



Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)



M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella Pubblica
Amministrazione



Quarto Report KPI

All.1_Analisi di
correlazione KPI

Dicembre 2025



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIANZA
#NEXTGENERATIONITALIA

Valutazione di endogeneità Report KPI (IV rilevazione)

Fasi della valutazione

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

Selezione dei dati

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

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

Sulla base di tale considerazione, poiché il set di KPI complessivo, pur convergendo verso una stessa finalità, è frutto di progettualità differenti (GRU/RiVA/Invitalia) per quanto attiene alla metodologia applicata, la valutazione delle relazioni interne ha coinvolto i KPI identificati nella tabella riportata di seguito:

Identificativo KPI	Descrizione KPI	Descrizione Pillar di riferimento
D2.1	Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.2	Percentuale di profili EQ/EP assunti	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.4	Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.5	Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D3.1	Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali	D3. RECRUITING
D3.6	Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni	D3. RECRUITING
D4.2	Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali	D4. SVILUPPO PROFESSIONALE
D5.3	Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni	D5. REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA
D6.1	Semplificazione e/o digitalizzazione processi	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.2	Composizione dei lavoratori per genere	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.3	Composizione dei lavoratori per età	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.4	Tasso di posti vacanti personale non dirigente	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.5	Tasso di posti vacanti personale dirigente	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.6	Tasso di turnover complessivo	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.7	Tasso di progressione nelle aree	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.8	Tasso di progressione tra le aree	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.9	Lavoro flessibile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.10	Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

D6.11	Risorse umane in lavoro agile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.12	Risorse umane donne in lavoro agile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
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
D6.20	Mobilità volontaria esterna	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Preparazione dei dati

I dati raccolti presentano dei *missing value* per alcuni KPI (D2.1, D2.2, D2.4, D2.5, D3.1, D3.6, D4.2, D6.1, D6.4, D6.5, D6.7, D6.9, D6.10, D6.11, D6.12, D6.13, D6.18, D6.20). Per il loro trattamento, considerando il carattere quantitativo dei dati, la media aritmetica è la metrica più accurata rispetto al valore mancante, in quanto assegna un valore coerente con i dati del KPI a disposizione. Il procedimento di imputazione prevede il calcolo della media aritmetica per ciascun KPI e la sostituzione del *missing* dello specifico KPI con il valore medio calcolato¹. Viene tralasciata l'ipotesi di una "standardizzazione" dei dati trattandosi nella quasi totalità dei casi di valorizzazioni percentuali² che forniscono le necessarie garanzie in termini di normalità, linearità, omoschedasticità, corrispondenza di scala e assenza di valori anomali (*outliers*).

¹ Il valore medio sostitutivo viene identificato in funzione del singolo KPI e della categoria di appartenenza dell'Amministrazione a ciascuno dei tre progetti (GRU, RiVA, Invitalia) che presenta la mancata valorizzazione. In sostanza, se il *missing value* è presente per un'Amministrazione RiVA allora viene sostituito con la media aritmetica delle valorizzazioni esistenti RiVA per quel singolo KPI. Analogamente per i *missing value* riferiti alla categorizzazione GRU e Invitalia.

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

3. Analisi di correlazione

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



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



4. Conclusioni

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

Nel particolare si tratta dei seguenti casi:

- composizione dei lavoratori per età (D6.3 - Composizione dei lavoratori per età e D6.14
 - Rilevazione personale <35 anni, pari a -0,60): l'età media dei lavoratori aumenta al diminuire della percentuale di personale con età inferiore ai 35 anni;
- composizione dei lavoratori per genere (D.6.2.1 – uomini sul totale e D.6.2.2 – donne sul totale: correlazione pari a - 1) per cui si registra la massima dipendenza lineare negativa: all'aumento del rapporto di composizione relativo a un genere diminuisce con stessa forza il rapporto di composizione dell'altro genere;
- risorse in lavoro agile per genere (D6.12 - Risorse umane donne in lavoro agile e D6.11
 - Risorse umane in lavoro agile: 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).
- assunzioni (D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione e D2.4 - Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni pari a +0,31).

Vengono registrate, inoltre, moderate dipendenze lineari:

- tra D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa e, rispettivamente, D6.11- Risorse umane in lavoro agile (+0,48) e D6.12 Risorse umane donne in lavoro agile (+0,44);
- tra D6.14 - Rilevazione personale <35 anni e D6.15 - Rilevazione personale EQ-EP <35 anni (+0,31);
- tra D6.16 - Mobilità esterna temporanea (OUT) e D6.17 - Mobilità esterna temporanea (IN) (+0,33).



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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
5,1%	0,0%	13,9%	36,4%	100,0%	8,3%	100,0%	6	35,8%	38,4%	61,6%	53,93	0,0%	0,0%	10,9%	0,0%	0,0%	0,0%	23,0%	67,7%	72,5%	50%	4,5%	0,0%	0,0%	0,3%	33,3%	1	6%
100,0%	0,0%	76,9%	130,0%	100,0%	46,2%	5,6%	12	20,0%	33,6%	66,4%	48,29	7,7%	14,3%	4,1%	0,0%	14,8%	11,0%	9,0%	48,1%	54,0%	92%	12,8%	0,0%	0,0%	0,3%	50,0%	3	0%
35,0%	28,6%	100,0%	35,0%	33,3%	42,9%	100,0%	2	0,0%	36,3%	63,7%	52,00	17,1%	50,0%	4,0%	0,0%	0,3%	13,5%	3,0%	13,5%	17,7%	0%	5,3%	1,3%	2,3%	0,8%	33,3%	1	29%
2,9%	0,0%	100,0%	2,9%	100,0%	100,0%	22,2%	2	23,7%	100,0%	0,0%	54,00	42,8%	16,2%	2,8%	0,0%	3,6%	0,0%	12,8%	86,4%	55,3%	9%	8,4%	0,0%	1,2%	0,0%	41,5%	1	0%
39,1%	0,0%	100,0%	39,1%	100,0%	44,4%	0,0%	0	4,7%	34,8%	65,2%	57,00	0,0%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	2,8%	1,9%	22%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	37,5%	0	33%
83,3%	0,0%	100,0%	83,3%	62,6%	40,0%	10,0%	0	45,5%	33,9%	66,1%	48,00	3,0%	16,7%	10,4%	33,3%	1,8%	0,6%	5,4%	21,4%	29,7%	22%	16,7%	0,0%	4,4%	0,0%	40,0%	0	7%
35,6%	53,5%	100,0%	35,6%	44,8%	4,5%	19,8%	0	4,0%	36,7%	63,3%	49,56	4,1%	21,1%	10,3%	0,0%	3,4%	3,0%	6,0%	45,8%	48,2%	0%	13,0%	3,6%	0,1%	0,1%	64,3%	2	1%
47,5%	8,4%	69,9%	68,0%	50,0%	28,9%	7,6%	1	16,7%	35,2%	64,8%	51,77	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%	0,1%	1,5%	3,2%	7,0%	9,0%	0%	13,6%	0,2%	0,2%	0,1%	31,1%	1	4%
33,3%	0,0%	2,0%	169,3%	100,0%	2,0%	100,0%	0	50,0%	68,7%	31,3%	46,72	20,3%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	19,5%	0%	0,0%	16%	15,2%	0,0%	1,9%	0,0%	100,0%	0	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	62,6%	0,0%	16,7%	4	32,4%	37,9%	62,1%	55,00	0,6%	28,7%	4,6%	0,0%	5,9%	0,0%	9,4%	1,3%	2,1%	22%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	34,5%	0	20%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	100,0%	32,9%	100,0%	0	45,5%	48,5%	51,5%	58,00	28,0%	60,0%	8,9%	0,0%	0,0%	64,5%	0,5%	1,2%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,6%	1,2%	50,0%	0	31%
25,0%	46,2%	84,6%	29,5%	62,6%	53,8%	0,0%	0	79,7%	39,4%	60,6%	47,90	7,9%	28,6%	13,6%	10,5%	2,4%	3,1%	6,7%	39,0%	44,8%	0%	11,7%	5,6%	0,0%	0,0%	40,0%	2	8%
27,7%	61,9%	54,8%	50,6%	100,0%	50,0%	1,3%	1	32,1%	32,2%	67,8%	49,00	16,0%	2,9%	5,8%	16,8%	5,9%	7,3%	3,9%	18,3%	22,8%	0%	13,7%	4,3%	0,3%	0,0%	48,5%	1	5%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	100,0%	1	100,0%	83,3%	16,7%	50,00	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	66,7%	0,0%	0,0%	67%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	12%	
20,0%	0,0%	100,0%	20,0%	100,0%	0,0%	8,5%	6	38,1%	39,3%	60,7%	51,37	1,9%	0,0%	2,6%	30,1%	0,0%	5,7%	12,7%	38,9%	40,3%	0%	5,2%	0,0%	0,9%	0,0%	47,4%	2	0%
16,7%	0,0%	100,0%	16,7%	62,6%	0,0%	32,5%	1	45,5%	46,0%	54,0%	49,00	6,1%	30,0%	2,5%	0,0%	3,8%	10,1%	2,3%	10,1%	13,3%	22%	13,1%	0,4%	0,0%	0,0%	14,3%	0	0%
8,9%	0,0%	50,0%	17,7%	100,0%	64,3%	16,7%	1	92,0%	31,6%	68,4%	49,00	-377,9%	37,5%	3,6%	0,0%	3,7%	5,4%	17,1%	59,0%	61,9%	0%	15,6%	0,0%	0,0%	0,3%	40,0%	2	7%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	33,3%	0	100,0%	49,9%	50,1%	50,17	11,5%	50,0%	1,2%	0,0%	0,0%	41,0%	16,5%	72,7%	81,8%	100%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	2	12%
33,3%	0,0%	83,3%	40,0%	100,0%	83,3%	25,0%	1	0,0%	43,0%	57,0%	49,00	0,0%	0,0%	2,3%	6,3%	1,1%	6,3%	1,0%	4,3%	5,0%	22%	10,0%	1,7%	0,9%	0,0%	0,0%	0	0%
6,3%	0,0%	50,0%	12,5%	62,6%	0,0%	10,0%	1	100,0%	35,6%	64,4%	53,17	6,3%	33,3%	3,9%	29,2%	0,0%	0,0%	6,3%	19,1%	25,3%	75%	4,5%	0,0%	1,1%	0,0%	50,0%	1	100%
34,6%	0,0%	86,0%	40,2%	100,0%	32,6%	3,8%	0	45,5%	34,8%	65,2%	50,00	8,4%	33,3%	7,3%	0,0%	0,0%	8,4%	8,1%	29,9%	30,3%	0%	10,3%	0,1%	1,1%	0,1%	41,7%	3	9%
0,0%	0,0%	0,0%	200,0%	61,6%	0,0%	12,5%	2	34,7%	44,7%	55,3%	55,00	0,6%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	25,9%	88,8%	85,4%	43%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	50%	
23,6%	0,0%	100,0%	23,6%	62,6%	0,0%	7,5%	4	100,0%	50,2%	49,8%	53,52	22,6%	0%	37,8%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	4,3%	6,4%	0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	1	0%
10,8%	0,0%	22,2%	48,6%	100,0%	5,6%	6,7%	0	15,7%	65,7%	34,3%	50,00	0,0%	0,0%	11,4%	0,0%	3,6%	0,3%	6,9%	51,8%	84,2%	33%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	2	0%
68,2%	0,0%	100,0%	68,2%	44,8%	53,3%	4,3%	1	20,8%	38,6%	61,4%	52,00	5,7%	28,0%	5,1%	15,7%	0,0%	8,4%	3,6%	16,2%	19,5%	0%	9,9%	0,0%	0,4%	0,0%	38,9%	1	0%
76,3%	31,0%	100,0%	76,3%	61,6%	24,1%	0,0%	3	70,0%	51,2%	48,8%	55,00	11,4%	8,1%	4,5%	0,0%	0,0%	23,3%	50,3%	70,0%	80,5%	0%	3,2%	1,1%	0,5%	1,4%	32,4%	1	0%
15,4%	50,0%	100,0%	15,4%	100,0%	50,0%	100,0%	2	100,0%	34,4%	65,6%	51,00	0,0%	20,1%	9,4%	0,0%	0,0%	1,6%	19,5%	0%	0,0%	9,4%	1,6%	0,0%	0,0%	40,7%	2	100%	
0,9%	0,0%	18,7%	61,6%	33,6%	28,0%	3	50,4%	54,2%	45,8%	53,00	27,8%	38,9%	10,3%	0,0%	0,0%	39,8%	69,0%	71,8%	0%	7,5%	0,0%	4,7%	1,7%	40,3%	1	0%		
44,5%	0,0%	73,2%	60,8%	0,0%	33,8%	0,0%	1	45,5%	39,2%	60,8%	51,26	13,8%	20,7%	7,9%	3,1%	0,2%	1,5%	5,0%	35,6%	45,3%	0%	6,5%	0,1%	0,3%	0,5%	60,9%	1	4%
20,0%	0,0%	100,0%	20,0%	44,8%	0,0%	33,3%	1	35,8%	48,8%	51,2%	47,00	7,8%	33,3%	1,7%	0,0%	0,0%	0,8%	8,3%	40,5%	53,2%	0%	21,5%	0,0%	0,8%	0,0%	100,0%	2	0%
13,3%	33,3%	66,7%	20,0%	62,6%	66,7%	9,1%	0	100,0%	65,5%	34,5%	56,84	9,4%	33,3%	5,1%	0,0%	3,4%	1,4%	1,7%	3,3%	0%	1,7%	0,6%	0,6%	1,1%	50,0%	0	33%	
45,0%	0,0%	100,0%	45,0%	50,0%	37,3%	7,7%	3	24,8%	41,5%	58,5%	51,00	1,6%	1,3%	10,0%	0,0%	0,0%	32,7%	8,0%	24,4%	29,7%	0%	8,2%	0,2%	0,8%	0,4%	39,9%	2	15%
29,4%	0,0%	78,1%	37,6%	0,0%	40,6%	43,5%	2	84,7%	46,5%	53,5%	50,00	0,0%	0,0%	5,7%	0,0%	0,0%	1,2%	18,0%	68,2%	69,8%	13%	9,8%	0,0%	0,4%	0,0%	56,4%	1	0%
3,4%	0,0%	100,0%	3,4%	0,0%	42,9%	100,0%	1	45,5%	63,4%	36,6%	54,00	0,6%	43,8%	8,2%	0,0%	0,0%	4,0%	21,9%	27,9%	0%	5,4%	0,0%	0,6%	0,3%	55,6%	3	0%	
200,0%	0,0%	100,0%	200,0%	61,6%	50,0%	0,0%	0	50,4%	69,3%	30,7%	49,00	-3650,0%	100,0%	12,0%	0,0%	2,7%	1,3%	4,8%	25,3%	56,5%	0%	17,3%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	1	0%
4,8%	0,0%	9,1%	52,4%	45,5%	20,0%	0	21,9%	39,2%	60,8%	48,29	6,5%	60,0%	9,9%	16,0%	0,4%	4,6%	6,8%	28,9%	33,1%	100%	16,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	45%	
49,1%	0,0%	100,0%	49,1%	44,8%	25,0%	17,9%	14	100,0%	40,0%	60,0%	52,00	23,4%	27,7%	3,3%	0,0%	1,3%	0,2%	35,2%	90,5%	93,4%	7%	8,4%	0,0%	0,2%	0,8%	43,1%	1	646%
39,4%	0,0%	100,0%	39,4%	44,8%	22,4%	7,7%	2	0,0%	51,4%	48,6%	58,00	0,0%	0,0%	4,9%	0,3%	0,0%	1,2%	2,1%	2,5%	0%	3,8%	0,0%	0,9%	0,9%	33,6%	0	0%	
88,2%	0,0%	100,0%	88,2%	100,0%	13,3%	6,6%	0	45,5%	40,5%	59,5%	49,00	6,9%	40,0%	5,0%	23,1%	0,0%	7,3%	8,0%	63,0%	76,7%	0%	12,1%	0,2%	0,2%	0,2%	50,0%	0	20%
11,0%	0,0%	100,0%	11,0%	100,0%	60,0%	100,0%	1	50,4%	40,0%	60,0%	49,54	10,4%	33,3%	4,2%	23,6%	0,0%	4,3%	14,1%	76,6%	82,3%	0%	11,6%	0,3%	0,3%	0,2%	50,0%	1	0%
0,0%	33,3%	0,0%	17,6%	62,6%	0,0%	0,0%	0	100,0%	52,0%	48,0%	50,00	10,1%	50,0%	3,9%	14,2%	0,0%	7,9%	33,6%	5,5%	9,8%	100%	9,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	33%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	0,0%	34,3%	33,3%	21	100,0%	55,1%	44,9%	55,00	12,7%	20,1%	2,9%	46,4%	0,0%	0,6%	1,4%	0,0%	100%	0%	0,0%	0,0%	1,4%	40,7%	0	12%	
25,6%	0,0%	65,6%	39,0%	100,0%	34,4%	16,9%	2	34,9%	36,9%	63,1%	48,00	0,6%	33,3%	8,2%	0,0%	0,6%	5,9%	4,7%										

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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
21,6%	0,0%	40,0%	54,1%	100,0%	40,0%	6,5%	1	35,8%	44,4%	55,6%	50,28	3,5%	14,3%	9,7%	0,0%	1,1%	5,3%	2,4%	11,7%	14,1%	17%	15,3%	0,0%	0,7%	7,5%	50,0%	2	5%
0,0%	7,1%	74,0%	0,0%	0,0%	28,0%	33,3%	0	35,8%	67,1%	32,9%	50,00	10,1%	33,3%	1,4%	0,0%	0,0%	11,0%	0,2%	2,7%	8,3%	10%	8,2%	5,5%	4,1%	1,9%	100,0%	0	25%
0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	25,0%	20,4%	9	50,4%	75,9%	24,1%	47,00	33,1%	62,5%	1,4%	0,0%	1,2%	0,0%	37,3%	95,8%	97,1%	0%	16,8%	0,0%	3,3%	1,2%	16,7%	1	75%	
32,9%	0,0%	100,0%	32,9%	20,0%	24,5%	6,3%	0	0,0%	30,1%	69,9%	52,00	7,4%	17,2%	4,7%	10,8%	0,5%	4,6%	8,7%	55,5%	59,6%	0%	8,3%	0,0%	0,2%	0,0%	41,7%	3	8%
24,0%	0,0%	50,0%	48,0%	62,6%	58,3%	44,8%	1	45,5%	73,9%	26,1%	44,00	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,6%	1,4%	0%	0,0%	0,0%	11,8%	11,8%	16,7%	1	8%
38,5%	0,0%	100,0%	38,5%	14,3%	20,0%	31,3%	0	41,7%	30,1%	69,9%	49,75	2,8%	50,0%	5,7%	0,0%	1,0%	6,7%	3,7%	24,4%	82%	12,9%	0,5%	0,0%	1,0%	50,0%	2	20%	
10,0%	0,0%	50,0%	20,0%	100,0%	0,0%	100,0%	3	100,0%	62,5%	37,5%	48,00	13,8%	100,0%	7,1%	0,0%	1,8%	20,5%	0,0%	0,0%	22%	17,9%	0,0%	0,0%	0,0%	34,5%	0	50%	
37,4%	0,0%	66,1%	56,6%	0,0%	0,0%	7,7%	0	100,0%	56,1%	43,9%	57,00	0,0%	0,0%	12,2%	0,0%	9,9%	1,5%	1,8%	3,1%	4,6%	13%	4,9%	0,0%	0,2%	0,0%	27,3%	2	0%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	0,0%	0	45,5%	39,4%	60,6%	53,29	0,0%	75,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22%	6,4%	0,0%	1,1%	0,0%	0,0%	0	31%
14,3%	0,0%	33,3%	42,9%	100,0%	100,0%	29,2%	1	50,4%	49,2%	50,8%	48,47	4,3%	50,0%	5,5%	12,8%	0,0%	0,0%	4,4%	5,5%	0,0%	0,0%	18,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	5,4%	2	44,4%	17,5%	82,5%	40,00	0,0%	100,0%	1,8%	0,0%	0,0%	14,0%	30,2%	75,4%	78,7%	0%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	3	12%
0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	2	45,5%	54,9%	45,1%	49,34	4,2%	0,0%	11,3%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	50%
25,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%	100,0%	2	45,5%	54,9%	45,1%	49,34	4,2%	0,0%	11,3%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	25%
28,6%	22,2%	88,9%	32,1%	0,0%	11,1%	61,5%	0	19,5%	40,1%	59,9%	51,00	0,0%	37,5%	5,2%	0,0%	0,0%	1,6%	9,3%	10,0%	0%	9,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	1	67%	
61,5%	18,8%	100,0%	61,5%	83,3%	31,3%	37,2%	6	22,4%	32,2%	67,8%	50,00	-2572,2%	50,0%	9,5%	0,0%	6,0%	20,5%	18,7%	63,0%	72,0%	0%	9,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	2	0%
50,0%	0,0%	3,3%	150,0%	62,6%	2,7%	100,0%	3	100,0%	40,4%	59,6%	40,00	28,6%	0,0%	9,2%	45,9%	11,0%	0,0%	50,0%	3,7%	3,1%	100%	1,8%	0,0%	1,8%	0,0%	55,6%	10	0%
7,1%	0,0%	0,2%	335,0%	25,0%	0,4%	37,5%	0	100,0%	32,0%	68,0%	49,48	7,3%	50,0%	24,2%	0,0%	0,0%	3,7%	12,7%	66,4%	74,0%	0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	2	1%
17,6%	0,0%	100,0%	17,6%	44,8%	0,0%	80,0%	16	4,9%	61,1%	38,9%	49,74	31,9%	9,8%	2,5%	1,4%	0,0%	15,9%	77,9%	77,5%	0%	12,0%	0,0%	0,5%	0,0%	39,1%	2	0%	
0,0%	7,1%	74,0%	0,0%	44,8%	28,0%	5,6%	0	80,0%	68,0%	32,0%	56,00	29,1%	14,3%	4,4%	0,0%	0,0%	13,2%	48,0%	70,0%	0%	1,2%	0,0%	0,8%	0,0%	33,3%	1	25%	
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	32,5%	1	83,3%	40,7%	59,3%	53,00	35,4%	28,7%	0,9%	0,0%	0,0%	0,1%	1,8%	3,0%	0%	2,7%	0,0%	0,0%	0,0%	34,5%	0	31%	
15,4%	0,0%	100,0%	15,4%	0,0%	50,0%	32,5%	0	45,5%	40,6%	59,4%	55,00	0,0%	25,0%	5,7%	0,0%	0,0%	1,4%	2,8%	4,8%	67%	5,7%	0,9%	0,0%	0,0%	33,3%	0	100%	
38,9%	0,0%	100,0%	38,9%	66,7%	57,1%	5,9%	0	50,4%	26,0%	74,0%	48,00	4,6%	4,7%	0,0%	1,9%	21,3%	88,5%	91,5%	0%	16,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	2	0%		
150,0%	0,0%	85,7%	175,0%	0,0%	71,4%	32,5%	0	100,0%	42,2%	57,8%	51,00	2,6%	40,0%	7,1%	0,0%	0,0%	3,9%	2,0%	1,9%	2,2%	0%	11,7%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	2	0%
13,3%	22,9%	22,9%	58,3%	0,0%	22,4%	4,8%	0	50,4%	42,6%	57,4%	51,00	9,4%	18,3%	9,1%	3,2%	0,0%	10,5%	19,5%	51,1%	56,0%	0%	8,6%	4,3%	1,5%	0,8%	41,4%	2	7%
0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	100,0%	0,0%	29,2%	1	62,8%	60,0%	40,0%	56,14	30,0%	20,1%	0,0%	0,0%	0,0%	33,6%	71,4%	100,0%	0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	40,7%	0	0%	
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	29,2%	0	31,6%	40,0%	60,0%	51,00	37,5%	20,1%	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%	27,3%	80,0%	66,7%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	0	12%	
35,4%	0,0%	92,0%	61,6%	100,0%	33,3%	1	10,8%	36,0%	64,0%	56,00	33,5%	57,1%	20,0%	0,0%	4,0%	0,0%	38,6%	92,0%	93,8%	0%	4,0%	0,0%	52,0%	66,7%	2	0%		
0,0%	0,0%	3,3%	62,6%	100,0%	4,0%	3	43,5%	35,2%	64,8%	50,04	1,8%	23,8%	3,5%	16,6%	0,1%	1,3%	7,8%	42,5%	46,3%	0%	8,8%	0,2%	0,1%	0,0%	37,5%	1	600%	
52,0%	100,0%	100,0%	52,0%	62,6%	46,2%	5,9%	0	0,0%	42,4%	57,6%	56,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,2%	0,5%	0,0%	28,6%	3	0%
0,0%	0,0%	50,0%	62,6%	0,0%	25,0%	0	45,5%	35,3%	64,7%	52,00	0,0%	33,3%	7,8%	0,0%	0,0%	10,9%	6,9%	6,1%	100%	4,9%	0,0%	0,0%	50,0%	1	100%			
20,0%	0,0%	100,0%	20,0%	62,6%	50,0%	100,0%	2	45,5%	57,3%	42,7%	51,00	0,0%	0,0%	2,6%	5,8%	0,5%	1,6%	1,5%	0%	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0	25%		
42,1%	0,0%	36,4%	115,8%	62,6%	9,1%	25,0%	1	67,6%	38,5%	61,5%	51,00	0,0%	0,0%	18,5%	17,9%	6,2%	6,9%	1,0%	3,1%	4,2%	100%	8,2%	0,0%	0,3%	0,0%	33,3%	2	5%
0,0%	7,1%	74,0%	0,0%	44,8%	28,0%	50,0%	1	100,0%	58,6%	41,4%	49,00	3,4%	50,0%	4,1%	0,0%	0,0%	2,8%	10,0%	67,6%	61,7%	0%	17,2%	0,0%	2,1%	0,7%	0,0%	1	25%
8,1%	0,0%	100,0%	8,1%	62,6%	33,3%	13,2%	0	46,7%	35,4%	64,6%	52,08	0,0%	37,5%	5,0%	0,0%	4,3%	1,4%	4,9%	32,1%	37,0%	0%	6,8%	0,0%	0,4%	0,4%	40,0%	2	0%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	100,0%	1	50,0%	53,8%	46,2%	57,00	13,3%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	100,0%	100,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	1	12%		
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	21,4%	2	50,4%	47,8%	52,2%	37,00	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	75%	30,4%	4,3%	0,0%	0,0%	33,3%	2	12%	
31,3%	0,0%	62,5%	50,0%	62,6%	57,9%	0	100,0%	35,2%	64,8%	44,00	26,7%	20,0%	8,0%	0,0%	3,5%	1,0%	4,3%	47,2%	57,4%	0%	19,6%	0,5%	0,0%	0,0%	25,0%	1	13%	
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	100,0%	0	45,5%	52,9%	47,1%	58,00	0,0%	28,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1,1%	1,1%	25%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	34,5%	0	31%	
47,2%	0,0%	89,3%	52,8%	100,0%	42,9%	50,0%	0	45,5%	38,7%	61,3%	48,00	3,1%	0,0%	23,4%	12,5%	0,0%	0,0%	1,7%	17,2%	25,5%	0%	18,8%	0,0%	1,6%	0,0%	40,0%	1	4%
66,7%	0,0%	100,0%	66,7%	62,6%	21,4%	33,3%	1	26,1%	100,0%	0,0%	37,00	43,3%	0,0%	16,0%	0,0%	0,0%	14,4%	2,5%	19,2%	19,0%	100%	26,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	2	7%
51,0%	0,0%	100,0%	51,0%	100,0%	72,7%	32,5%	0	45,5%	39,7%	60,3%	51,86	10,5%	60,0%	13,7%	0,0%	0,0%	5,5%	0,2%	0,9%	1,5%	60%	11,9%	0,0%	2,7%	0,0%	50,0%	1	36%
133,3%	0,0%	100,0%	133,3%	62,6%	25,0%	11,5%	0	51,7%	39,0%	61,0%	47,46	14,3%	0,0%	5,4%	0,0%	0,0%	15,4%	1,6%	8,2%	10,4%	25%	7,2%	0,0%	1,8%	0,0%	60,0%	2	25%
30,3%	100,0%	100,0%	55,0%	62,6%	100,0%	100,0%	1	45,5%	67,8%	32,2%	45,00	0,0%	60,0%	3,4%	0,0%	0,0%	17,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%
85,7%	0,0%	100,0%	85,7%	61,6%	66,7%	2,7%</																						

