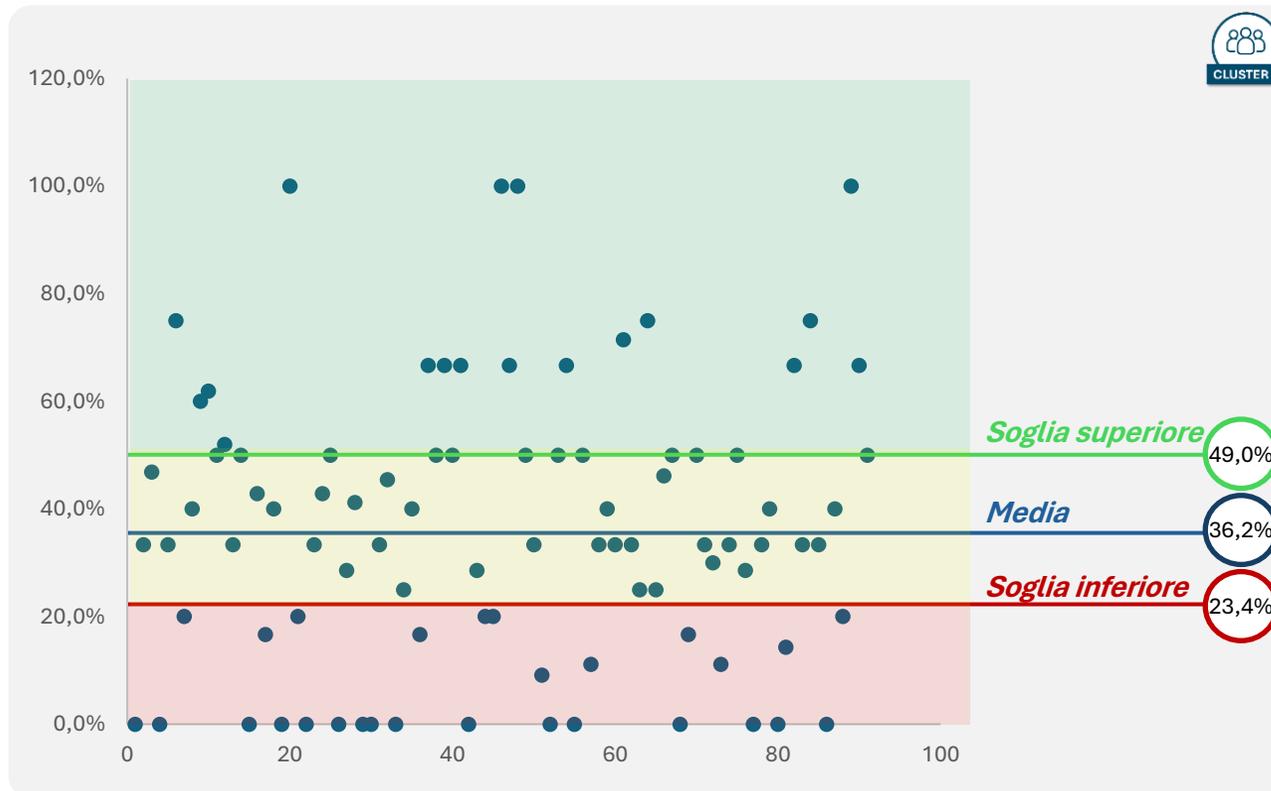


$\leq 23,4\%$

28

N/A*

12



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
36,2%	0,0%	100%	25,5%

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente 30 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **4 enti** presentano solamente **donne a copertura dei ruoli dirigenziali**
- Le 30 amministrazioni inserite nella categoria gialla sono distribuite **equamente al di sopra e al di sotto della media**
- 28 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, 16 di esse registrano una % di **donne con ruolo dirigenziale prossimo allo 0%**
- Per 12 enti non sono stati rilevati dati
- In sintesi: solamente **4** 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 dato