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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
3,3%	0,0%	57,1%	5,7%	61,6%	14,3%	100,0%	10	9,4%	39,2%	60,8%	51,00	49,8%	36,8%	17,6%	0,0%	0,0%	0,0%	28,9%	83,7%	88,2%	100%	6,5%	0,0%	3,9%	37,3%	83,3%	1	71%
39,3%	0,0%	100,0%	39,3%	0,0%	9,1%	19,2%	1	27,3%	52,2%	47,8%	53,00	0,0%	16,7%	8,8%	21,5%	0,0%	4,7%	2,2%	17,5%	24,6%	0%	11,4%	0,3%	0,7%	0,0%	40,0%	1	91%
18,8%	3,9%	35,1%	53,5%	100,0%	31,2%	49,3%	5	50,4%	35,5%	64,5%	49,00	15,5%	75,0%	5,7%	0,0%	0,0%	13,7%	25,5%	86,5%	93,5%	11%	9,0%	0,0%	0,4%	0,5%	0,0%	3	4%
10,0%	0,0%	100,0%	10,0%	62,6%	0,0%	13,6%	1	1,2%	43,1%	56,9%	50,73	0,0%	25,0%	2,6%	19,0%	0,0%	0,7%	0,9%	6,5%	8,0%	0%	9,8%	0,0%	1,3%	0,0%	2	100%	
66,7%	0,0%	28,6%	233,3%	62,6%	0,0%	32,5%	0	45,5%	31,1%	68,9%	50,00	19,0%	66,7%	11,7%	0,0%	6,8%	23,3%	1,8%	1,9%	2,8%	22%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0	0%
30,3%	7,0%	75,4%	55,0%	62,6%	32,9%	0,0%	2	45,5%	43,1%	56,9%	58,00	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,4%	0,7%	1,2%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	31%	
24,6%	0,0%	100,0%	24,6%	62,6%	71,4%	32,5%	2	45,5%	48,5%	51,5%	53,00	8,6%	28,6%	3,6%	0,0%	0,0%	4,1%	5,6%	20,2%	23,6%	22%	8,9%	0,1%	0,2%	0,2%	50,0%	0	29%
36,7%	0,0%	75,0%	49,0%	0,0%	41,7%	44,8%	3	0,0%	66,5%	33,5%	48,00	0,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	66,7%	65,0%	64,7%	0%	4,1%	0,0%	0,1%	0,0%	100,0%	3	0%	
40,0%	0,0%	100,0%	40,0%	100,0%	25,0%	100,0%	1	45,5%	41,0%	59,0%	54,00	32,2%	55,6%	4,1%	23,7%	3,2%	0,0%	9,0%	22,6%	28,6%	100%	4,7%	0,0%	0,2%	0,0%	50,0%	1	0%
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	0,0%	0	100,0%	34,0%	66,0%	49,00	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	7,4%	11,3%	0%	10,6%	4,3%	3,2%	0,0%	100,0%	2	12%	
0,0%	50,0%	0,0%	133,3%	61,6%	75,0%	0,0%	0	100,0%	45,1%	54,9%	54,83	17,5%	42,9%	13,7%	0,0%	0,0%	17,6%	4,7%	5,9%	7,1%	0%	5,9%	2,0%	3,9%	0,0%	25,0%	3	0%
37,0%	0,0%	100,0%	37,0%	100,0%	30,0%	0,0%	0	0,0%	49,1%	50,9%	53,00	2,5%	66,7%	6,8%	0,0%	0,0%	3,0%	11,2%	31,2%	44,5%	0%	5,6%	0,0%	0,9%	0,0%	0,0%	1	10%
0,0%	7,1%	74,0%	0,0%	44,8%	28,0%	5,4%	3	92,0%	63,5%	36,5%	53,00	6,6%	16,7%	3,3%	0,0%	0,0%	0,0%	21,1%	62,0%	76,9%	50%	7,8%	0,2%	8,4%	0,7%	46,7%	1	25%
16,7%	0,0%	16,7%	100,0%	0,0%	0,0%	20,0%	0	9,8%	37,6%	62,4%	50,00	0,4%	20,0%	7,2%	0,0%	0,0%	2,1%	30,8%	7,2%	8,8%	0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	2	17%
80,0%	0,0%	66,7%	120,0%	62,6%	50,0%	50,0%	0	3,9%	56,1%	43,9%	46,54	0,6%	0,0%	7,4%	34,9%	0,0%	4,2%	3,5%	18,0%	31,4%	0%	21,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	33%
20,0%	0,0%	100,0%	20,0%	62,6%	0,0%	100,0%	0	15,2%	54,5%	45,5%	53,34	0,0%	28,7%	5,8%	0,0%	0,0%	0,8%	1,3%	6,6%	7,3%	0%	5,0%	2,5%	0,8%	0,0%	34,5%	1	50%
22,2%	0,0%	8,7%	255,6%	62,6%	17,4%	0,0%	1	45,5%	42,3%	57,7%	47,00	0,0%	18,2%	13,0%	0,0%	6,5%	2,1%	100,0%	58,5%	55,3%	0%	5,1%	0,0%	0,3%	0,3%	11,1%	1	78%
18,2%	0,0%	50,0%	36,4%	33,3%	25,0%	5,4%	2	20,5%	40,0%	60,0%	52,00	0,0%	87,5%	3,5%	0,0%	0,0%	2,3%	1,8%	14,4%	19,6%	3%	4,5%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	1	17%
0,0%	0,0%	0,0%	13,3%	61,6%	25,0%	2,1%	3	2,4%	53,7%	46,3%	56,00	0,0%	0,0%	5,3%	0,0%	0,0%	46,5%	38,9%	51,3%	0%	6,6%	0,0%	0,4%	0,4%	0,0%	2	0%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	61,6%	49,4%	38,0%	4	100,0%	39,4%	60,6%	54,30	19,5%	13,3%	4,5%	9,5%	0,0%	1,2%	27,9%	76,5%	45,2%	32%	3,7%	0,0%	0,1%	1,0%	40,4%	1	2%
25,9%	0,0%	63,6%	40,7%	61,6%	9,1%	9,5%	0	40,0%	43,4%	56,6%	50,94	0,0%	14,3%	6,2%	0,0%	0,0%	12,7%	12,6%	53,9%	62,2%	0%	7,6%	0,0%	0,4%	0,0%	33,3%	4	91%
25,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%	25,0%	100,0%	0	10,0%	51,1%	48,9%	52,00	0,0%	50,8%	8,5%	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%	2,1%	1,4%	67%	1,4%	0,0%	0,0%	100,0%	1	0%	
12,9%	0,0%	40,0%	32,3%	62,6%	40,0%	12,5%	1	100,0%	27,7%	72,3%	52,00	5,7%	31,3%	3,6%	20,5%	0,0%	18,7%	2,1%	5,6%	7,3%	0%	8,7%	0,2%	0,4%	0,2%	45,5%	2	20%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	32,5%	0	45,5%	51,8%	48,2%	50,00	0,0%	28,7%	1,2%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	0,0%	22%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	34,5%	0	31%	
63,2%	9,3%	100,0%	63,2%	61,6%	9,3%	100,0%	1	50,4%	40,1%	59,9%	52,00	7,8%	100,0%	16,5%	0,0%	0,0%	77,1%	40,0%	100,0%	100,0%	0%	5,6%	0,4%	0,7%	0,0%	40,7%	2	0%
33,3%	0,0%	80,0%	41,7%	100,0%	40,0%	9,4%	1	50,0%	31,6%	68,4%	51,00	0,0%	25,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,4%	8,3%	10,6%	57%	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	3	20%	
19,6%	0,0%	47,6%	41,2%	61,6%	33,3%	100,0%	1	21,1%	41,3%	58,7%	50,00	37,8%	39,3%	11,8%	0,0%	6,7%	0,0%	99,9%	94,9%	93,3%	100%	7,6%	0,0%	9,0%	14,6%	41,2%	0	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	50,4%	50,0%	50,0%	57,00	0,0%	100,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	2	50%	
5,6%	0,0%	100,0%	5,6%	62,6%	100,0%	15,0%	2	0,0%	57,0%	43,0%	53,53	5,2%	57,1%	6,5%	0,0%	0,0%	7,2%	2,7%	16,6%	13,4%	22%	4,3%	0,7%	0,0%	1,4%	33,3%	0	0%
33,3%	60,0%	40,0%	83,3%	0,0%	0,0%	14,6%	2	100,0%	50,0%	50,0%	51,00	0,0%	66,7%	6,3%	0,0%	0,0%	8,6%	48,6%	52,8%	0%	7,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%	0	0%
0,0%	0,0%	0,0%	55,6%	100,0%	0,0%	100,0%	0	45,5%	69,3%	30,7%	52,00	43,6%	100,0%	6,3%	0,0%	0,0%	3,9%	0,5%	1,6%	0,0%	0%	17,3%	0,8%	0,0%	0,0%	34,5%	1	0%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	32,5%	0	100,0%	48,1%	51,9%	45,00	7,6%	20,0%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	3,7%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	2	31%	
14,4%	13,3%	100,0%	14,4%	44,8%	26,7%	2,8%	0	0,0%	27,9%	72,1%	51,00	0,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,0%	1,1%	3,7%	9,2%	9,5%	33%	2,3%	0,0%	0,1%	0,0%	51,7%	2	60%
3,6%	0,0%	25,0%	14,3%	0,0%	25,0%	0,0%	3	0,0%	55,8%	44,2%	50,20	0,0%	28,7%	6,2%	24,8%	1,6%	8,5%	2,5%	14,0%	12,3%	0%	3,9%	0,0%	2,3%	0,0%	34,5%	0	75%
0,0%	50,0%	0,0%	100,0%	61,6%	0,0%	0,0%	3	50,4%	30,1%	69,9%	48,00	5,5%	100,0%	3,9%	0,0%	0,0%	4,9%	11,2%	52,4%	55,6%	0%	9,7%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	1	0%
19,4%	0,0%	100,0%	19,4%	44,8%	15,8%	21,5%	0	0,2%	41,4%	58,6%	57,00	24,5%	13,5%	3,4%	0,0%	0,0%	5,4%	100,0%	100,0%	0%	0,9%	0,0%	0,6%	0,1%	41,6%	2	74%	
11,0%	18,2%	100,0%	11,0%	44,8%	18,2%	0,0%	0	15,0%	54,5%	45,5%	54,00	1,6%	18,2%	4,5%	0,0%	0,0%	1,2%	5,9%	24,4%	35,0%	0%	8,2%	5,2%	0,7%	1,0%	22,2%	1	9%
106,7%	0,0%	69,6%	153,3%	50,0%	60,9%	35,7%	0	100,0%	84,7%	15,3%	48,71	-280,4%	66,7%	1,4%	6,5%	0,0%	0,0%	12,9%	18,9%	83,1%	7%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	0%
14,1%	4,1%	38,3%	36,8%	53,8%	30,6%	9,9%	0	9,9%	47,3%	52,7%	50,05	4,4%	0,0%	7,6%	0,3%	0,0%	0,4%	12,9%	49,5%	66,7%	0%	11,2%	0,0%	5,9%	0,5%	44,2%	1	8%
0,9%	0,0%	6,7%	13,0%	0,0%	50,0%	44,0%	0	21,6%	44,8%	55,2%	57,50	1,0%	31,7%	3,3%	0,0%	0,0%	34,9%	2,4%	17,7%	19,9%	0%	0,7%	0,0%	0,3%	0,0%	48,8%	1	30%
38,6%	0,0%	85,0%	45,5%	37,5%	45,0%	46,9%	1	0,3%	29,4%	70,6%	47,00	0,0%	0,0%	4,7%	0,0%	0,0%	4,2%	10,8%	27,4%	83,3%	0%	13,5%	0,0%	0,4%	0,1%	42,9%	2	0%
313,3%	12,1%	81,0%	386,7%	100,0%	34,5%	23,5%	2	24,7%	32,0%	68,0%	48,88	6,0%	27,3%	4,9%	0,0%	0,0%	3,2%	15,7%	79,8%	81,7%	0%	11,7%	0,1%	0,0%	0,1%	25,0%	2	0%

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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
30,6%	0,0%	92,9%	32,9%	61,6%	10,7%	24,4%	0	13,7%	57,0%	43,0%	52,00	2,6%	8,3%	3,1%	0,0%	0,0%	4,2%	20,9%	83,6%	82,3%	14%	1,5%	0,0%	1,4%	0,0%	36,4%	1	0%
22,5%	0,0%	66,7%	33,8%	100,0%	58,3%	21,6%	2	1,1%	41,4%	58,6%	46,70	3,9%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	1,1%	13,8%	73,5%	85,0%	18%	17,5%	0,7%	0,4%	0,0%	28,6%	1	8%
6,3%	0,0%	14,3%	43,8%	62,6%	14,3%	46,1%	1	100,0%	41,2%	58,8%	51,50	3,7%	60,0%	3,1%	0,0%	0,0%	3,8%	7,8%	43,3%	50,2%	0%	9,6%	0,0%	0,2%	0,0%	75,0%	2	43%
17,9%	0,0%	70,6%	25,4%	9,1%	29,4%	82,4%	20	42,0%	32,0%	68,0%	49,96	2,2%	0,0%	0,0%	11,5%	7,8%	25,7%	80,6%	82,6%	4%	9,7%	0,0%	0,1%	0,1%	75,0%	3	9%	
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	33,3%	0	50,4%	43,7%	56,3%	51,00	0,0%	20,1%	1,9%	0,0%	0,0%	1,0%	0,1%	1,9%	0,0%	25%	9,7%	0,0%	3,9%	1,0%	40,7%	1	12%
30,4%	0,0%	85,4%	35,6%	20,0%	37,5%	23,3%	0	50,4%	36,4%	63,6%	47,30	13,3%	25,0%	3,6%	0,0%	2,9%	7,3%	12,5%	71,4%	81,8%	10%	9,9%	0,0%	0,2%	0,0%	33,3%	3	6%
16,0%	0,0%	40,0%	40,0%	0,0%	10,0%	0,0%	1	0,0%	44,7%	55,3%	53,08	9,7%	0,0%	4,6%	0,0%	0,0%	10,5%	3,5%	6,3%	6,1%	67%	4,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	20%
250,0%	0,0%	100,0%	250,0%	100,0%	35,0%	3,6%	1	79,6%	59,5%	40,5%	49,00	1,4%	-500,0%	10,6%	22,2%	0,0%	0,3%	1,7%	2,5%	4,6%	15%	12,6%	0,9%	0,6%	0,0%	6,3%	2	0%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	100,0%	32,9%	0,0%	1	32,7%	38,5%	61,5%	51,00	2,9%	0,0%	7,4%	0,0%	0,0%	1,2%	4,0%	38,5%	48,0%	0%	13,1%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1	31%
10,0%	0,0%	50,0%	20,0%	62,6%	50,0%	32,5%	0	45,5%	36,1%	63,9%	48,67	12,0%	66,7%	4,5%	16,5%	0,0%	1,5%	4,3%	24,1%	27,1%	22%	15,8%	2,3%	0,0%	0,0%	100,0%	0	0%
47,3%	25,4%	100,0%	47,3%	50,0%	50,7%	2,1%	2	0,0%	31,3%	68,7%	50,65	0,8%	30,8%	5,6%	0,0%	0,4%	4,5%	4,3%	17,8%	19,0%	0%	11,2%	0,0%	0,3%	0,1%	66,7%	2	13%
34,6%	0,0%	100,0%	34,6%	44,8%	25,9%	0,0%	1	92,3%	53,9%	46,1%	47,60	0,0%	0,0%	6,2%	0,0%	3,9%	0,2%	21,7%	67,3%	85,7%	0%	17,0%	1,0%	0,1%	5,1%	44,4%	0	4%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	100,0%	32,9%	100,0%	7	46,2%	36,6%	63,4%	42,00	0,0%	43,8%	2,9%	0,0%	5,1%	33,3%	8,2%	0,0%	0,0%	0%	4,8%	1,1%	0,8%	0,0%	55,6%	0	31%
88,9%	37,5%	100,0%	88,9%	100,0%	25,0%	28,6%	0	45,5%	47,3%	52,7%	49,00	0,0%	25,0%	5,9%	0,0%	2,7%	8,6%	1,3%	5,0%	8,6%	50%	13,2%	5,0%	0,5%	0,0%	33,3%	1	13%
0,0%	0,0%	0,0%	15,4%	44,8%	33,3%	8,7%	3	2,5%	75,2%	24,8%	54,00	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	7,3%	0,0%	1,0%	2,8%	7,4%	0%	6,4%	0,0%	1,8%	0,0%	1	0%	
29,0%	0,0%	97,0%	29,9%	100,0%	40,8%	18,5%	0	7,2%	37,7%	62,3%	49,95	3,4%	34,5%	5,9%	0,0%	2,4%	3,9%	5,0%	27,6%	32,4%	0%	9,8%	0,0%	1,0%	0,1%	42,1%	2	5%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	62,6%	15,4%	32,5%	0	45,5%	62,4%	37,6%	51,00	12,4%	71,4%	4,4%	0,0%	0,0%	13,3%	2,0%	17,7%	33,3%	22%	4,4%	0,0%	5,2%	0,0%	0,0%	0	0%
18,2%	0,0%	54,5%	33,3%	100,0%	54,5%	10,6%	0	100,0%	34,7%	65,3%	53,00	8,0%	30,0%	5,4%	0,0%	1,2%	1,4%	3,6%	14,2%	18,0%	0%	5,3%	0,0%	0,2%	0,0%	14,3%	1	45%
41,7%	0,0%	100,0%	41,7%	62,6%	20,0%	100,0%	1	20,0%	37,0%	63,0%	45,80	0,0%	16,7%	4,7%	0,0%	0,0%	1,6%	2,1%	7,1%	7,5%	14%	0,0%	0,0%	0,0%	60,0%	1	20%	
12,0%	0,0%	64,7%	18,5%	100,0%	41,2%	40,0%	5	3,6%	41,7%	58,3%	49,79	2,2%	14,3%	2,6%	0,0%	10,6%	3,2%	9,2%	39,4%	44,1%	0%	13,4%	0,0%	0,1%	0,0%	50,0%	1	6%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	0,0%	0	100,0%	51,6%	48,4%	49,00	30,0%	50,0%	0,0%	0,6%	0,0%	11,5%	2,3%	17,2%	28,9%	0%	11,5%	0,0%	0,0%	1,3%	33,3%	0	31%
48,0%	0,0%	85,7%	56,0%	100,0%	28,6%	11,2%	0	3,8%	36,4%	63,6%	49,36	0,0%	20,0%	15,2%	0,0%	0,0%	1,4%	3,0%	18,9%	22,5%	0%	14,7%	0,0%	0,5%	0,0%	25,0%	2	36%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	0,0%	32,9%	100,0%	1	50,0%	51,8%	48,2%	49,00	0,7%	42,9%	5,1%	0,0%	0,0%	1,5%	1,8%	24,1%	28,0%	100%	12,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	31%
7,9%	0,0%	15,0%	52,6%	44,8%	35,0%	21,5%	1	2,2%	18,8%	81,2%	51,00	-146,6%	16,7%	3,1%	0,0%	0,0%	7,0%	8,3%	8,6%	4,5%	0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	40,0%	0	0%
22,6%	0,0%	51,9%	43,5%	0,0%	29,6%	22,9%	0	100,0%	49,7%	50,3%	49,00	21,3%	50,0%	8,7%	0,0%	0,4%	0,0%	31,7%	83,2%	83,5%	17%	6,8%	0,0%	0,6%	0,0%	50,0%	1	0%
17,4%	9,1%	36,4%	47,8%	62,6%	45,5%	37,5%	1	1,0%	52,5%	47,5%	46,83	5,0%	40,0%	13,6%	0,0%	0,0%	6,8%	6,8%	18,6%	25,0%	22%	13,6%	0,8%	2,5%	0,0%	0,0%	0	18%
48,0%	0,0%	100,0%	48,0%	0,0%	50,0%	11,2%	0	0,0%	61,0%	39,0%	52,00	10,5%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	12,2%	19,6%	67,1%	71,7%	0%	3,7%	0,0%	0,5%	0,0%	50,0%	6	0%
0,0%	0,0%	0,0%	42,2%	61,6%	0,0%	29,2%	0	100,0%	53,3%	46,7%	59,47	30,5%	0,0%	12,7%	0,0%	0,0%	3,3%	6,3%	6,8%	0%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	2	0%	
44,8%	0,0%	100,0%	44,8%	61,6%	26,8%	36,4%	2	18,0%	38,1%	61,9%	51,00	34,3%	46,1%	7,2%	0,0%	0,0%	3,2%	1,4%	44,2%	49,1%	0%	8,9%	0,0%	0,7%	0,2%	50,8%	1	1%
33,3%	0,0%	100,0%	33,3%	62,6%	100,0%	32,5%	0	45,5%	40,2%	59,8%	43,00	13,4%	60,0%	3,0%	0,0%	0,4%	84,6%	1,3%	1,4%	50%	0%	0,4%	0,0%	50,0%	0	0%		
141,5%	0,0%	100,0%	141,5%	100,0%	17,2%	3,9%	1	49,7%	50,5%	49,5%	52,80	1,8%	0,0%	6,1%	0,0%	1,3%	3,7%	21,9%	50,2%	55,5%	0%	5,1%	0,0%	0,0%	0,3%	16,7%	6	2%
20,0%	0,0%	100,0%	20,0%	44,8%	50,0%	5,4%	0	8,8%	57,3%	42,7%	50,42	1,0%	0,0%	3,1%	8,3%	4,4%	3,8%	4,0%	39,4%	58,1%	7%	8,3%	0,0%	1,7%	0,0%	3	0%	
33,3%	0,0%	100,0%	33,3%	100,0%	71,4%	40,0%	3	2,8%	54,6%	45,4%	47,62	2,0%	0,0%	5,6%	0,0%	0,0%	44,8%	10,9%	45,8%	60,4%	8%	18,6%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1	0%
7,1%	0,0%	100,0%	7,1%	44,8%	50,0%	4,3%	2	3,2%	60,9%	39,1%	52,00	0,0%	40,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,5%	41,9%	2,3%	3,5%	25%	9,5%	3,2%	0,0%	0,0%	66,7%	1	0%
16,9%	0,0%	93,8%	18,0%	44,8%	37,5%	6,0%	0	0,4%	31,7%	68,3%	51,00	41,8%	33,8%	10,4%	0,0%	0,0%	1,1%	23,4%	67,5%	69,2%	17%	8,7%	0,0%	11,0%	5,3%	64,2%	1	0%
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	100,0%	32,9%	0,0%	0	45,5%	63,2%	36,8%	45,00	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	57,1%	1,5%	1,4%	22%	20,4%	0,0%	0,5%	0,0%	14,3%	0	31%
12,3%	0,0%	100,0%	12,3%	0,0%	24,3%	56,0%	35	70,0%	51,2%	48,8%	52,00	0,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,2%	33,0%	86,4%	73,7%	80,4%	9%	1,8%	0,0%	0,6%	0,0%	16,7%	2	1%
28,6%	0,0%	100,0%	28,6%	0,0%	50,0%	26,4%	0	93,8%	50,0%	50,0%	49,00	1,0%	33,3%	8,2%	16,3%	0,0%	3,1%	7,3%	42,9%	63,3%	0%	8,2%	0,0%	2,0%	17,3%	0,0%	1	25%
27,9%	0,0%	100,0%	27,9%	62,6%	8,3%	32,5%	2	100,0%	38,6%	61,4%	50,20	1,3%	30,8%	6,2%	0,0%	0,3%	1,0%	3,5%	17,0%	21,0%	71%	13,2%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	3	75%
71,8%	0,0%	99,4%	72,2%	0,0%	25,5%	9,2%	5	35,8%	41,1%	58,9%	52,36	7,8%	27,1%	6,0%	0,0%	0,1%	0,1%	26,3%	63,7%	64,1%	14%	5,4%	0,2%	0,4%	0,6%	38,3%	0	9%
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	62,6%	50,0%	32,5%	1	3,8%	48,1%	51,9%	45,00	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%	4,7%	10,0%	16,0%	27,3%	55%	38,7%	10,4%	0,9%	0,9%	33,3%	9	0%
106,6%	0,0%	100,0%	106,6%	0,0%	21,1%	81,8%	0	16,9%	45,4%	54,6%	50,25	8,6%	60,0%	12,5%	11,8%	0,0%	4,4%	7,4%	52,9%	62,9%	9%	6,9%	0,0%	0,5%	0,5%	0,0%	5	21%
23,3%	0,0%	87,5%	26,7%	62,6%	37,5%	32,5%	0	20,0%	42,4%	57,6%	50,27	0,0%	40,0%	6,3%	0,0%	7,6%	0,8%	3,5%	14,7%	21,2%								

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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20	
0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	100,0%	0,0%	2,1%	2	0,0%	67,4%	32,6%	49,00	14,8%	0,0%	2,7%	3,4%	0,0%	15,3%	23,3%	60,5%	89,4%	0%	6,1%	0,0%	0,0%	100,0%	0	100%		
40,0%	0,0%	100,0%	40,0%	61,6%	100,0%	100,0%	0	100,0%	53,1%	46,9%	47,00	0,0%	0,0%	10,2%	0,0%	0,0%	12,2%	19,5%	0,0%	0,0%	100,0%	24,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	0%	
90,9%	0,0%	90,9%	100,0%	0,0%	36,4%	0,0%	1	0,0%	30,0%	70,0%	50,00	0,0%	0,0%	8,8%	0,0%	6,5%	11,2%	1,1%	5,9%	8,4%	22%	9,8%	0,0%	1,2%	0,0%	60,0%	0	0%	
33,3%	0,0%	86,7%	38,5%	0,0%	46,7%	90,7%	0	0,0%	33,0%	67,0%	52,00	0,0%	0,0%	4,9%	19,6%	0,0%	1,4%	2,0%	12,5%	16,8%	22%	13,8%	0,2%	0,0%	0,0%	16,7%	0	13%	
24,4%	0,0%	100,0%	24,4%	100,0%	50,0%	6,7%	1	27,5%	53,2%	46,8%	50,98	4,6%	11,1%	6,3%	20,0%	0,0%	1,4%	9,6%	44,8%	66,8%	0%	9,4%	0,0%	0,0%	0,2%	12,5%	1	0%	
12,0%	0,0%	100,0%	12,0%	0,0%	0,0%	32,5%	2	100,0%	56,6%	43,4%	52,00	1,7%	0,0%	4,1%	0,0%	0,0%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	50%	4,1%	0,0%	0,8%	0,0%	60,0%	0	100%	
13,6%	0,0%	100,0%	13,6%	100,0%	0,0%	0,0%	0	95,2%	49,7%	50,3%	53,50	0,0%	0,0%	9,4%	0,0%	5,5%	0,0%	2,6%	7,7%	6,6%	0%	9,4%	0,0%	2,2%	0,6%	0,0%	0,0%	0	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	57,1%	63,6%	1	100,0%	55,3%	44,7%	50,00	2,8%	40,0%	4,1%	8,2%	0,0%	2,9%	3,3%	25,0%	37,6%	0%	15,6%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1	0%	
23,1%	0,0%	100,0%	23,1%	100,0%	33,3%	10,7%	0	100,0%	32,6%	67,4%	53,02	4,5%	50,0%	3,5%	0,0%	0,0%	10,3%	3,9%	21,8%	25,1%	50%	11,9%	0,0%	0,4%	0,0%	33,3%	1	33%	
28,6%	0,0%	100,0%	28,6%	10,0%	0,0%	31,3%	0	67,2%	33,5%	66,5%	49,42	14,5%	33,3%	4,3%	0,0%	4,3%	9,9%	3,1%	21,1%	26,2%	3%	7,5%	0,0%	1,9%	0,0%	50,0%	3	50%	
25,0%	0,0%	50,0%	50,0%	0,0%	37,5%	32,5%	0	45,5%	41,8%	58,2%	46,80	5,4%	28,7%	17,2%	15,6%	0,0%	0,0%	4,7%	65,6%	76,1%	0%	12,3%	0,0%	3,3%	0,0%	34,5%	0	25%	
136,4%	13,3%	25,0%	545,5%	100,0%	26,7%	23,7%	0	14,3%	36,2%	63,8%	50,18	0,0%	12,5%	8,2%	0,0%	0,0%	6,0%	32,4%	69,6%	79,3%	0%	9,9%	0,0%	0,1%	0,1%	28,6%	1	2%	
20,5%	1,6%	100,0%	20,5%	0,0%	37,7%	21,5%	8	45,3%	38,5%	61,5%	52,37	-1,7%	0,0%	3,5%	0,0%	9,8%	0,0%	21,6%	49,0%	52,9%	17%	7,7%	0,1%	0,4%	0,0%	58,3%	3	3%	
30,3%	7,0%	75,4%	55,0%	0,0%	32,9%	32,5%	0	45,5%	49,0%	51,0%	45,00	6,5%	20,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	31%	
28,8%	7,1%	74,0%	106,2%	44,8%	28,0%	18,2%	0	23,2%	56,2%	43,8%	53,00	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	0,0%	0,0%	10,2%	33,7%	40,5%	0%	4,1%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	1	25%	
23,3%	0,0%	100,0%	23,3%	0,0%	16,1%	3,4%	0	2,6%	45,8%	54,2%	53,00	41,6%	49,4%	2,8%	0,0%	0,0%	5,0%	100,0%	82,3%	90,7%	0%	3,3%	0,0%	1,0%	1,5%	47,8%	1	0%	
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	0,0%	0	100,0%	51,5%	48,5%	59,00	12,0%	57,1%	2,9%	0,0%	0,0%	1,0%	1,5%	3,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	31%	
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	100,0%	32,9%	0,0%	0	100,0%	51,6%	48,4%	54,00	7,1%	25,0%	4,2%	0,0%	0,0%	1,1%	0,6%	1,1%	2,2%	0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0	31%	
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	32,5%	1	2,8%	50,3%	49,7%	56,00	2,0%	0,0%	1,3%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	2,5%	33%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	1	31%	
25,0%	0,0%	100,0%	25,0%	100,0%	50,0%	9,1%	4	90,4%	40,2%	59,8%	52,00	2,2%	50,0%	1,1%	0,0%	0,0%	16,6%	0,3%	0,4%	0,6%	0%	8,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	0%	
3,4%	0,0%	100,0%	3,4%	100,0%	0,0%	33,3%	0	100,0%	38,3%	61,7%	49,00	17,4%	14,3%	3,6%	0,0%	7,7%	1,2%	3,1%	50,4%	60,1%	75%	14,1%	4,0%	0,0%	0,0%	50,0%	1	0%	
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	0,0%	1	85,7%	50,2%	49,8%	48,00	17,7%	30,4%	4,4%	0,0%	0,0%	8,5%	39,1%	91,9%	88,9%	0%	20,7%	0,0%	1,5%	0,4%	31,3%	1	12%	
28,1%	0,0%	64,3%	43,8%	100,0%	28,6%	13,6%	0	45,5%	38,9%	61,1%	51,00	1,1%	22,2%	6,1%	14,5%	0,0%	1,4%	1,9%	13,2%	16,6%	33%	12,3%	0,0%	0,4%	0,0%	28,6%	0	14%	
15,0%	0,0%	42,9%	35,0%	61,6%	14,3%	20,0%	4	50,0%	56,8%	43,2%	50,00	0,4%	0,0%	4,5%	1,6%	0,0%	65,4%	19,9%	76,6%	89,1%	0%	3,7%	0,0%	0,8%	0,4%	100,0%	8	14%	
116,7%	0,0%	100,0%	116,7%	62,6%	78,6%	20,0%	1	100,0%	50,2%	49,8%	50,00	0,0%	57,1%	7,9%	0,0%	0,0%	4,4%	26,7%	4,9%	9,9%	0%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1	0%	
2,3%	0,0%	100,0%	2,3%	100,0%	40,0%	40,0%	0	0,0%	37,3%	62,7%	50,00	82,0%	80,0%	10,2%	0,0%	0,0%	5,1%	16,9%	79,7%	89,2%	0%	11,9%	0,0%	8,5%	57,6%	66,7%	1	0%	
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	29,2%	0	30,0%	55,6%	44,4%	59,00	10,0%	20,1%	0,0%	55,6%	0,0%	1,2%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	1	12%		
0,0%	7,0%	75,4%	0,0%	62,6%	32,9%	20,0%	5	0,0%	37,9%	62,1%	52,00	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	22%	3,4%	0,0%	0,8%	0,0%	33,3%	0	31%	
22,0%	0,0%	90,0%	24,4%	62,6%	0,0%	0,0%	0	0,0%	42,1%	57,9%	51,00	0,0%	0,0%	6,0%	0,0%	0,0%	4,5%	2,2%	8,9%	13,2%	67%	9,8%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	1	60%	
16,7%	0,0%	61,1%	27,3%	100,0%	22,2%	31,3%	0	5,2%	29,2%	70,8%	49,79	3,4%	28,6%	6,4%	0,0%	0,0%	8,5%	3,7%	51,7%	64,4%	0%	12,0%	0,2%	0,2%	0,0%	50,0%	0	17%	
0,0%	0,0%	0,0%	24,0%	100,0%	16,7%	25,0%	1	1,6%	57,2%	42,8%	50,00	4,7%	33,3%	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%	12,0%	21,1%	22%	9,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%	
44,4%	0,0%	100,0%	44,4%	33,3%	25,0%	0,0%	1	100,0%	42,5%	57,5%	49,43	0,0%	50,0%	10,0%	0,0%	0,0%	9,8%	37,5%	52,2%	0%	15,6%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	0%		
35,9%	0,0%	60,9%	59,0%	0,0%	17,4%	5,8%	0	41,8%	54,4%	45,6%	53,00	0,0%	7,1%	6,4%	0,0%	4,6%	0,0%	1,9%	9,7%	13,5%	0%	4,3%	0,0%	0,0%	0,1%	23,1%	2	22%	
4,3%	0,0%	100,0%	4,3%	62,6%	100,0%	0,0%	0	56,6%	41,2%	58,8%	52,30	16,6%	33,3%	2,8%	0,0%	0,0%	1,2%	3,1%	12,8%	15,9%	20%	9,0%	5,0%	0,3%	0,0%	33,3%	1	100%	
22,1%	0,0%	100,0%	22,1%	0,0%	50,0%	11,4%	0	20,7%	24,2%	75,8%	49,96	4,5%	16,7%	3,0%	0,0%	4,0%	1,4%	11,3%	49,0%	47,4%	3%	9,3%	0,1%	0,2%	0,0%	57,8%	1	6%	
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	0,0%	10,0%	1,3%	3	0,0%	49,0%	51,0%	50,00	3,5%	0,0%	12,6%	21,7%	0,0%	0,7%	9,7%	2,1%	1,4%	0%	16,1%	0,0%	0,7%	0,0%	20,0%	1	0%	
35,4%	1,9%	100,0%	92,0%	20,0%	57,7%	21,5%	0	0,0%	38,0%	62,0%	53,08	2,3%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	8,1%	11,3%	53,0%	62,3%	0%	5,9%	0,1%	0,1%	0,0%	44,4%	1	2%	
0,0%	5,6%	62,6%	0,0%	61,6%	34,3%	71,4%	0	54,5%	35,4%	64,6%	49,00	0,0%	20,1%	1,5%	0,0%	1,5%	3,1%	1,3%	15,4%	16,7%	25%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	40,7%	1	12%	
35,4%	0,0%	62,6%	41,2%	61,6%	42,9%	0,0%	0	50,4%	33,3%	66,7%	45,00	30,0%	0,0%	23,1%	0,0%	2,6%	7,7%	4,8%	89,7%	100,0%	0%	10,3%	0,0%	12,8%	0,0%	0,0%	1	0%	
15,9%	23,8%	39,1%	40,8%	100,0%	39,1%	27,6%	1	0,0%	36,7%	63,3%	50,00	4,2%	27,3%	7,3%	0,0%	0,0%	4,7%	10,7%	42,1%	44,7%	7%	10,7%	0,6%	0,3%	0,0%	43,8%	1	5%	
25,0%	0,0%	100,0%	25,0%	61,6%	100,0%	29,2%	0	50,4%	44,4%	55,6%	45,84	5,3%	20,1%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	40,7%	0	0%	
7,3%	0,0%	100,0%	7,3%	44,8%	0,0%	21,5%	0	20,3%	60,9%	39,1%	52,90	0,3%	0,0%	2,8%	26,6%	0,6%	0,3%	2,8%	10,3%	19,2%	0%	7,2%	0,0%	0,3%	0,9%	50,0%	2	0%	
33,3%	45,8%	70,8%	47,1%	75,0%	37,5%	48,4%	0	3,0%	56,1%	43,9%	49,14	3,9%	5,9%	18,5%	16,0%	0													

Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)

Quarto Report KPI

All. 2_Metodologia di
individuazione dei benchmark



Data: Dicembre 2025



Next generation EU
Milestone M1C1 – 59 BIS
2° semestre 2025

CONTESTO E OBIETTIVO

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

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

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal DFP*, il **terzo monitoring step (Q3 2025)** sarà corredata 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. 3 (Dicembre 2025). Nel documento viene evidenziato il **posizionamento delle Amministrazioni**, preliminarmente suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie identificate utilizzando il modello di calcolo scelto.





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

41*
KPI
TOTALI

1. Clusterizzazione

Suddivisione del panel totale di Amministrazioni in cluster omogenei per la realizzazione di analisi puntuale e significative



2. Differenziazione KPI

Differenziazione dei KPI sulla base della tipologia di dati raccolti, in KPI qualitativi o KPI quantitativi

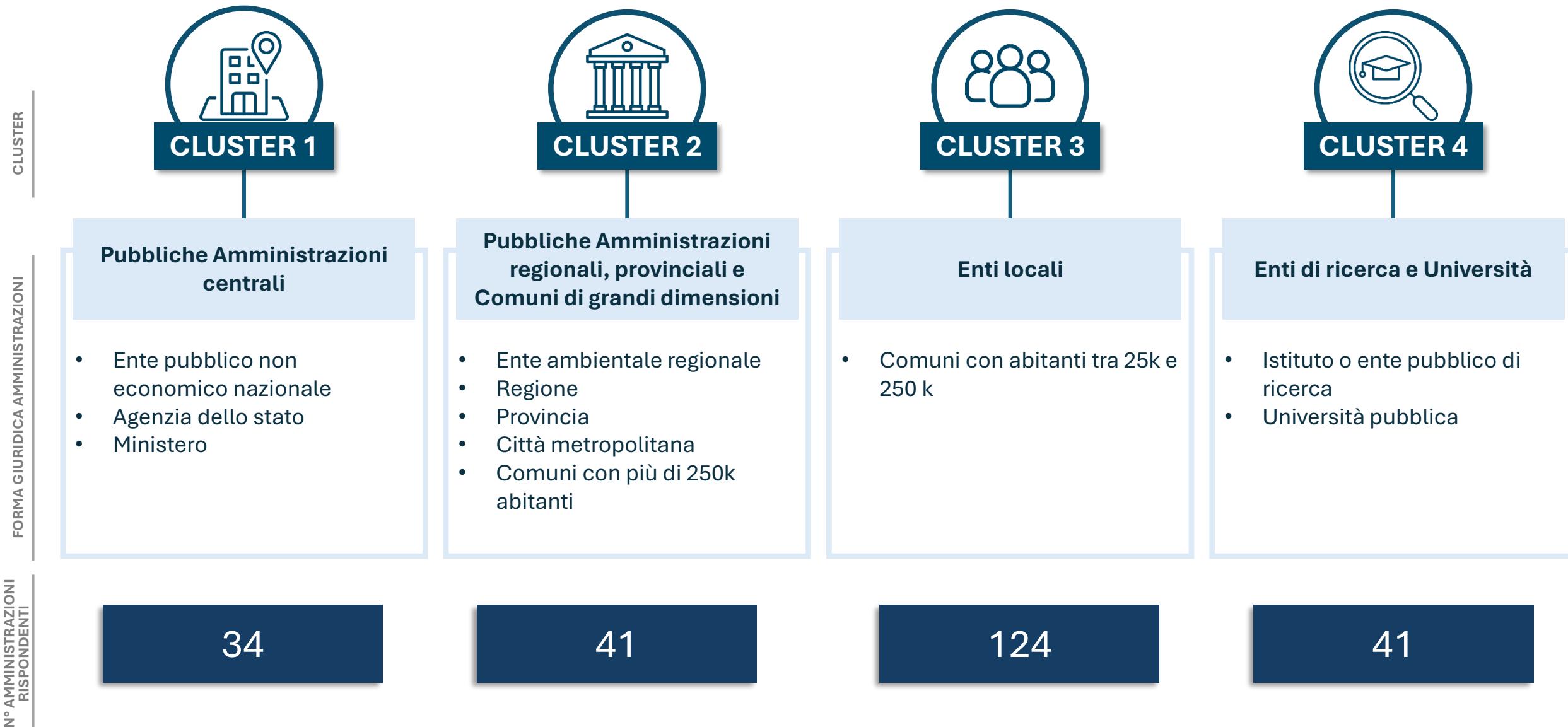


3. Definizione delle categorie

Definizione delle categorie rosso, giallo, verde differenziate per tipologia di KPI in funzione della tipologia degli indicatori