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



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

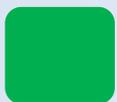


KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 53,5 %

#ENTI PER CATEGORIA

4



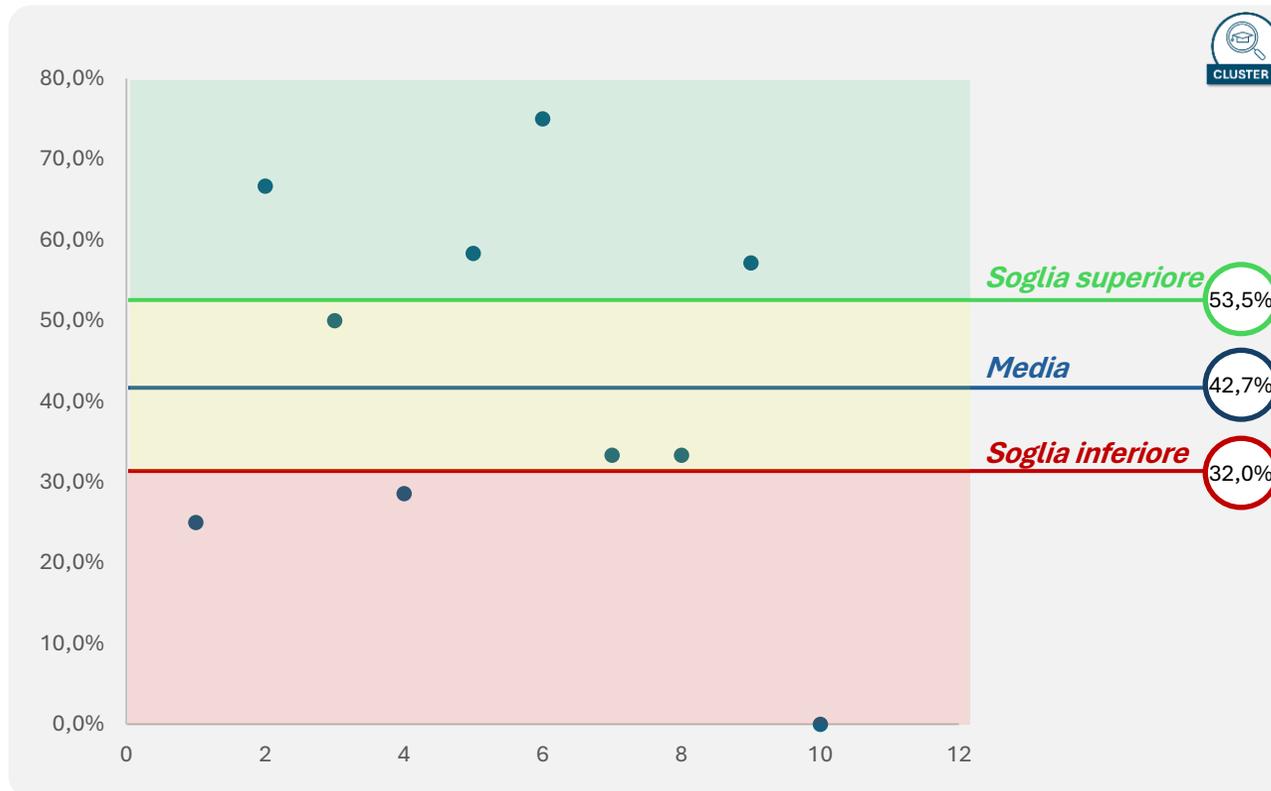
> 32,0 %
< 53,5 %

3



≤ 32,0 %

3



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
42,7%	0,0%	75,0%	21,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **1 ente** presenta un valore maggiore del **70% di donne a copertura dei ruoli dirigenziali previsti**
- Le 3 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione prevalente al di sotto della **media**
- 3 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, 1 di esse non ha **donne a copertura degli incarichi dirigenziali previsti**
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta 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