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle pubbliche Amministrazioni rispondenti



OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

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

32 KPI QUANTITATIVI

- **D1.4** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based
- **D1.5** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze
- **D2.1*** Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione
- **D2.2*** Percentuale di profili EQ/EP assunti
- **D2.4*** Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni
- **D2.5*** Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate
- **D3.1** Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali
- **D3.4** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based
- **D3.5** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D3.6*** Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni
- **D4.2** Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali
- **D5.3** Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni

9 KPI QUALITATIVI

- **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
- **D6.20** Mobilità volontaria

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

σ

2. CALCOLO DELLA DEVIAZIONE STANDARD



3. CALCOLO DELL'INTERVALLO SIGNIFICATIVO



4. INDIVIDUAZIONE DEI QUARTILI



5. DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE*

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

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

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

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

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

FORMULA

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

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

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

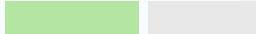
$$[(\mu + \sigma) - (\mu - \sigma)]/4$$

Rosso ≥ 0 e $< \mu - (\sigma / 2)$
Giallo $< \mu + (\sigma / 2)$ e $> \mu - (\sigma / 2)$
Verde $\geq \mu + (\sigma / 2)$

KPI QUALITATIVI

Risposta binaria

1. Risposta affermativa



2. Risposta negativa



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



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE
CATEGORIE

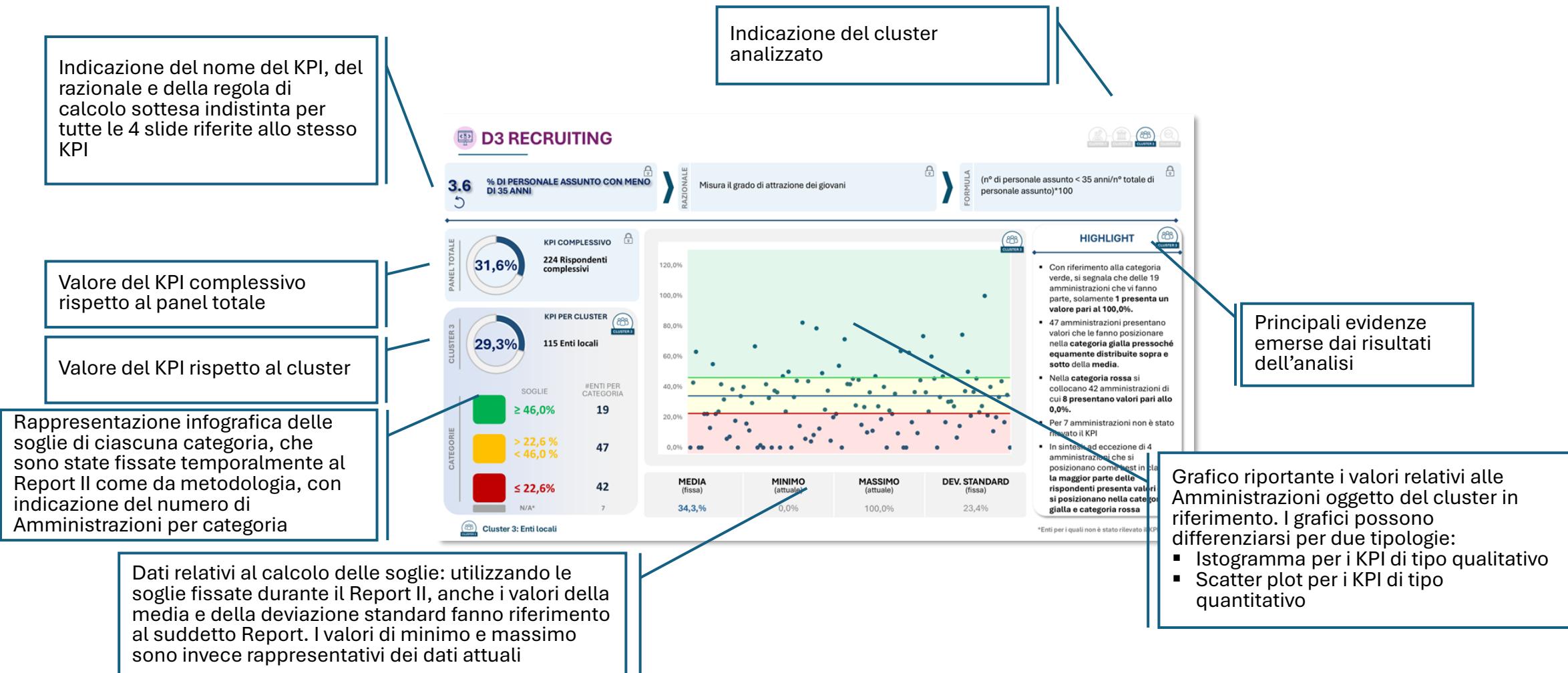


2

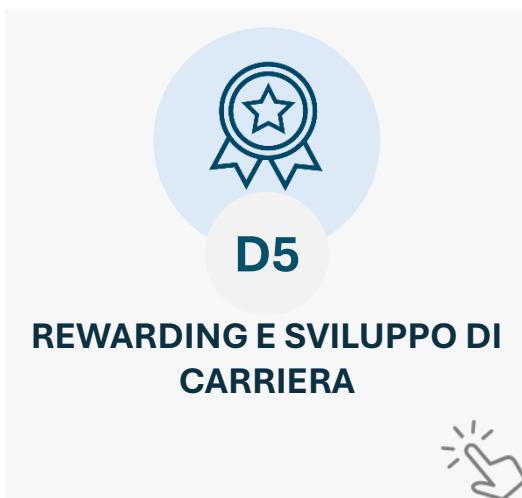
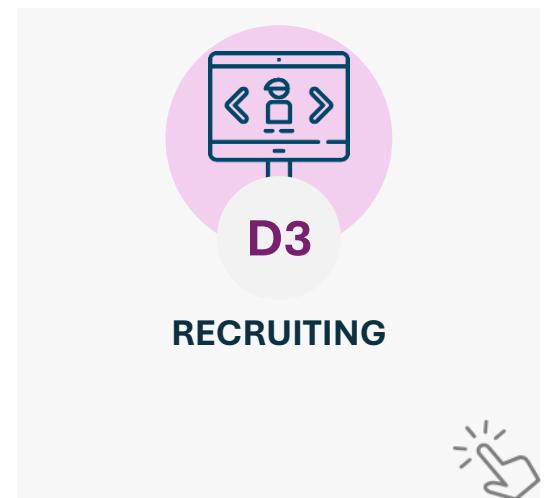
EVIDENZE BENCHMARK

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.



LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	47,1%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	25,0%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	32,1%
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	48,6%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	51,5%



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



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



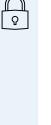
1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN SISTEMA
PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

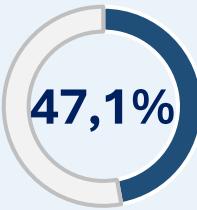
Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based / n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE

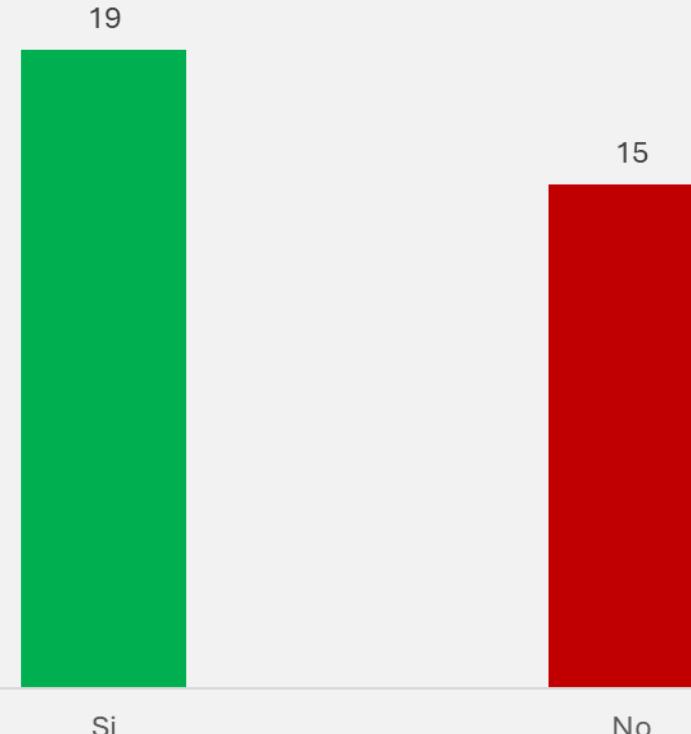


SI

19

NO

15



HIGHLIGHT



- Il 55,9% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 44,1% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN SISTEMA
PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

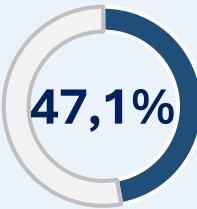


Misura il grado di compliance al modello di gestione delle
risorse umane competency based delle Amministrazioni
partecipanti



(n° di Amministrazioni dotate di Sistema
Professionale competency based / n° totale di
Amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



16
24

N/A*

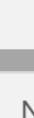
1



Si



No



N/A



CLUSTER 2

HIGHLIGHT



CLUSTER 2

- Il 39% delle Amministrazioni rispondenti ha provveduto ad **adottare** un Sistema Professionale competency based.
- Il restante **61% delle Amministrazioni rispondenti** invece **non** si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN SISTEMA
PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

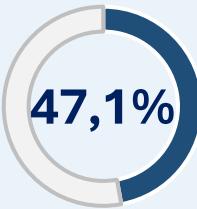


Misura il grado di compliance al modello di gestione delle
risorse umane competency based delle Amministrazioni
partecipanti



(n° di Amministrazioni dotate di Sistema
Professionale competency based / n° totale di
Amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



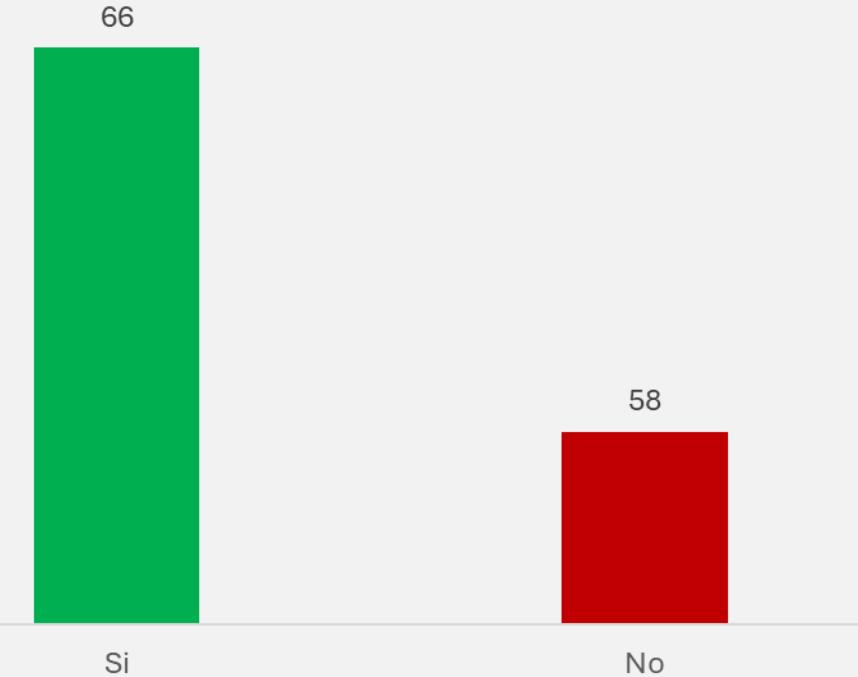
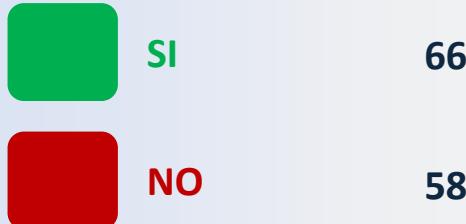
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 53,2% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 46,8% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN SISTEMA
PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

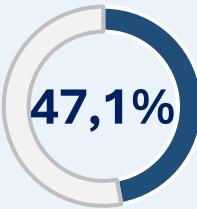


Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



(n° di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based / n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



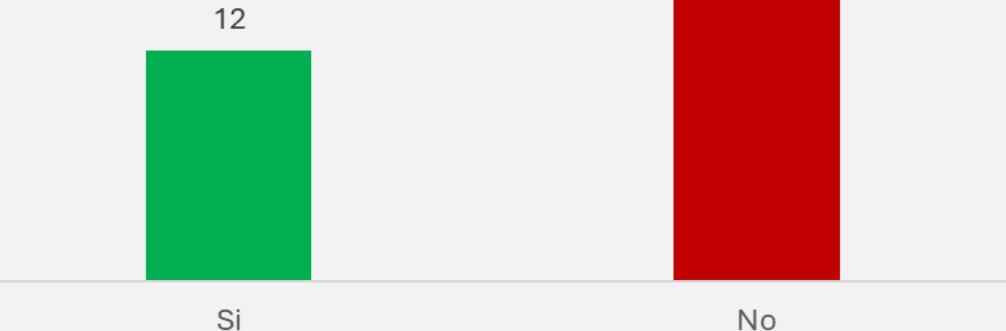
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



CLUSTER 4

HIGHLIGHT



CLUSTER 4

- Il 29,3% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 70,7% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



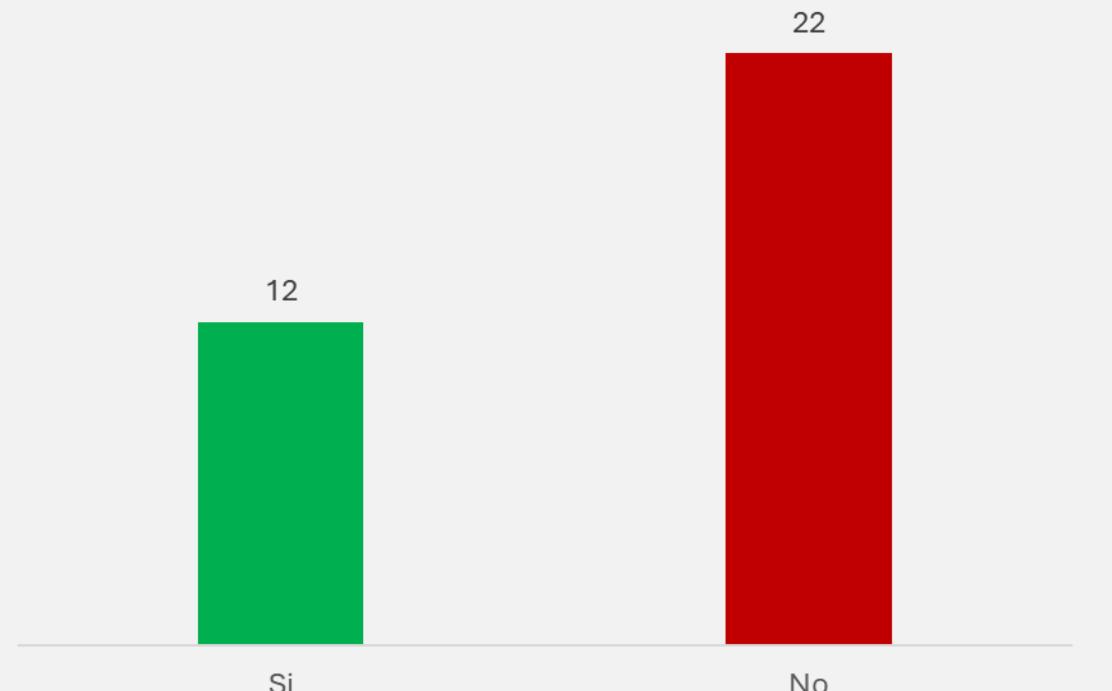
KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



NO
22



CLUSTER 1

HIGHLIGHT



CLUSTER 1

- Il 35,3% delle Amministrazioni si è dotata di una library dei processi.
- Il restante 64,7% non ha invece ancora provveduto ad adottare una library dei processi.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



N/A*

15
24

2

15

24

2

Si

No

N/A



CLUSTER 2

HIGHLIGHT



CLUSTER 2

- Il 36,6% delle Amministrazioni rispondenti ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 63,4 % delle Amministrazioni rispondenti non si è invece ancora dotata di un dizionario delle competenze.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3

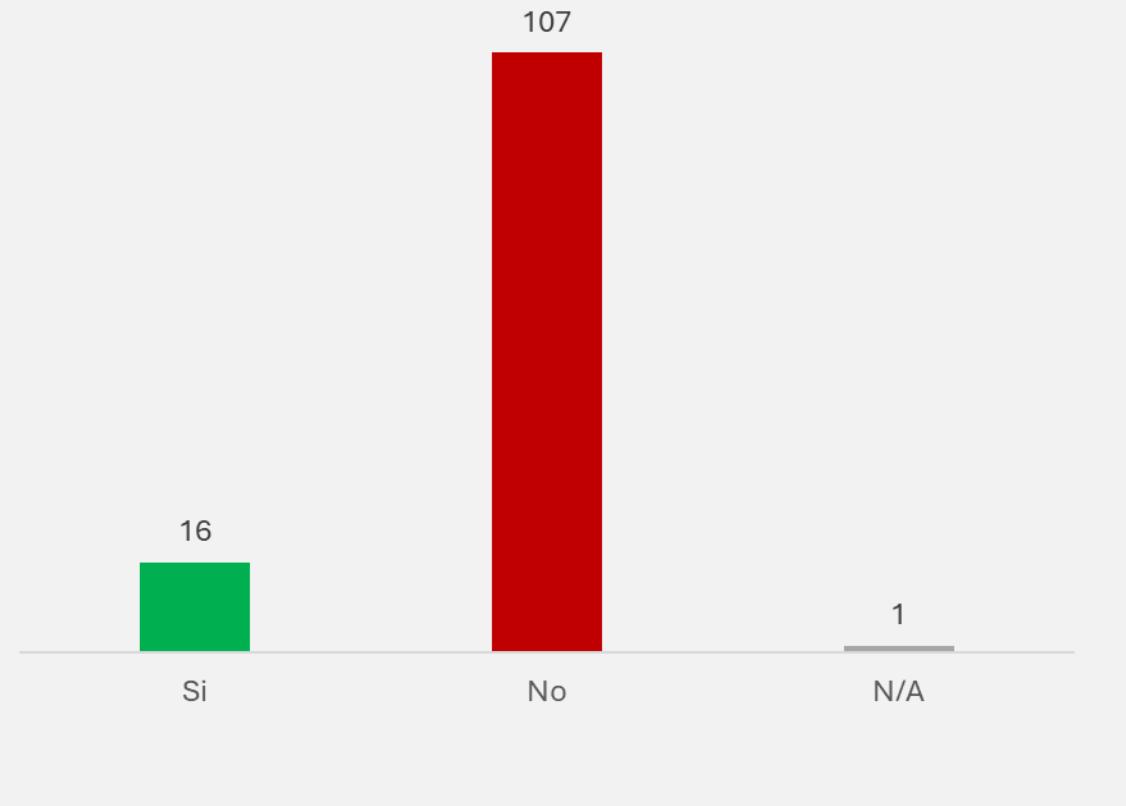


KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE

	SI	16
	NO	107
	N/A*	1
		1



HIGHLIGHT



- Il 12,9% delle Amministrazioni rispondenti ha provveduto ad adottare una library dei processi.
- Il restante 87,1% delle Amministrazioni rispondenti invece **non** si è dotata di una library dei processi.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.





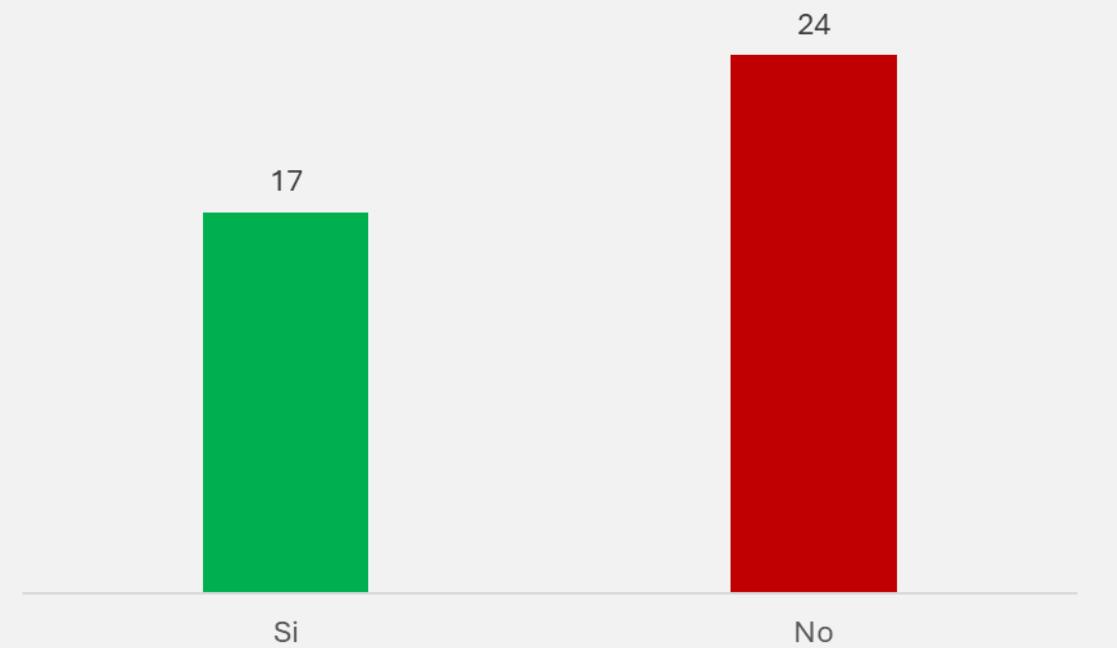
D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

**1.2****% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI****RAZIONALE**

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

**FORMULA**

(n° di Amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100

**PANEL TOTALE****KPI COMPLESSIVO**
240 Rispondenti complessivi**CLUSTER 4****KPI PER CLUSTER**
41 Enti di ricerca e Università**CATEGORIE****SI****17****NO****24****HIGHLIGHT**

- Il 41,5% delle Amministrazioni ha adottato una library dei processi.
- Il restante 58,5% invece non si è dotata di una library dei processi.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



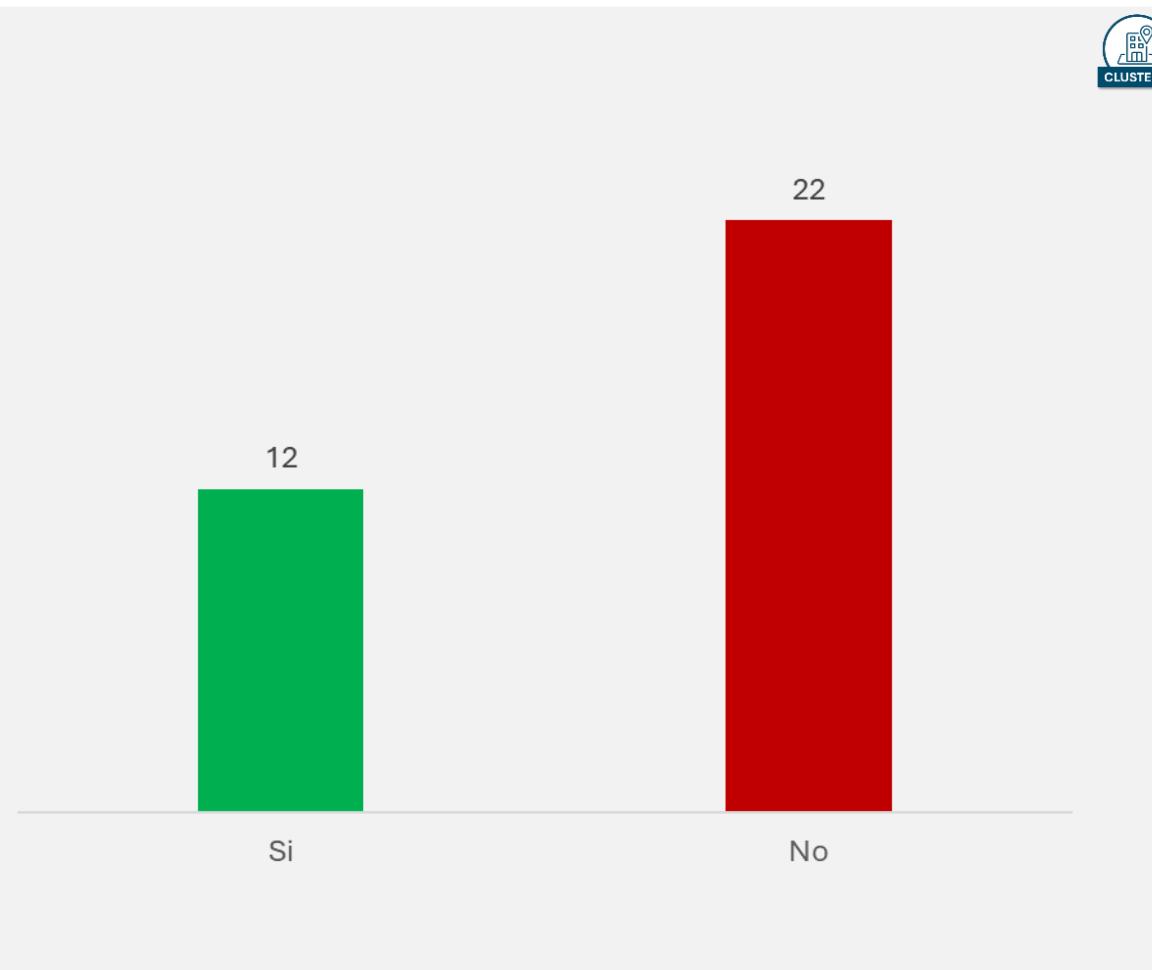
SI

12



NO

22



HIGHLIGHT



- Il 35,3% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 64,7% delle Amministrazioni non si è dotata di un dizionario delle competenze.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SI

18

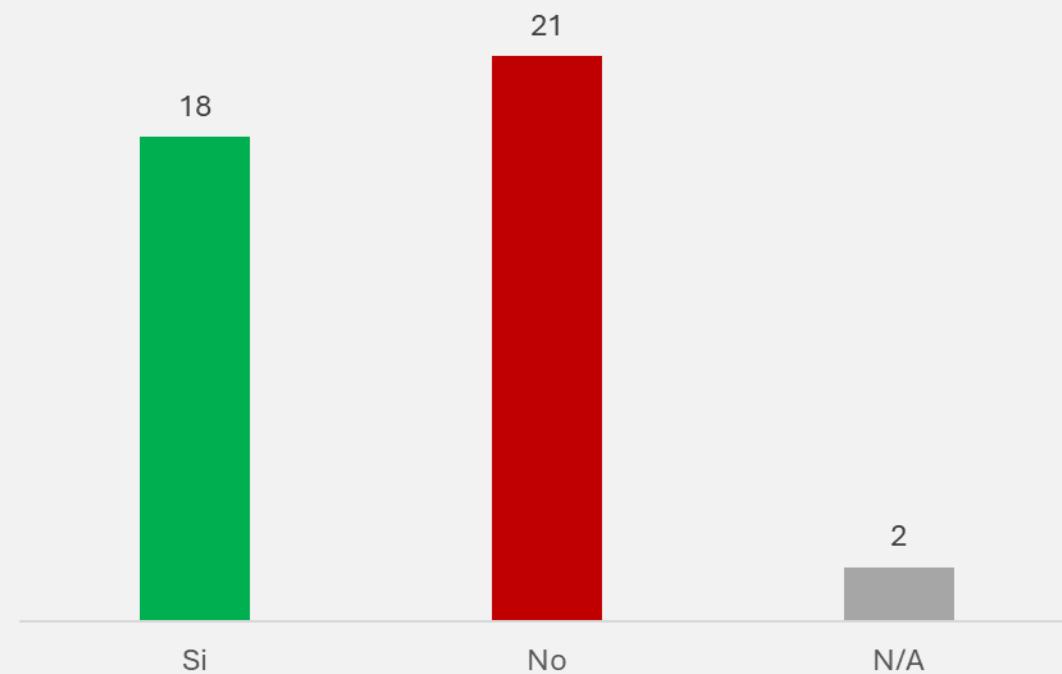


NO

21

N/A*

2



HIGHLIGHT



- Il 43,9% delle Amministrazioni rispondenti ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 56,1% delle Amministrazioni rispondenti invece **non** si è ancora dotata di un dizionario delle competenze.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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

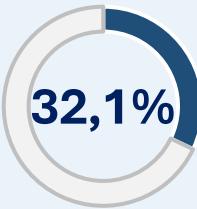


FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



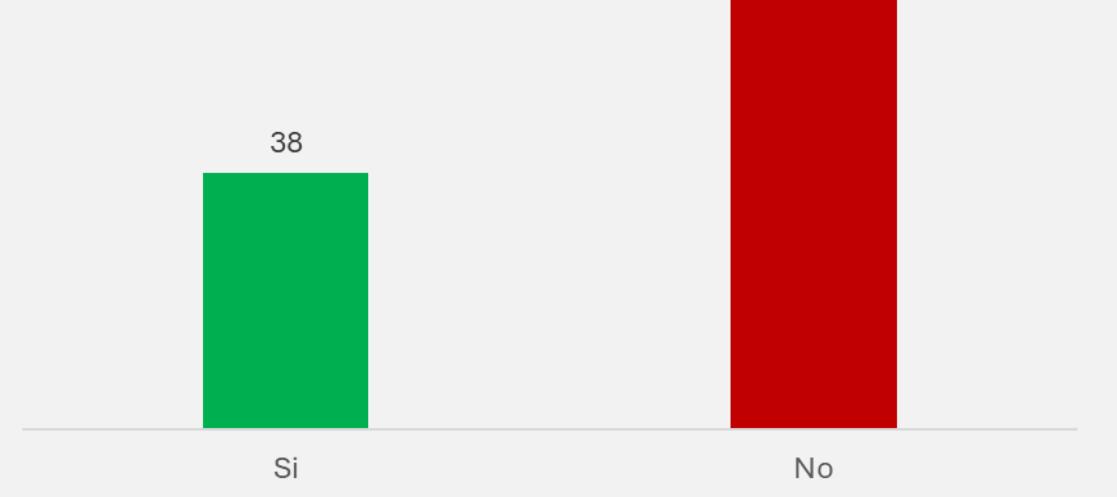
CATEGORIE



38



86



HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Il 30,6% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 69,4% delle Amministrazioni invece non si è dotata di un dizionario delle competenze.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di Amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



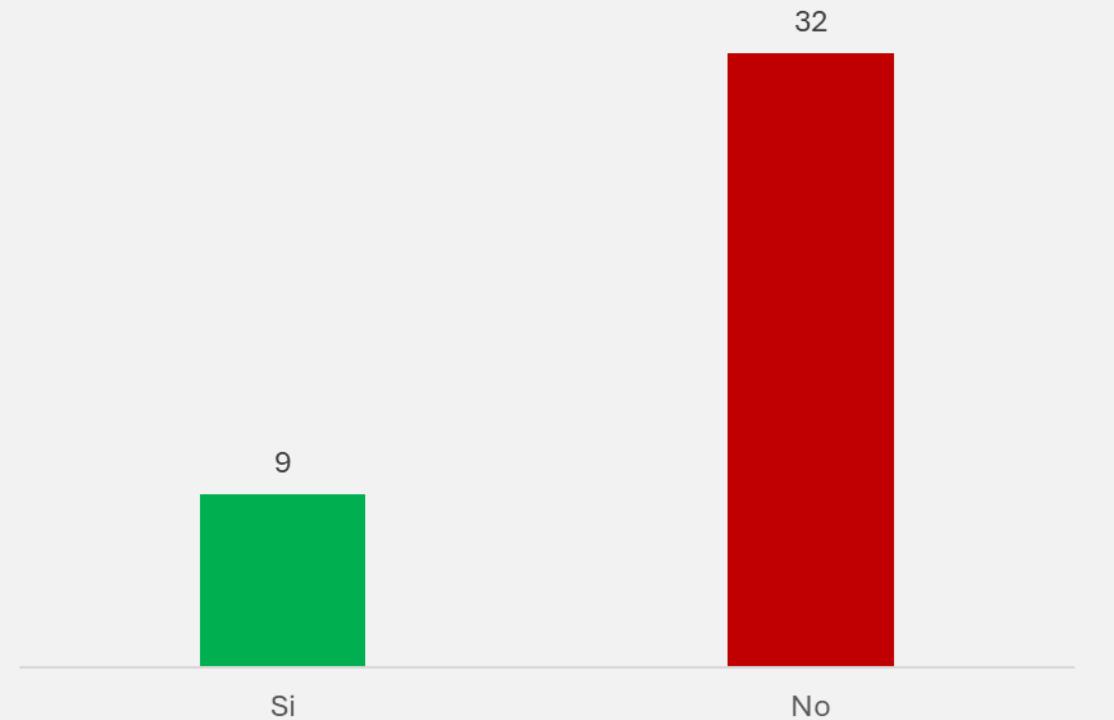
CATEGORIE



9



32



HIGHLIGHT



- Il 22% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 78% delle Amministrazioni, invece, non si è ancora dotata di un dizionario delle competenze.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

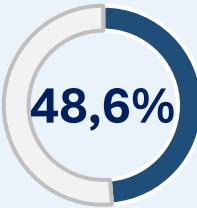


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



SOGLIE

≥ 75,0%

#ENTI PER CATEGORIA

12



> 25,0%

4

< 75,0%



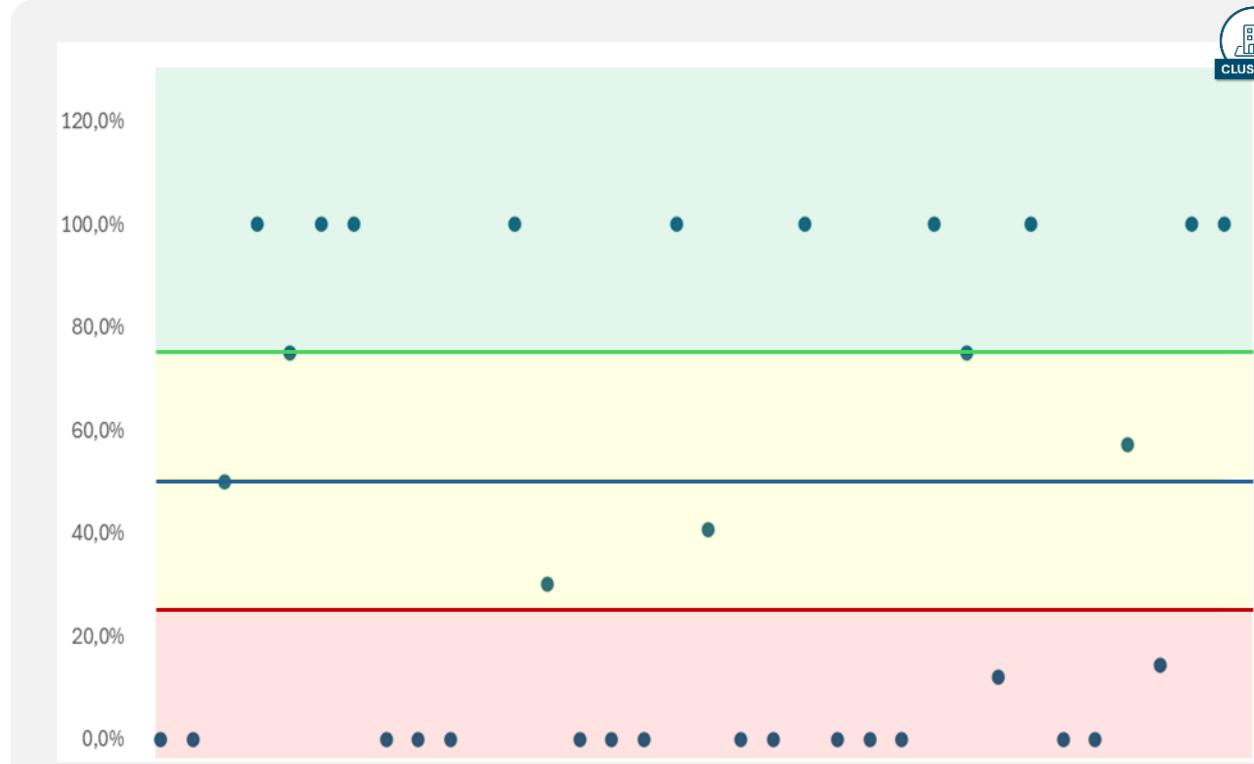
≤ 25,0%

17



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **12 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde e **10** di queste presentano un **valore pari al 100,0%**.
- **4 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo due presentano un **valore al di sotto della media**.
- **17 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento concentrato nella fascia rossa**.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

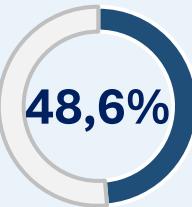


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 62,5%

#ENTI PER
CATEGORIA

13



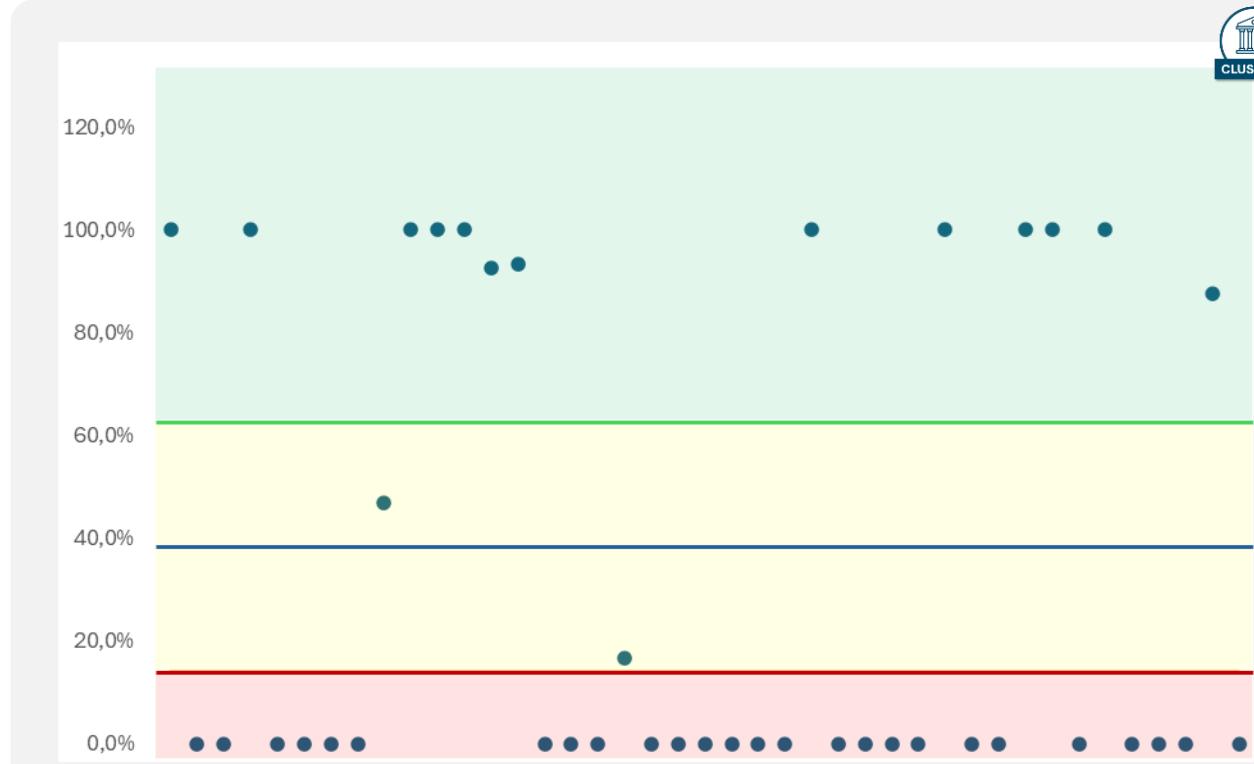
> 13,9%
< 62,5%

2



≤ 13,9%

26



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
38,2%	0,0%	100,0%	48,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **13 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui 10 presentano **valori pari al 100,0%**.
- **2 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**.
- **26 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento concentrato nella fascia rossa** con valori sotto la media.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

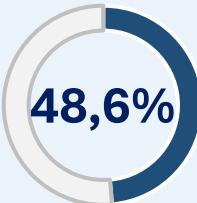


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



SOGLIE
 $\geq 49,4\%$



#ENTI PER CATEGORIA

43

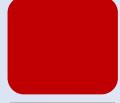
$\geq 49,4\%$

$> 4,9\%$
 $< 49,4\%$



13

$\leq 4,9\%$



64

N/A*

4

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **43 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **38** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 13 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui **9** presentano un **valore al di sotto della media**.
- 64 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato sotto la media**.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

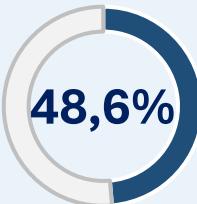


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

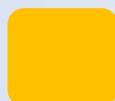


SOGLIE
≥ 52,9% #ENTI PER CATEGORIA



≥ 52,9%

9



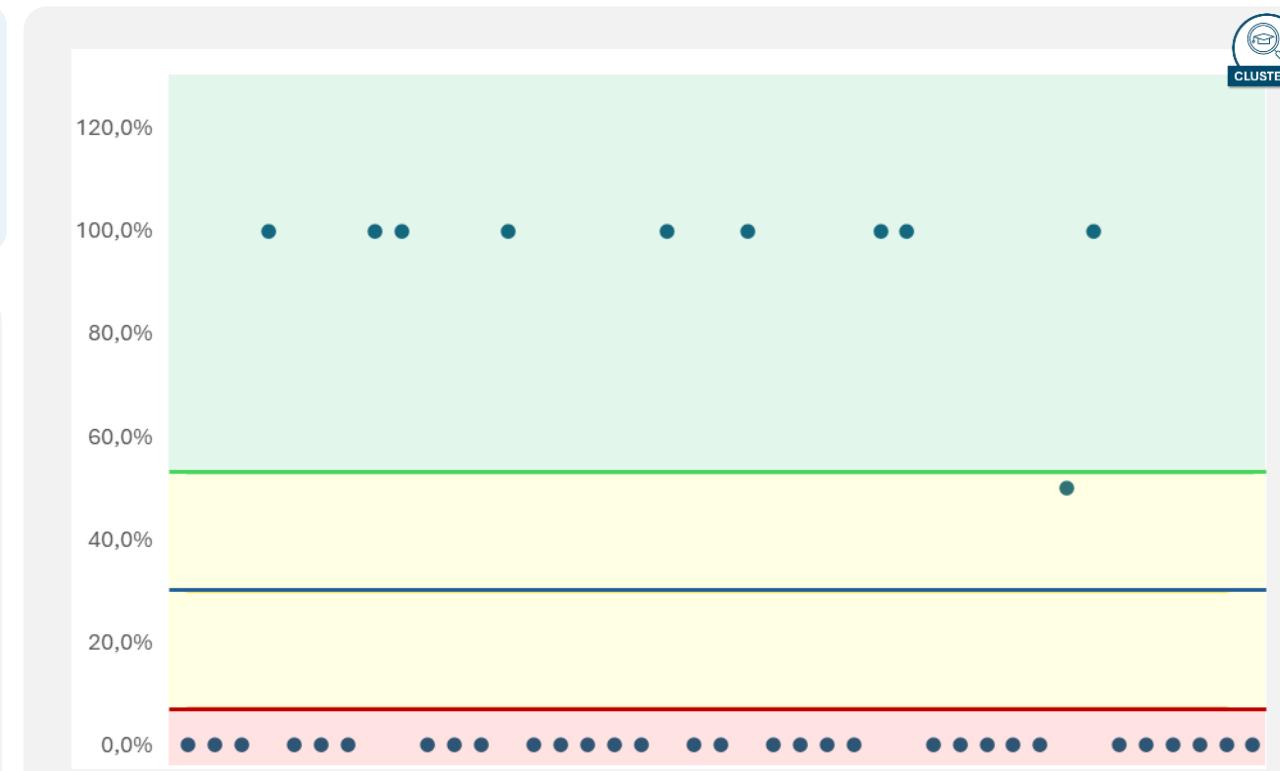
> 7,1%
< 52,9%

1



≤ 7,1%

31



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
30,0%	0,0%	100,0%	45,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **9 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- Una **Amministrazione** si colloca nella **categoria gialla** con **valore sopra la media**.
- 31 Amministrazioni** si collocano invece nella **fascia rossa**, tutte con **valore pari allo 0,0%**.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