160

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

2

KPI PER CLUSTER

7 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 0,51$

#ENTI PER CATEGORIA

2



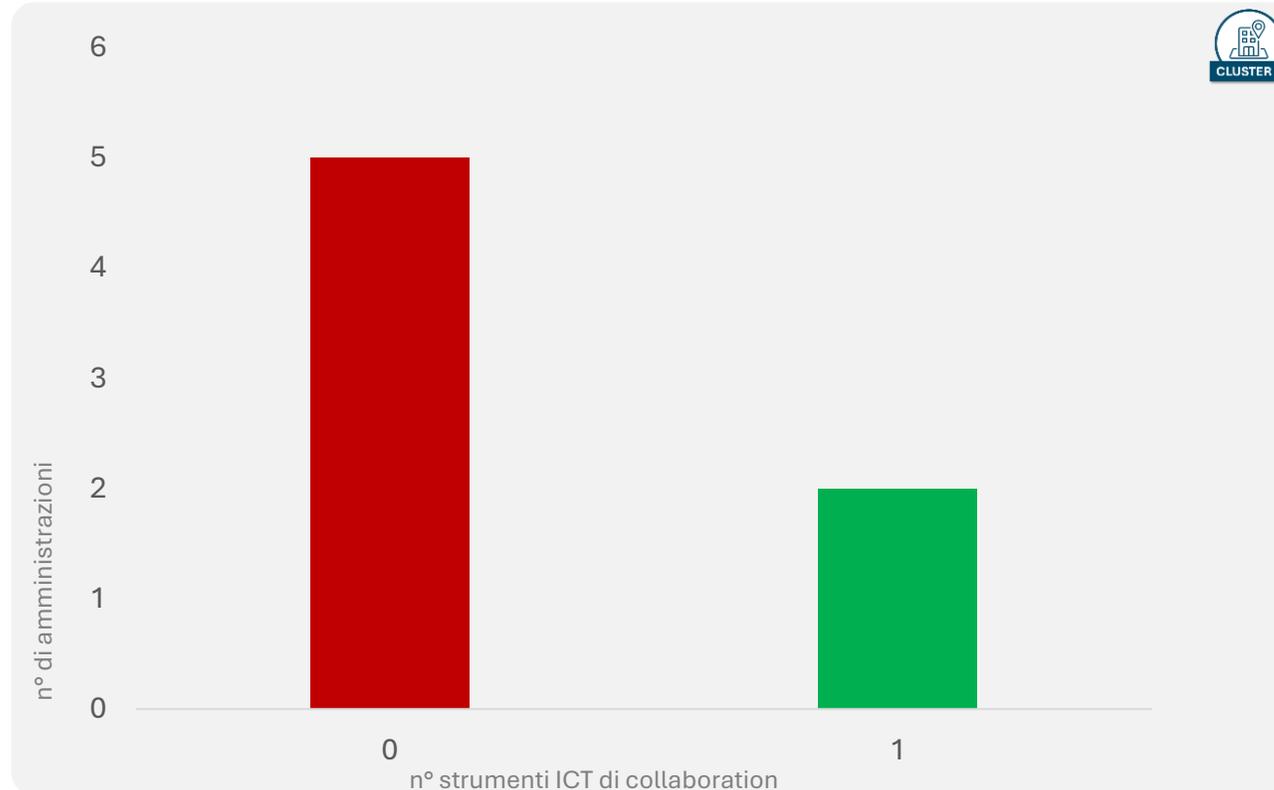
$> 0,06$
 $< 0,51$

0



$\leq 0,06$

5



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIATIONE STANDARD
0,29	0	1,0	0,45

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente 2 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando almeno uno **strumento ICT di collaboration superiore a 2**
- Le 5 amministrazioni inserite nella categoria rossa non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**