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



RAZIONALE

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

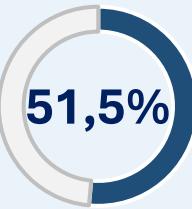


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali

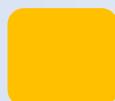


CATEGORIE



SOGLIE
≥ 56,9%

#ENTI PER CATEGORIA
10



> 9,8%
< 56,9%

0

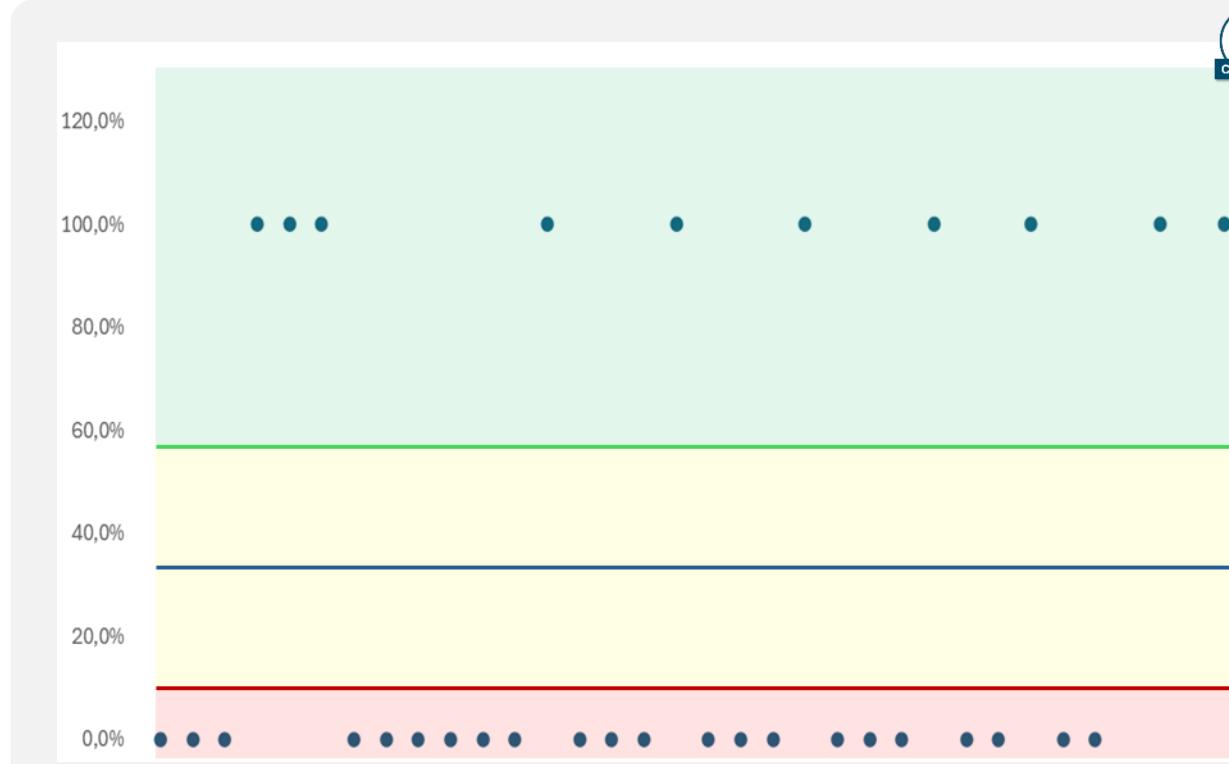


≤ 9,8%

22

N/A*

2



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
33,3%	0,0%	100,0%	47,1%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 22 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

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



RAZIONALE

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

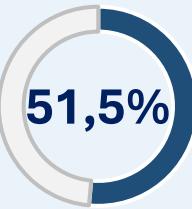


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

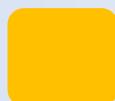


CATEGORIE



SOGLIE
≥ 55,7%

#ENTI PER CATEGORIA
17



> 9,0%
< 55,7%

0

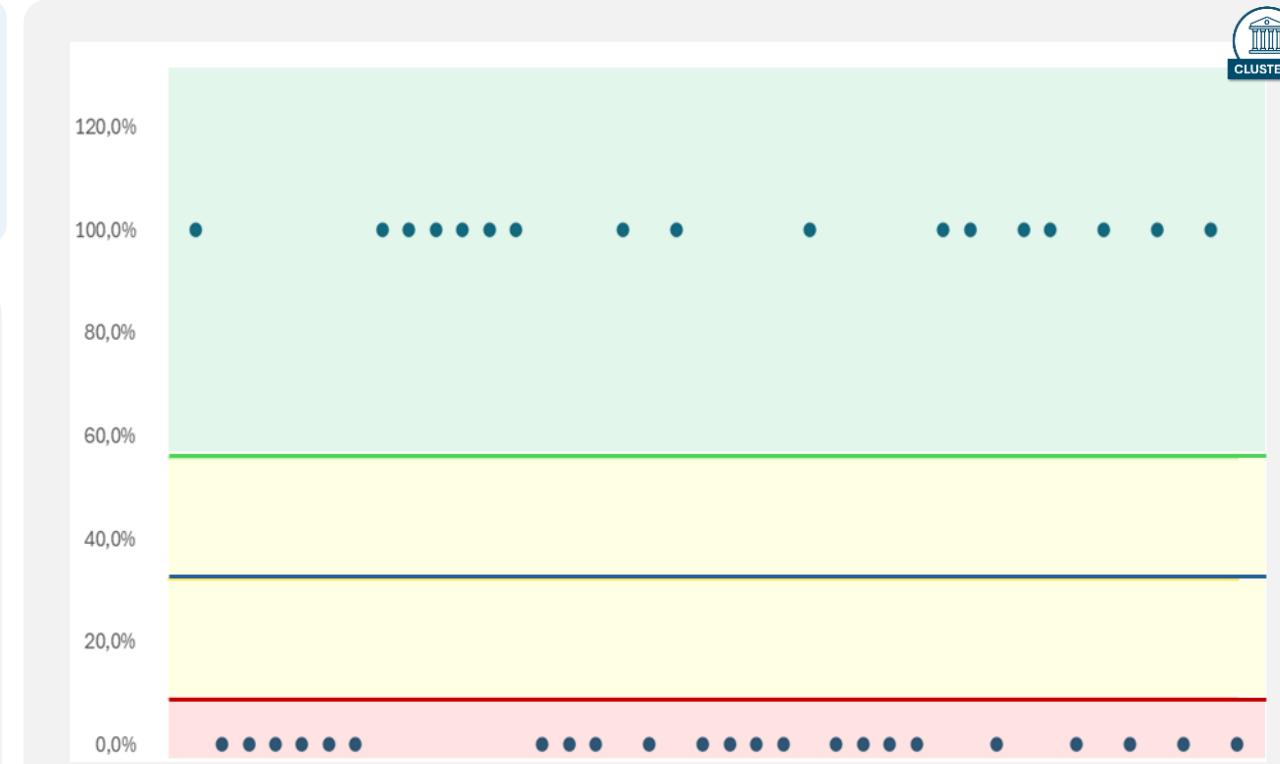


≤ 9,0%

23

N/A*

1



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

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **17 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- Nessuna Amministrazione** si colloca nella **categoria gialla**.
- 23 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**
- Per una Amministrazione non è stato rilevato il dato.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

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



RAZIONALE

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

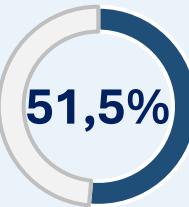


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



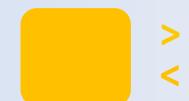
KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 41,9%
#ENTI PER CATEGORIA
36



> 0,9%
< 41,9%
0



≤ 0,9%
86

N/A*

2



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
21,4%	0,0%	100,0%	41,0%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **36 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 86 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**,
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa**.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

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



RAZIONALE

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

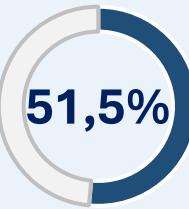


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



SOGLIE
≥ 64,5% #ENTI PER CATEGORIA



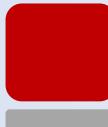
8

> 15,5%
< 64,5%



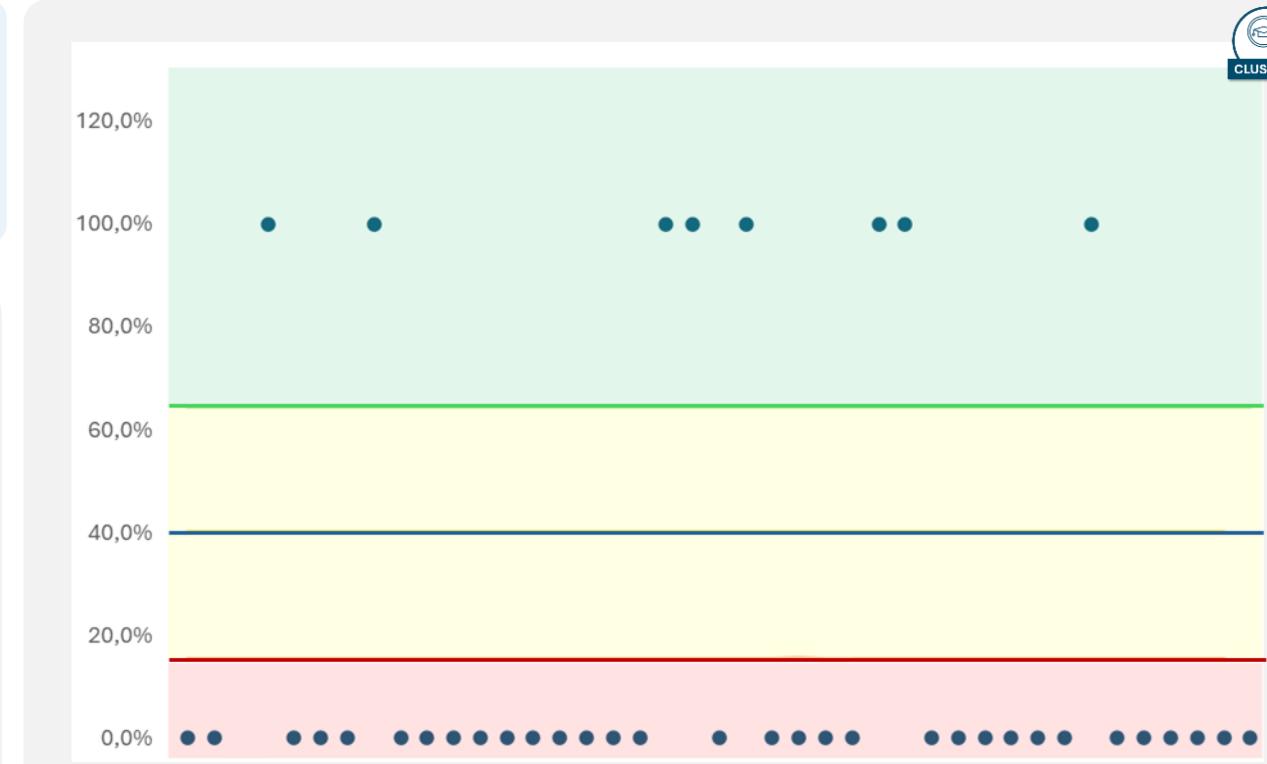
0

≤ 15,5% N/A*



32

1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
40,0%	0,0%	100,0%	49,0%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **8 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 32 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa** con **valore pari allo 0,0%**.
- Per una Amministrazione non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa**.



PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



ID	KPI	Valore complessivo Dicembre 2025
2.1	% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE	23,3%
2.2	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI	8,1%
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	12,9%
2.4	% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI	63,8%
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	36,5%



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



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER PER CIASCUNA
AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema
professionale

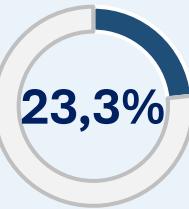


FORMULA

(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n°
totale di assunzioni programmate
dall'Amministrazione)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



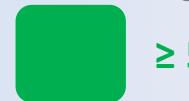
CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 57,0%

#ENTI PER
CATEGORIA

4



> 20,7 %
< 57,0 %

6

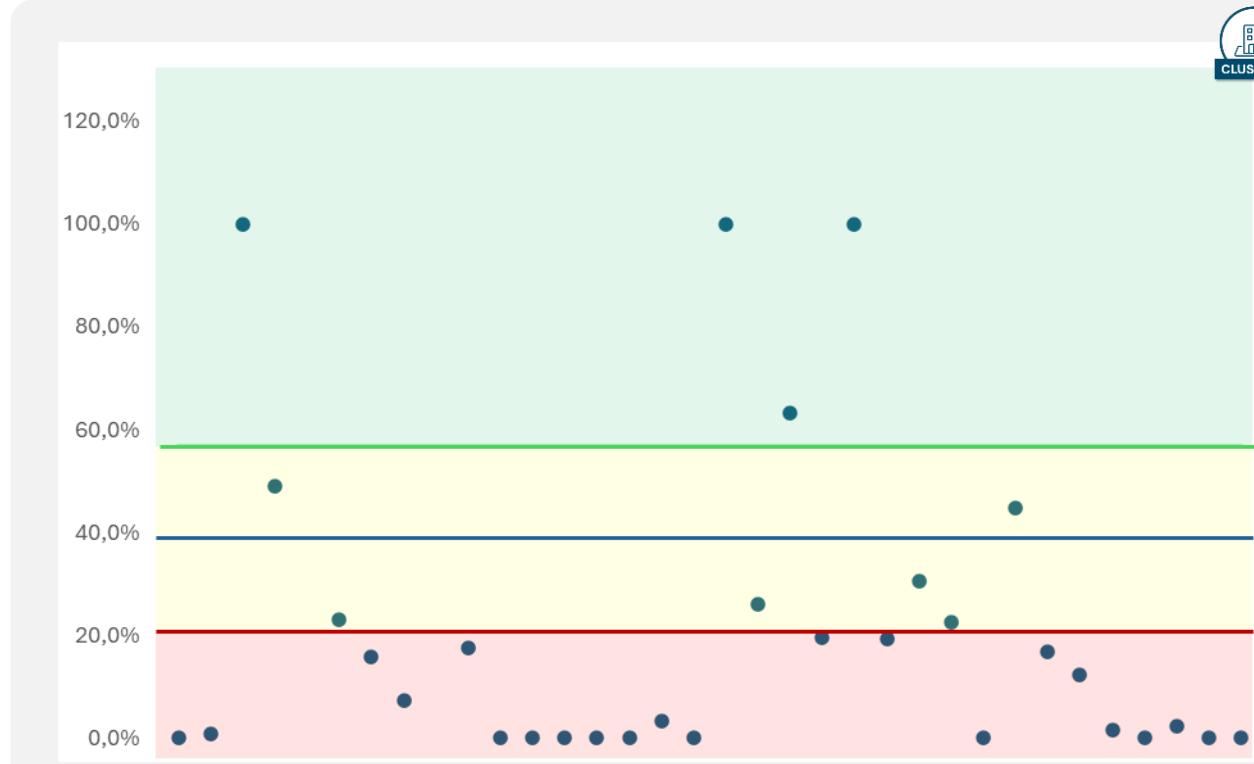


≤ 20,7 %

22

N/A*

2



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
38,8%	0,0%	100,0%	36,3%

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente **4 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **3** presentano **valori pari al 100,0%**.
- **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui **2** presentano **valori al di sopra della media**.
- **22 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **15** con **valori prossimi o pari allo 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa**, con solo **4 enti** nella verde.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER PER CIASCUNA
AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema
professionale



FORMULA

(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n°
totale di assunzioni programmate
dall'Amministrazione)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



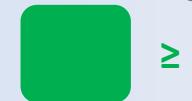
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni



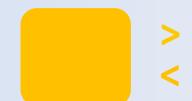
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 67,9%

#ENTI PER
CATEGORIA

4



> 29,2 %
< 67,9 %

9

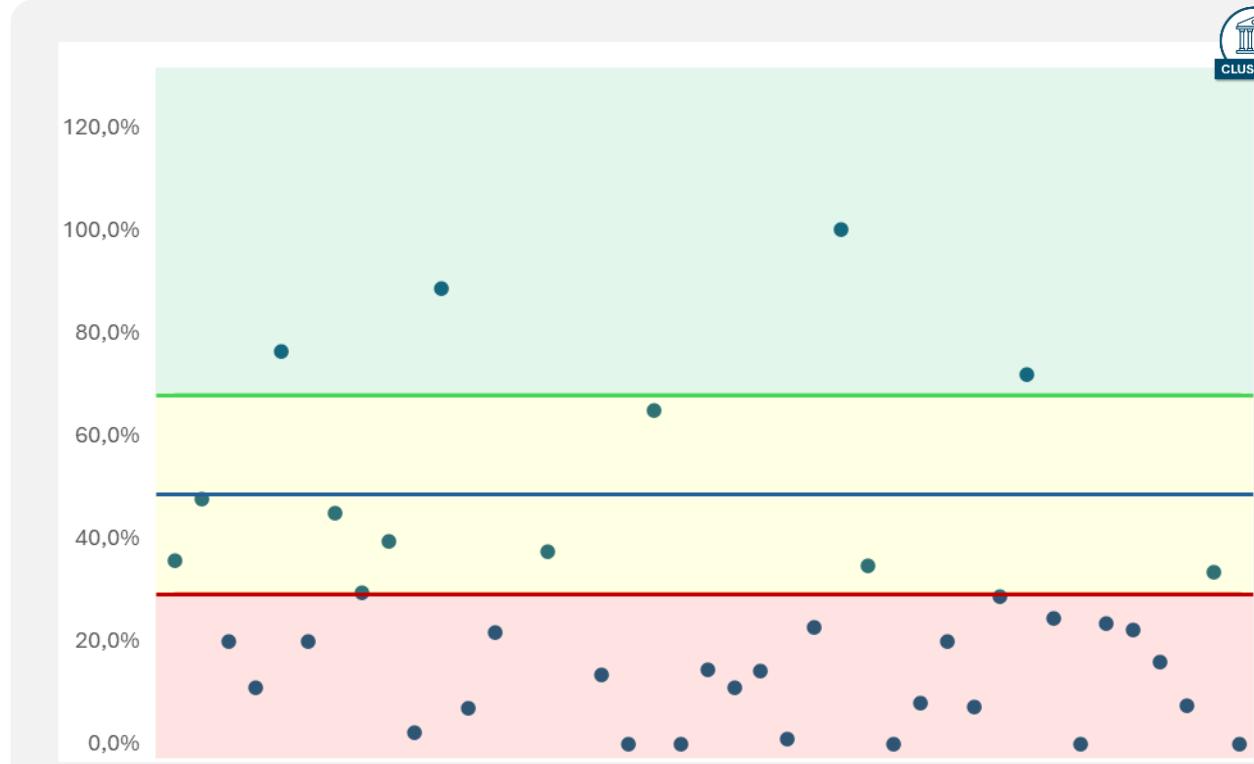


≤ 29,2 %

27

N/A*

1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
48,5%	0,0%	100,0%	38,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **4 enti** si collocano nella **categoria verde**, di cui uno presenta un **valore pari al 100,0%**.
- **9 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, 8 di queste presentano **valori sotto alla media**.
- Delle **27 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria rossa**, **5 presentano valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni presenta valori **sotto la media**.



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

*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/adeguare il proprio sistema
professionale



FORMULA

(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n°
totale di assunzioni programmate
dall'Amministrazione)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



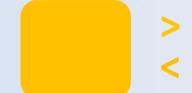
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 75,7%

#ENTI PER
CATEGORIA

12



> 27,6 %
< 75,7 %

40

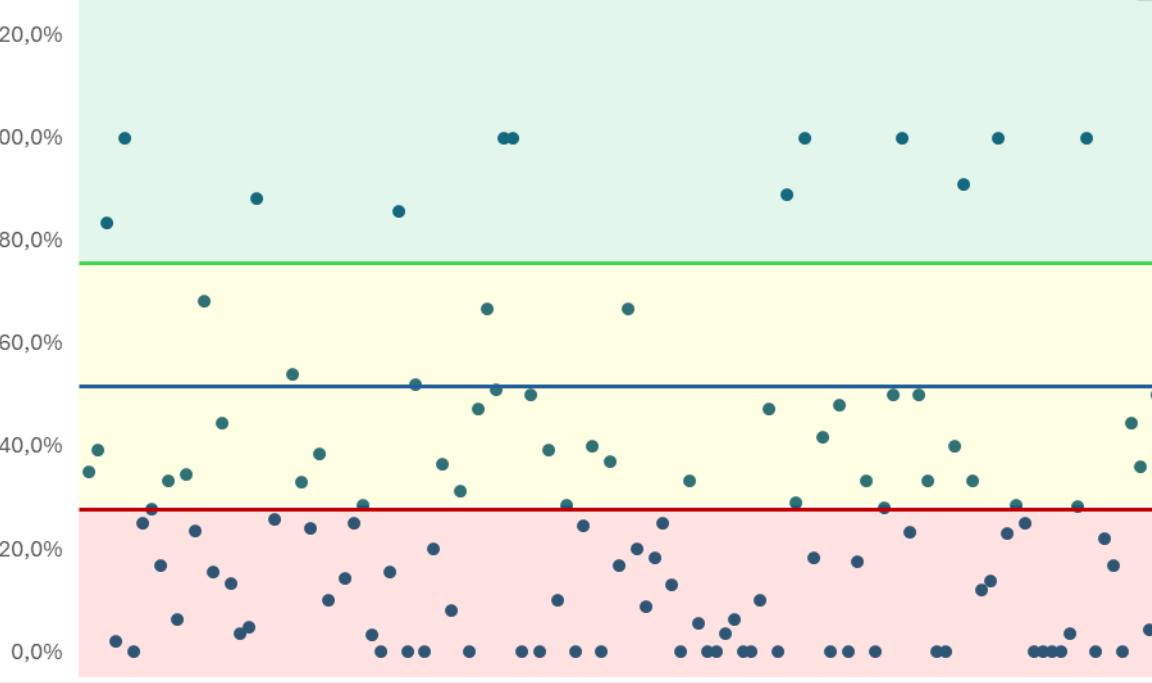


≤ 27,6 %

69

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

51,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

48,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **12 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **5 enti** si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- All'interno della **categoria gialla** solo **5 enti** si posizionano **sopra la media**.
- Il **57,0 % delle Amministrazioni** si posizionano nella **categoria rossa**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: **ad eccezione di 7 Amministrazioni** che si posizionano come **best in class**, le restanti **si posizionano principalmente sotto il valore medio**.



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/adeguare il proprio sistema
professionale

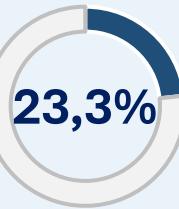


FORMULA

(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n°
totale di assunzioni programmate
dall'Amministrazione)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



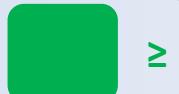
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università



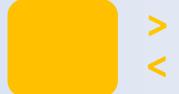
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 39,4%

#ENTI PER
CATEGORIA

10



> 20,0 %
< 39,4 %

9

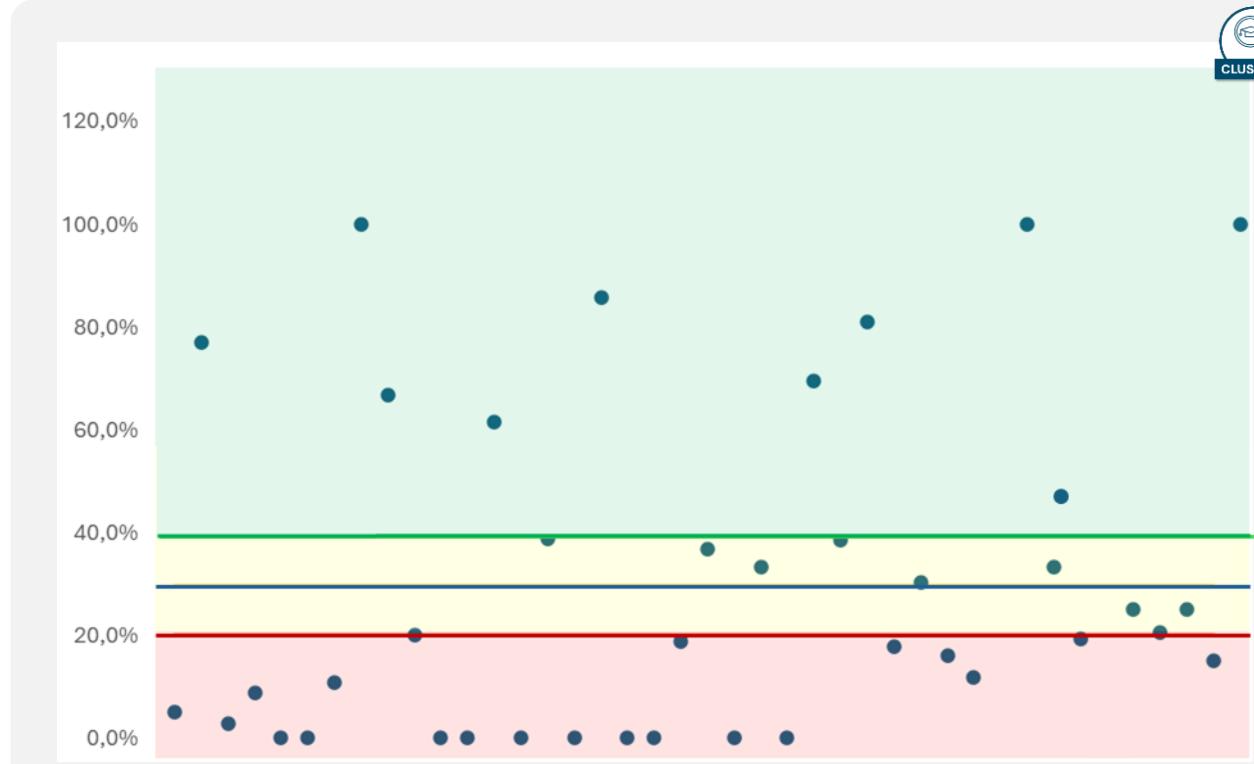


≤ 20,0 %

21

N/A*

1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
29,7%	0,0%	100,0%	19,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui 3 presentano **valori pari al 100,0%**.
- **9 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui 3 presentano un valore **al di sotto della media**.
- **21 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** di cui **10** presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.





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° di profili – EQ – EP assunti/ n° totale di personale assunto) *100



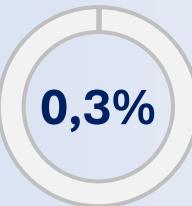
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



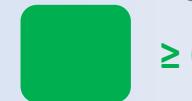
CLUSTER 1



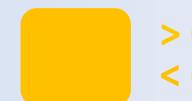
KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



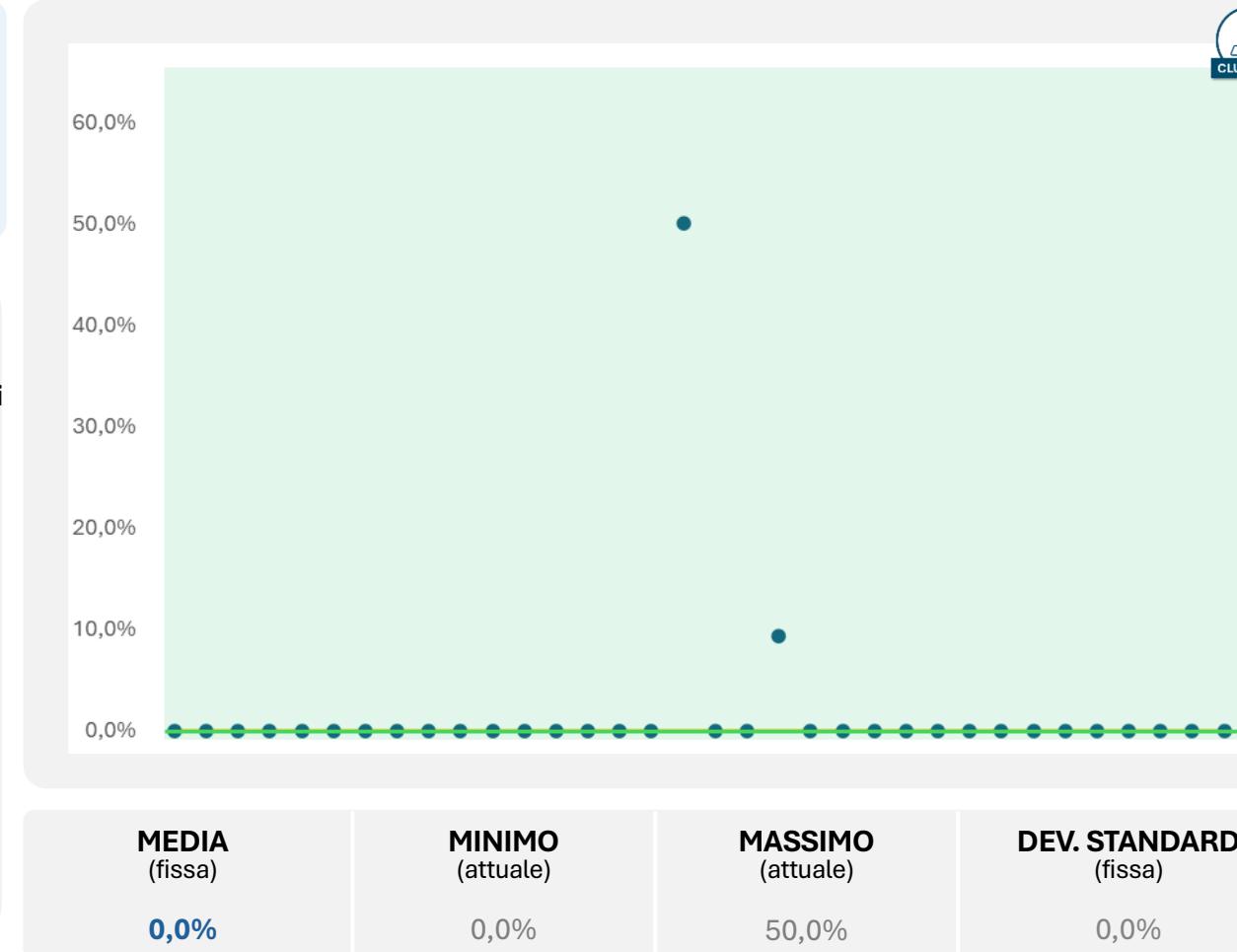
#ENTI PER CATEGORIA
2



0



25



HIGHLIGHT



- 2 Amministrazioni rispondenti si posizionano nella **fascia verde**.
- 25 Amministrazioni si posizionano nella **fascia rossa**, con valore pari a 0,0%.
- Per 7 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2

% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

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

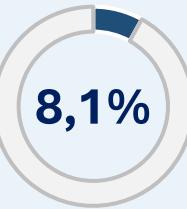


FORMULA

(n° di profili – EQ – EP assunti/ n° totale di personale assunto) *100



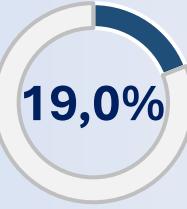
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



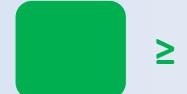
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 25,9%

#ENTI PER CATEGORIA

5



> 5,9 %
< 25,9 %

5

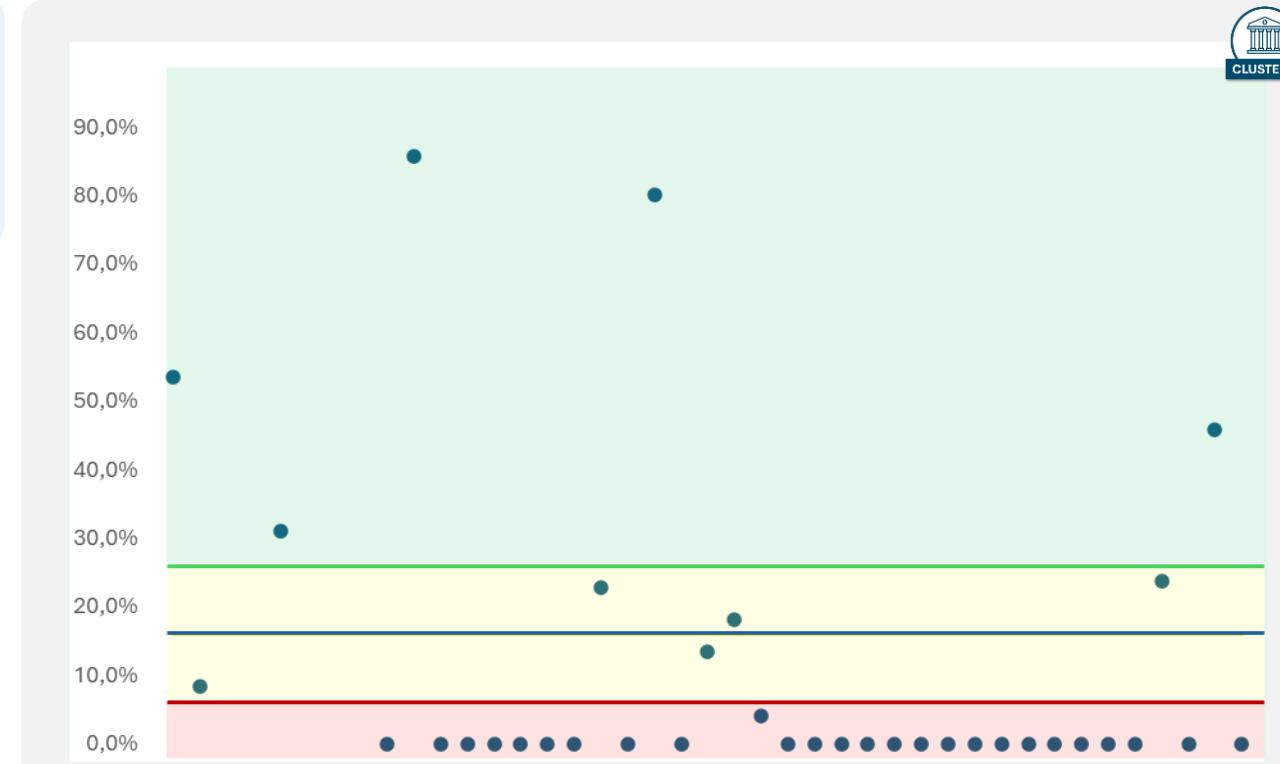


≤ 5,9 %

26

N/A*

5



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
15,9%	0,0%	85,7%	19,9%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni si posizionano in fascia verde.
- Tra le 5 Amministrazioni nella categoria gialla, 2 sono posizionate sotto la media.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 25 Amministrazioni presentano valori pari allo 0,0%.
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono maggiormente nella categoria rossa, in particolare con valori pari allo 0,0%.





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

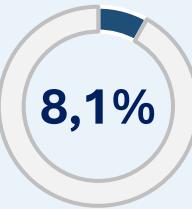


FORMULA

(n° di profili – EQ – EP assunti/ n° totale di personale assunto) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 33,5%

#ENTI PER CATEGORIA

8



> 9,6%
< 33,5%

5

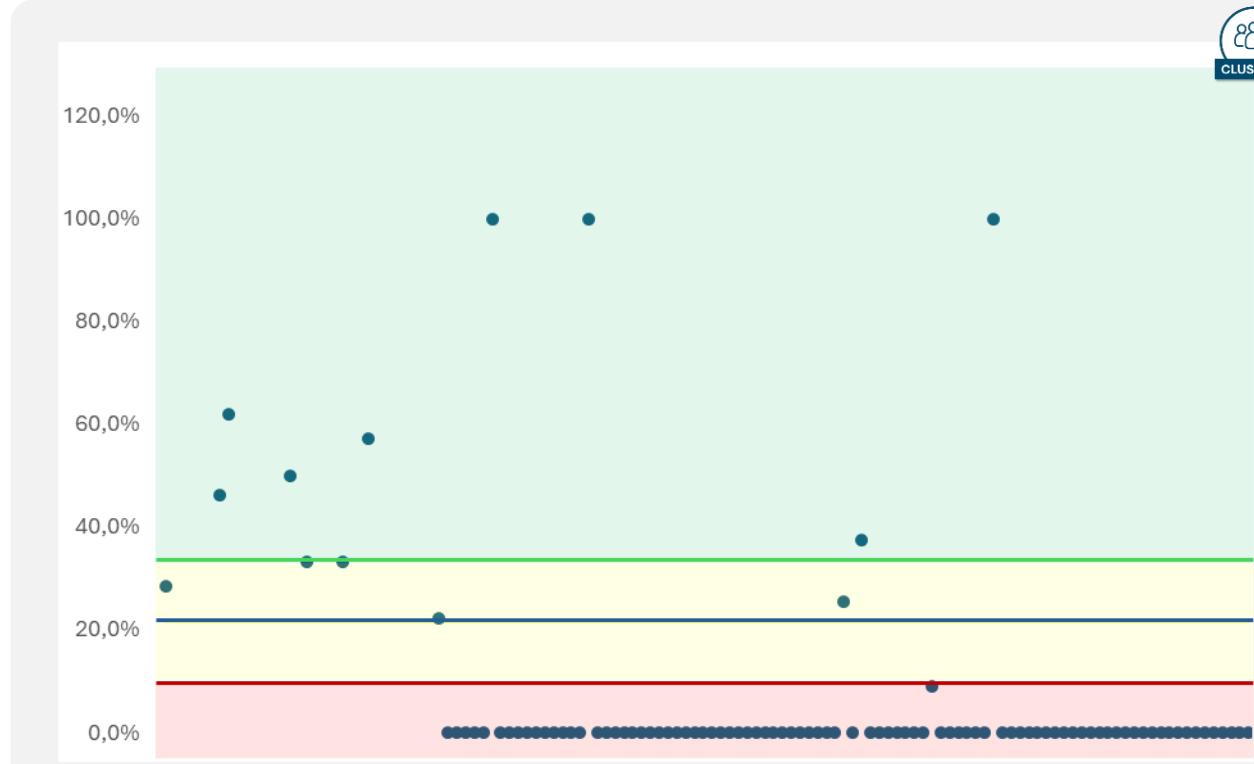


≤ 9,6%

87

N/A*

24



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
21,5%	0,0%	100,0%	23,9%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle 8 **Amministrazioni** che vi fanno parte, 3 presentano un **valore pari al 100,0%**.
- 5 **Amministrazioni** rientrano nella **categoria gialla**; di queste, tutte presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 87 **Amministrazioni** con valori che si attestano intorno **allo 0,0%**.
- Per 24 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione di 8 Amministrazioni che si posizionano nella fascia verde, 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



2.3

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



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze/ n° totale di Amministrazioni)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



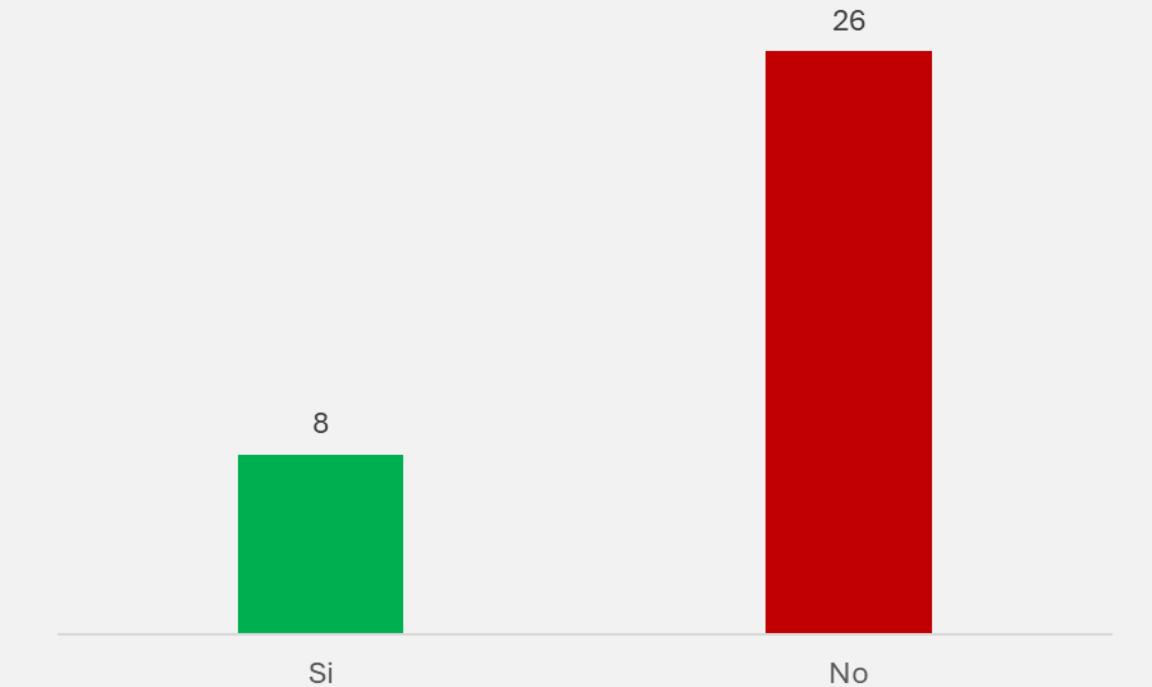
SI



NO

8

26



HIGHLIGHT



- Il 76,5% delle Amministrazioni non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- Il 23,5% delle Amministrazioni ha effettuato assessment.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

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



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze/ n° totale di Amministrazioni)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



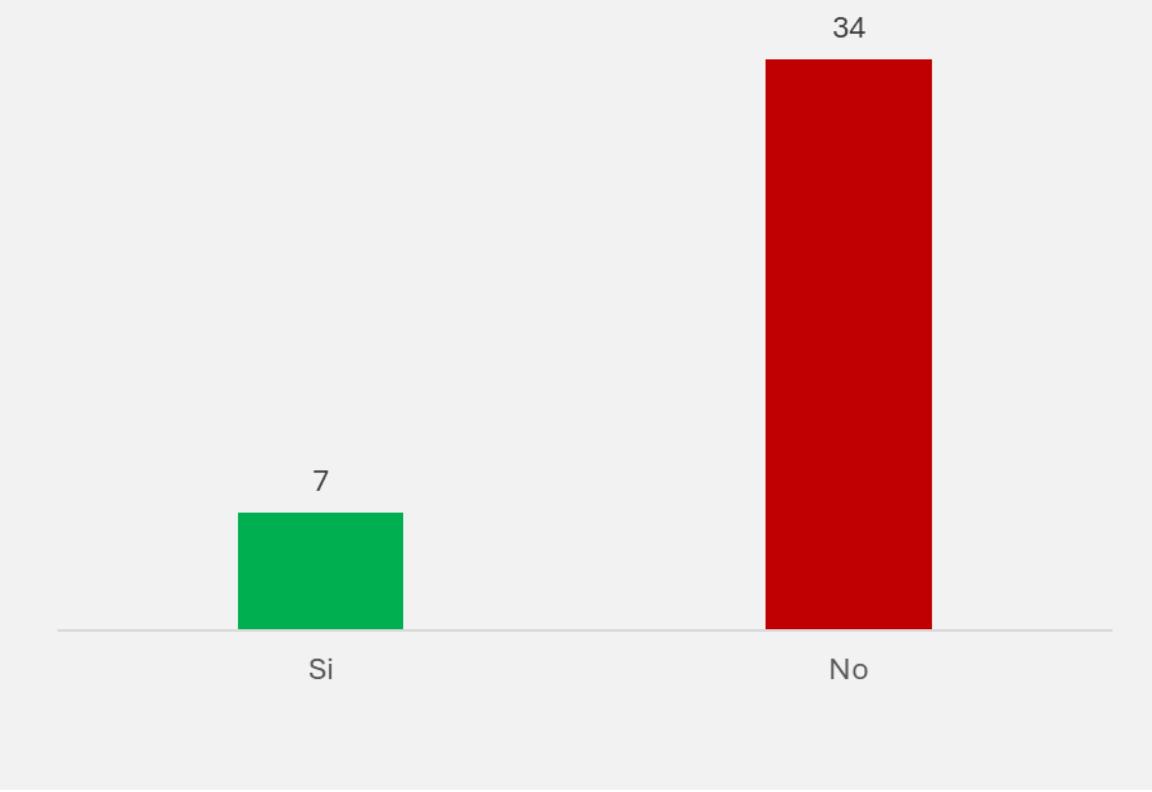
SI



NO

7

34



CLUSTER 2

HIGHLIGHT



CLUSTER 2

- **L'82,9% delle Amministrazioni rispondenti non** ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- **Il restante 17,1% delle Amministrazioni** ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

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



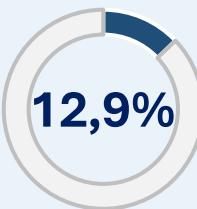
Misura il grado di compliance al modello di gestione delle
risorse competency based delle Amministrazioni
partecipanti



(n° di Amministrazioni che hanno effettuato un
assessment delle competenze/ n° totale di
Amministrazioni)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



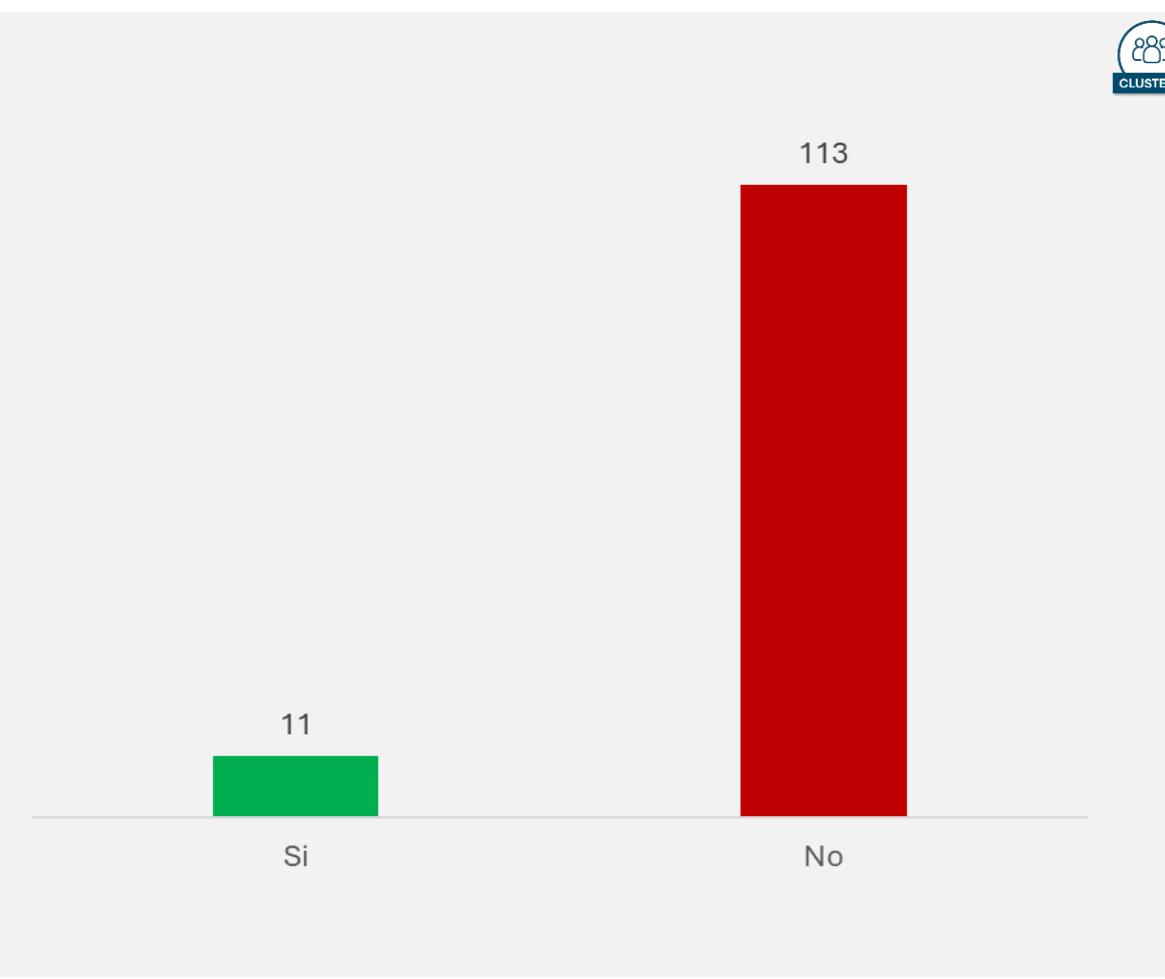
CATEGORIE



11



113



HIGHLIGHT



- Il 91,1% delle Amministrazioni non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- Il restante 8,9% degli enti ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