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

160

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2

46

KPI PER CLUSTER

34 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 2,02$

#ENTI PER CATEGORIA

6



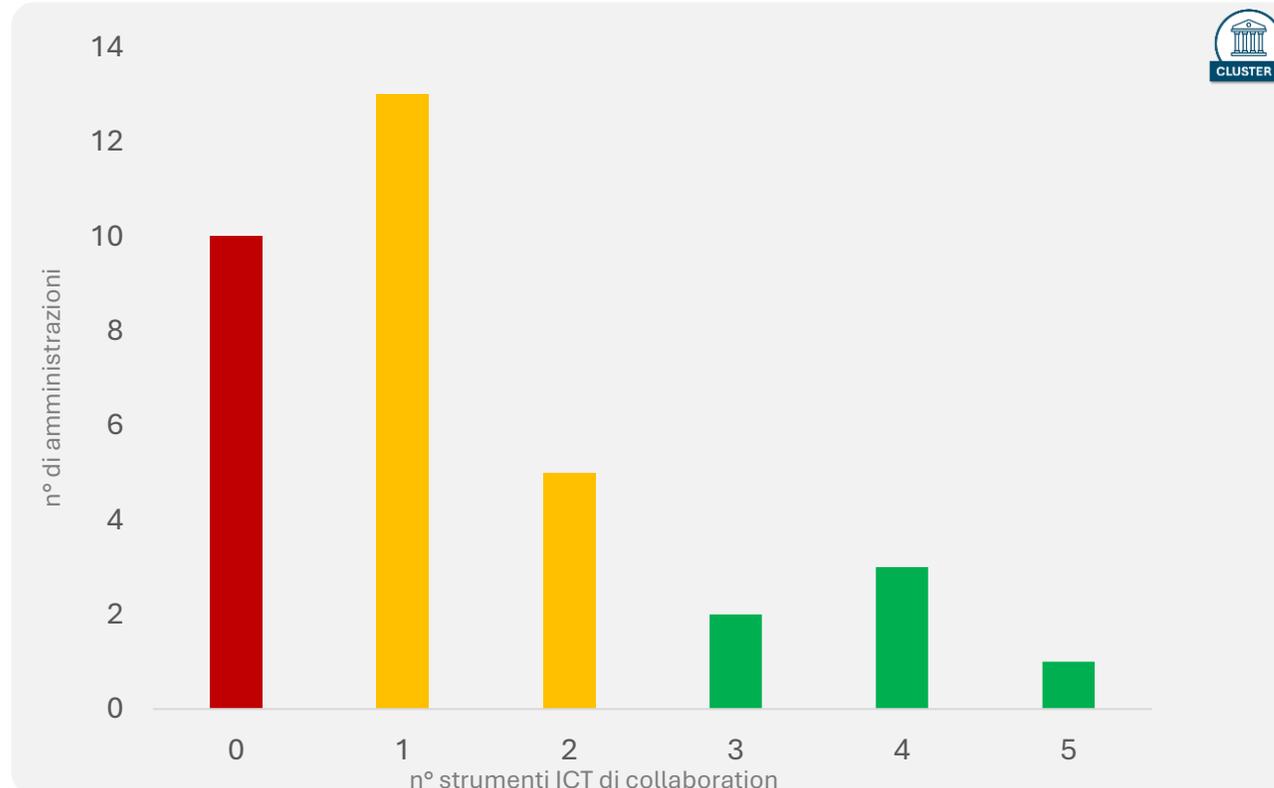
$> 0,68$
 $< 2,02$

18



$\leq 0,68$

10



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 6 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration maggiore o uguale a 3**
- Le 18 amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato massimo 3 **strumenti ICT di collaboration**
- Solamente 10 enti non hanno adottato alcuno strumento

MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
1,35	0	5,0	1,34





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

160

KPI COMPLESSIVO

154 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3

94

KPI PER CLUSTER

103 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,42$

#ENTI PER CATEGORIA

23



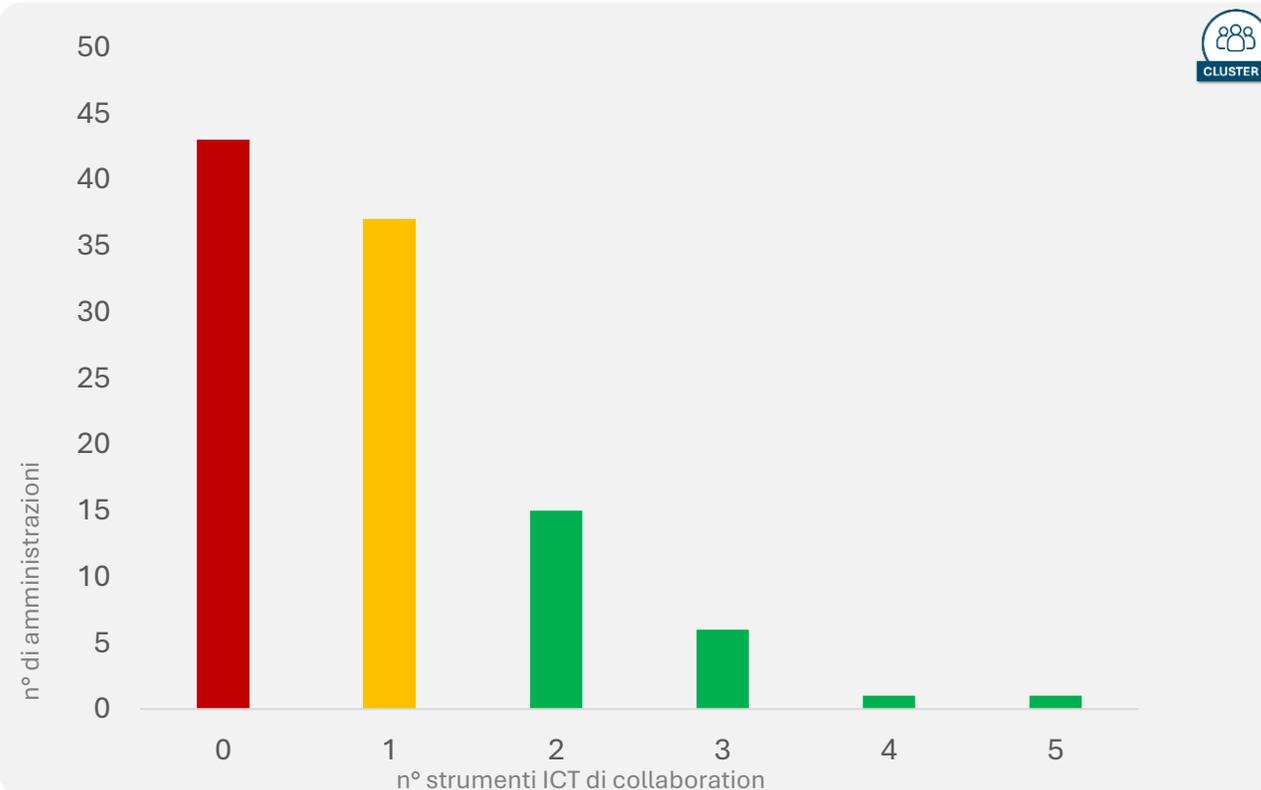
$> 0,41$
 $< 1,42$

37



$\leq 0,41$

43



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 23 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration superiore a 2**
- Le 37 amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato 1 solo **strumento ICT di collaboration**
- 43 enti non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**

MEDIA

0,91

MINIMO

0

MASSIMO

5,0

DEVIATION STANDARD

1,02



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

160

KPI COMPLESSIVO



154 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

18

KPI PER CLUSTER



10 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 2,29

#ENTI PER CATEGORIA

3



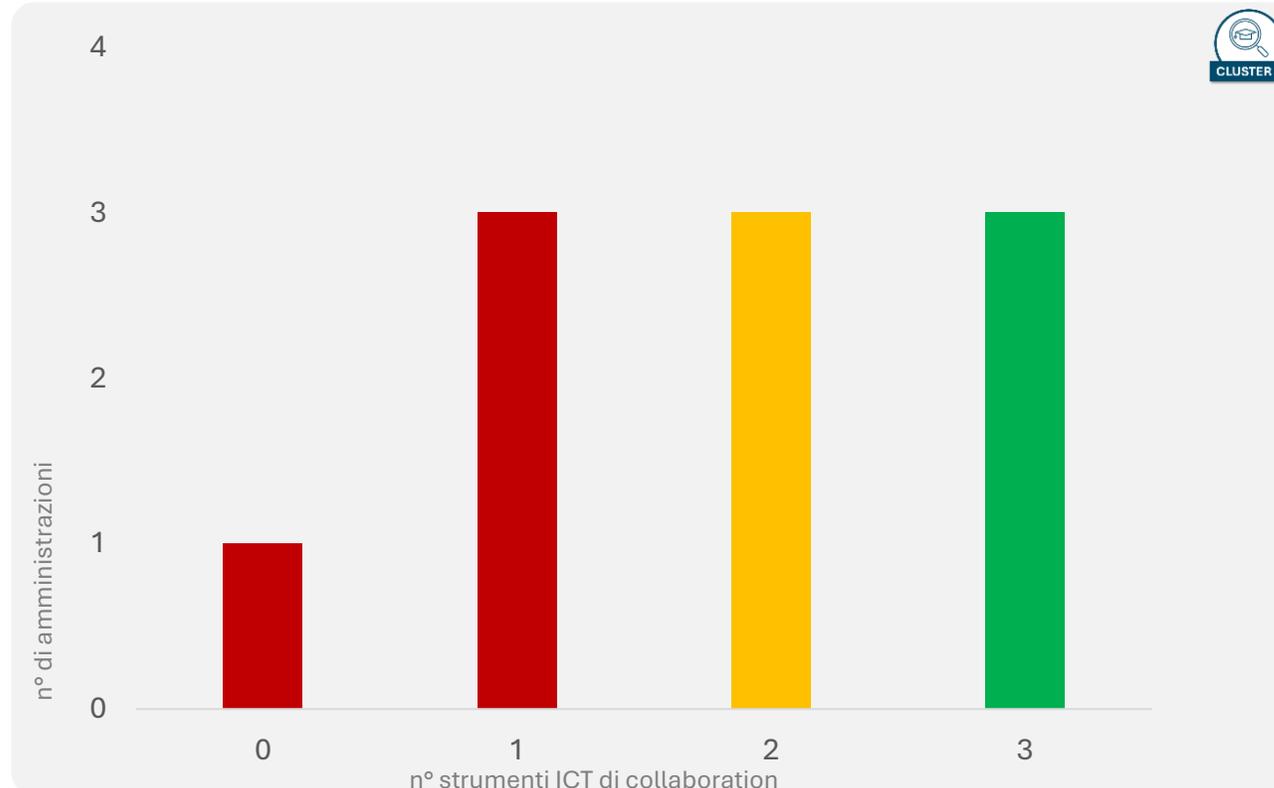
> 1,31
< 2,29

3



≤ 1,31

4



MEDIA	MINIMO	MASSIMO	DEVIAZIONE STANDARD
1,8	0	3,0	0,98

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 3 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration 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