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



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



FORMULA
(n° di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze/ n° totale di Amministrazioni)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SI

5

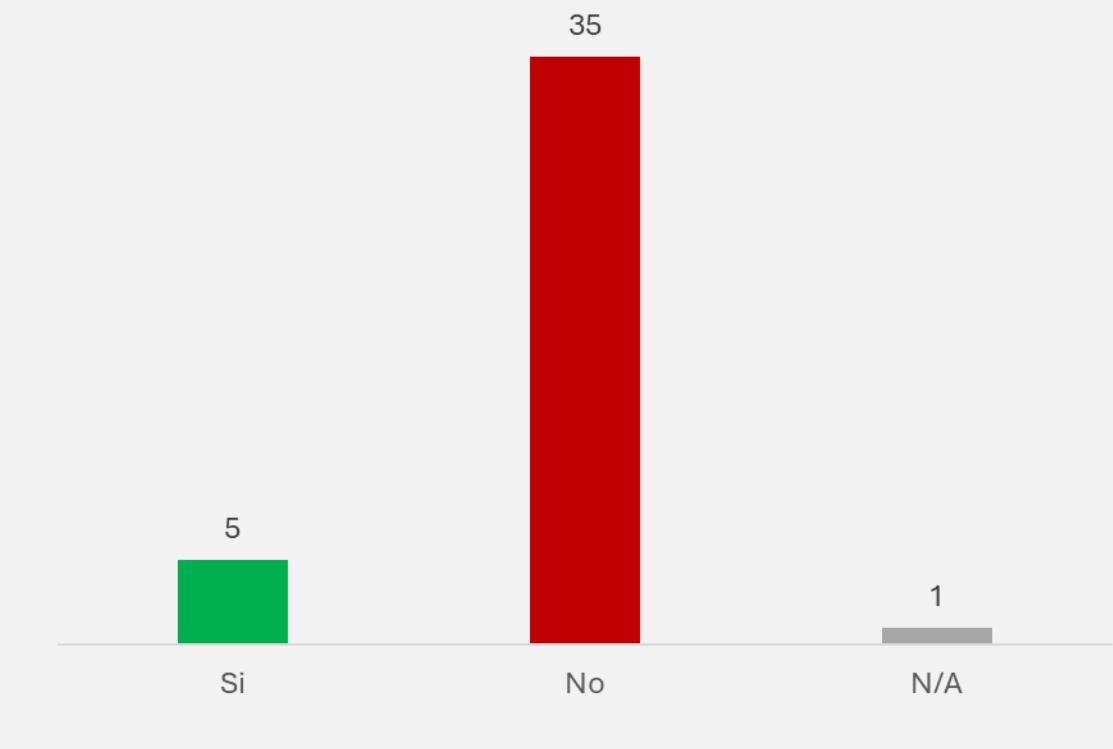


NO

35

N/A*

1



HIGHLIGHT



- **L'87,8% degli enti non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.**
- **Il restante 12,2% delle Amministrazioni ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.**
- Per 1 Amministrazione non è stata rilevata la risposta al quesito.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema
professionale

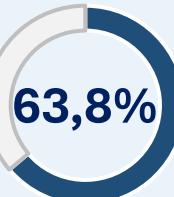


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



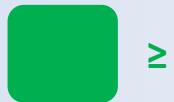
CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

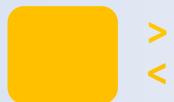


CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 66,5\%$

#ENTI PER
CATEGORIA
15



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

5

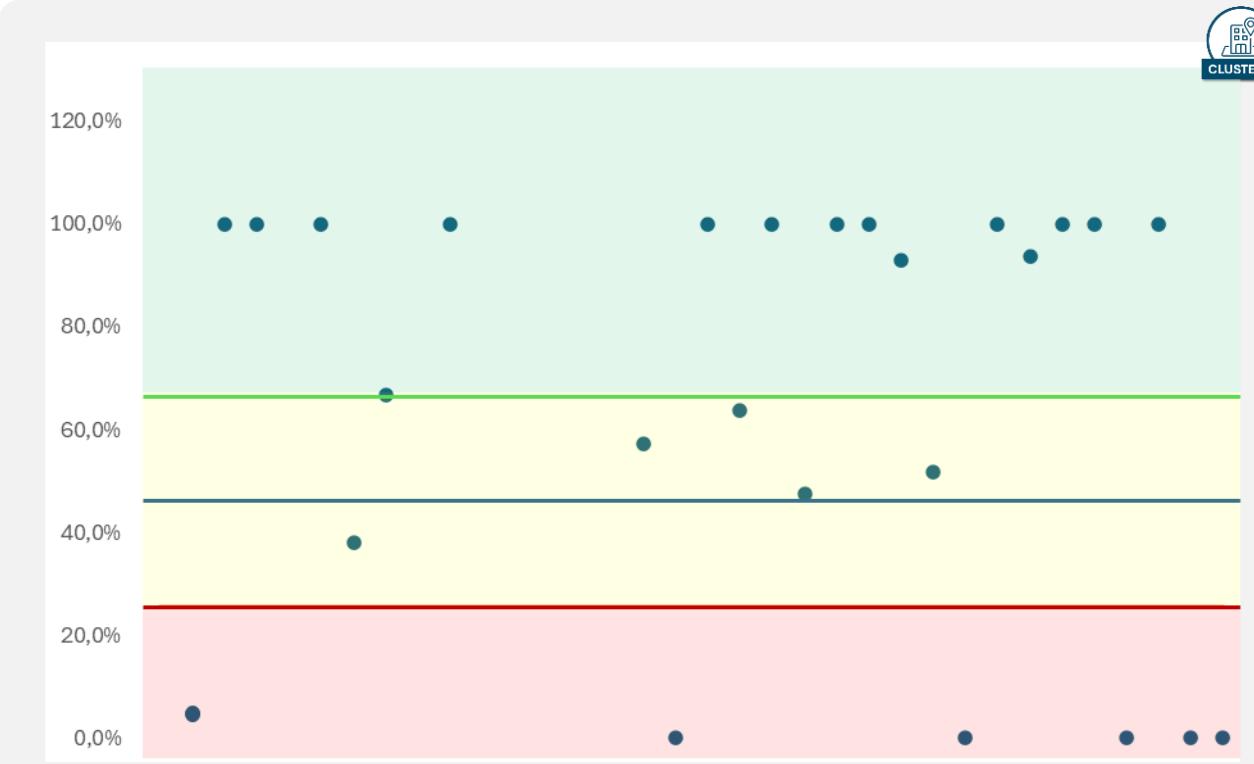


$\leq 25,6\%$

6

N/A*

8



	MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
	46,0%	0,0%	100,0%	40,9%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **15 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **12** enti si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria gialla** rientrano **5 Amministrazioni** di cui solo una che presenta un valore **al di sotto della media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa** composta da **6 Amministrazioni**, si segnala che **5 enti** presentano **valori pari a zero**.
- Per 8 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione analizzato presenta una distribuzione **tendente alla fascia verde**.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMinate DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema professionale

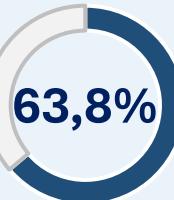


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

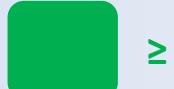


KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



≥ 74,4%

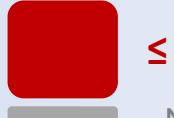
#ENTI PER CATEGORIA

22



> 35,6 %
< 74,4 %

8

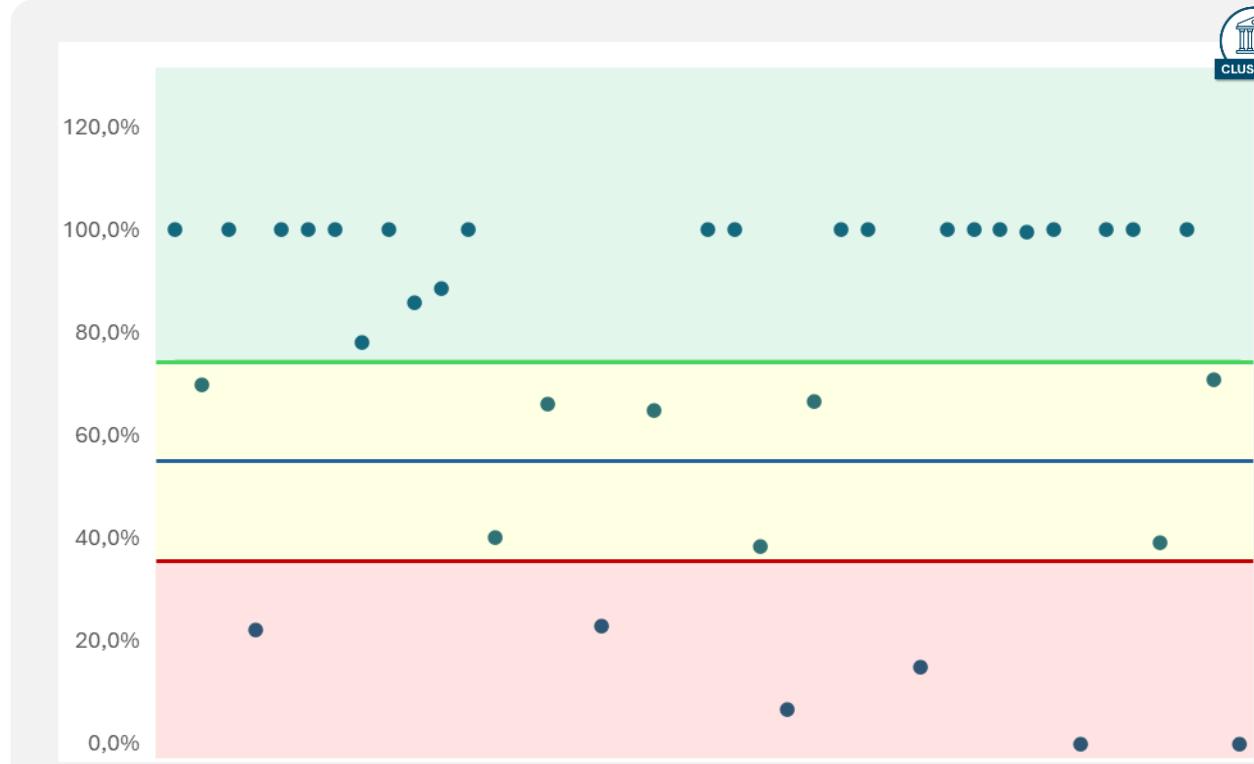


≤ 35,6 %

6

N/A*

5



	MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
	55,0%	0,0%	100,0%	38,8%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **22 Amministrazioni** che vi fanno parte, **19 presentano valori pari al 100,0%**.
- 8 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste, **3 presentano valori al di sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **6 Amministrazioni** di cui **2 presentano valori che si attestano allo 0,0%**.
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono **prevalentemente sopra valore medio**.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema
professionale

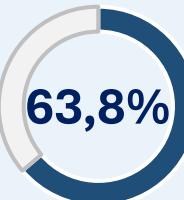


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 80,8%

#ENTI PER
CATEGORIA

63



> 44,0 %
< 80,8%

19

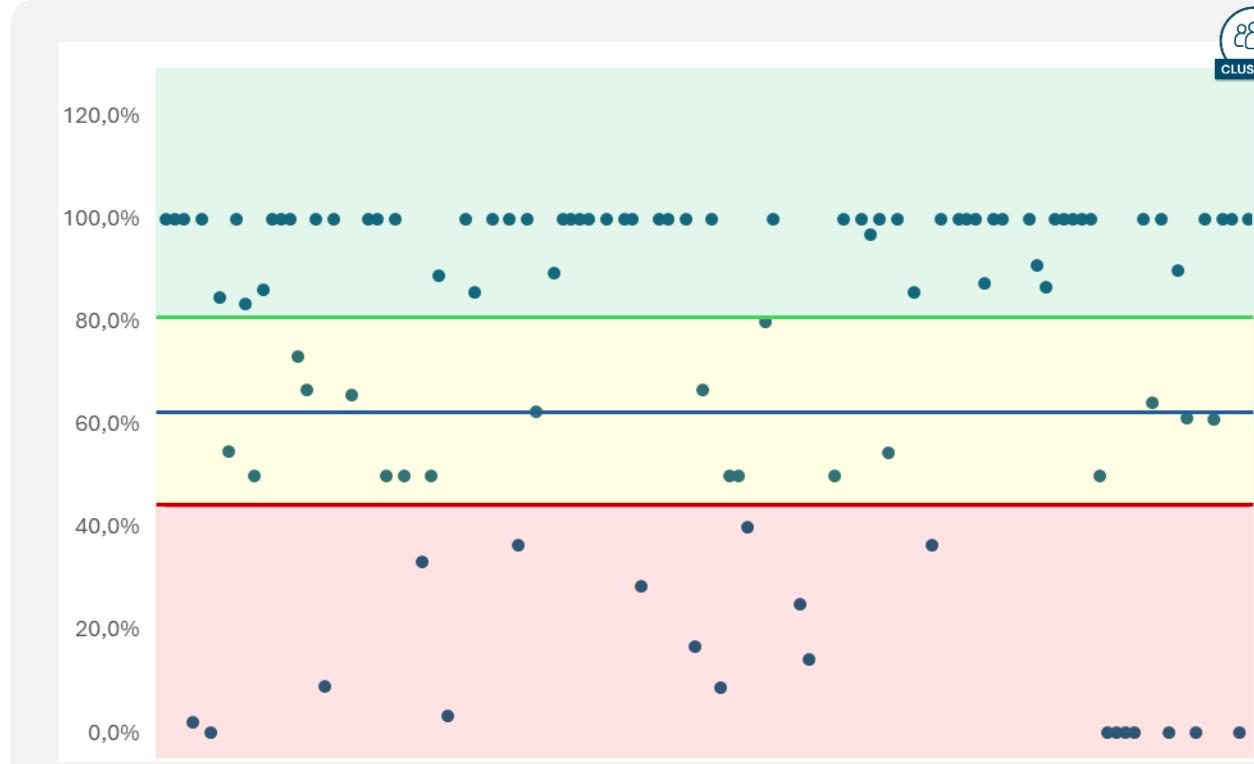


≤ 44,0 %

18

N/A*

24



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
62,4%	0,0%	100,0%	36,8%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **63 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **51** enti presentano **valori pari al 100,0%**.
- Le **19 Amministrazioni** nella **categoria gialla** si posizionano maggiormente **sotto la media**.
- 18 Amministrazioni** si posizionano nella **fascia rossa**.
- Per **24 Amministrazioni** non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente sopra la media**.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMinate DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema professionale

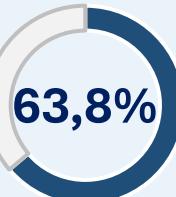


FORMULA

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



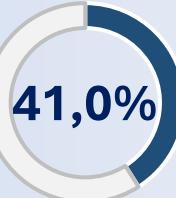
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



SOGLIE

$\geq 45,3\%$



#ENTI PER CATEGORIA

24

$> 21,5\%$

$< 45,3\%$



5

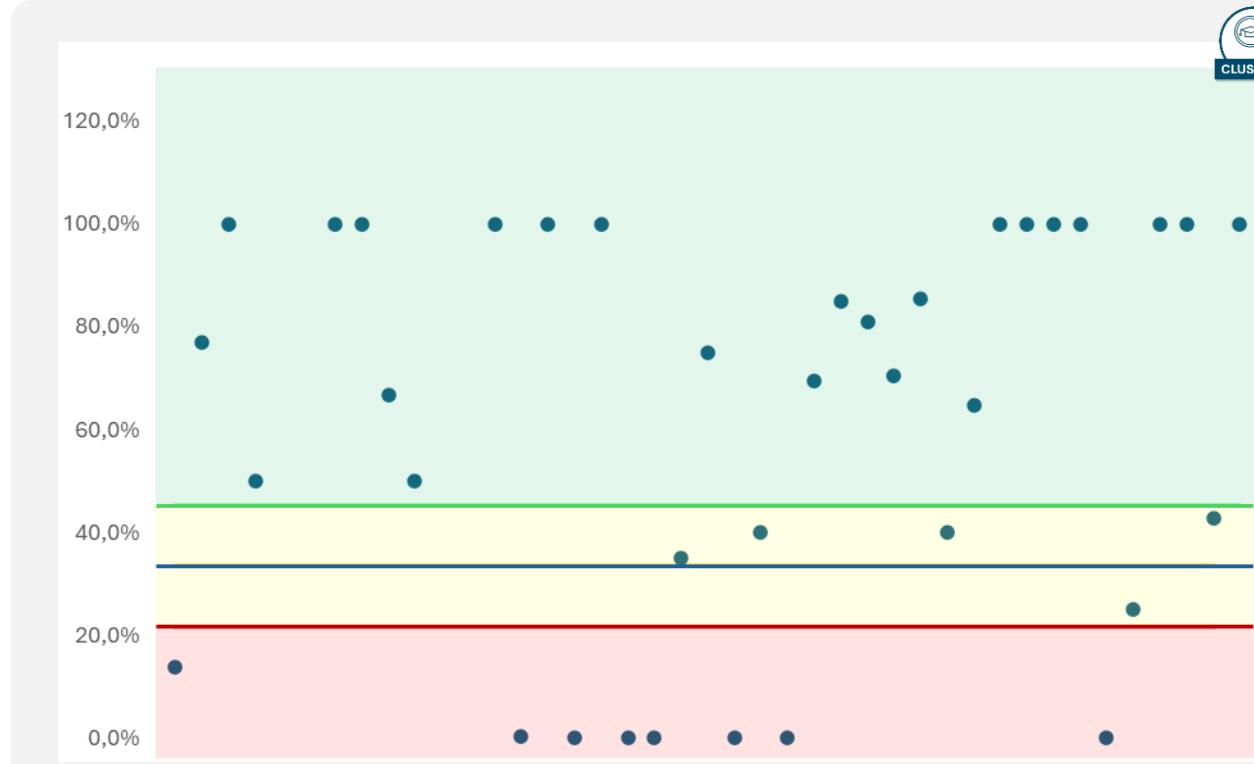
$\leq 21,5\%$

8



N/A*

4



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
33,4%	0,0%	100,0%	23,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **24 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **13** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 5 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui una presenta un valore **al di sotto della media**.
- 8 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **7** con **valori pari allo 0,0%**,
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento **tendenzialmente concentrato nella fascia verde**.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema professionale

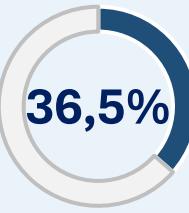


FORMULA

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



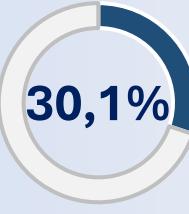
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



SOGLIE*

≥ 50,4%

#ENTI PER CATEGORIA

6

> 16,8 %
< 50,4 %

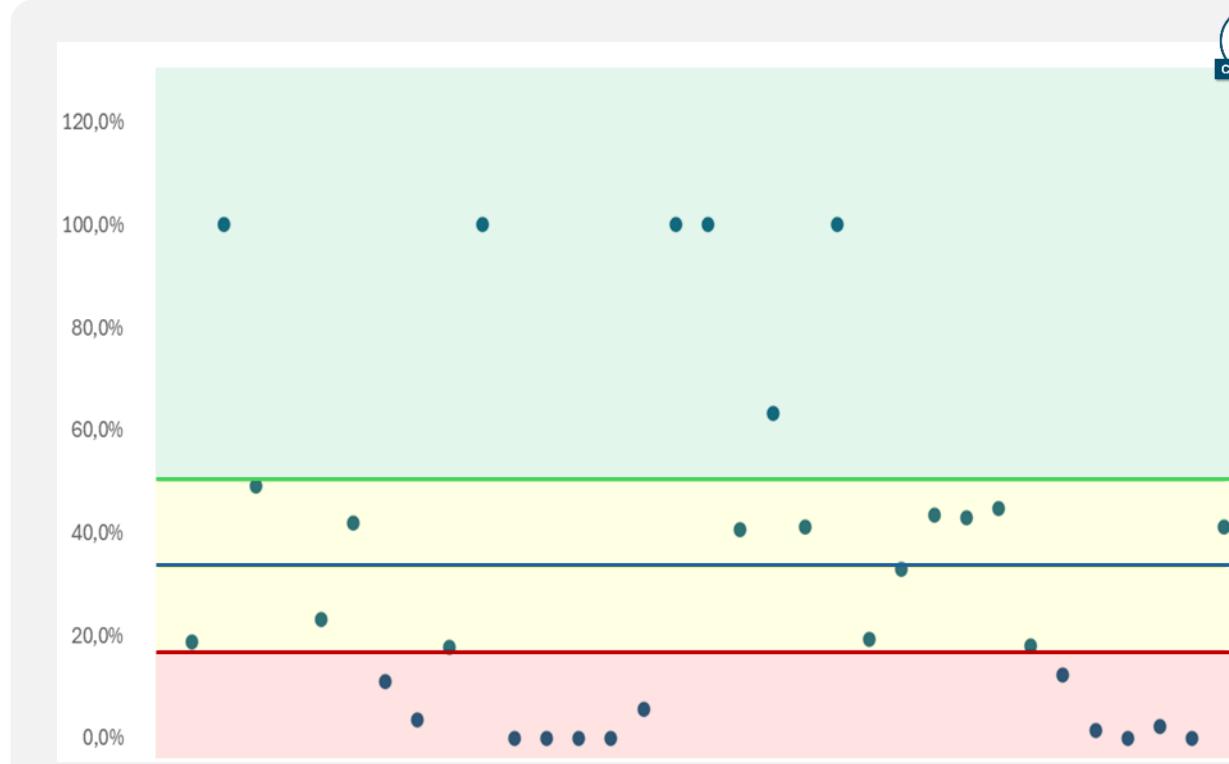
14

≤ 16,8 %

12

N/A*

2



MEDIA
(attuale*)

33,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(attuale*)

33,6%

HIGHLIGHT



- **6 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, delle quali 5 presentano un valore pari al 100%.
- Nella **categoria gialla** si posizionano **14 Amministrazioni**, con valori equamente distribuiti sopra e sotto la media.
- Delle **12 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria rossa**, **6 presentano valori pari a 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato possibile rilevare il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli *outlier* avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.

*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/adeguare il proprio sistema professionale



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE*

$\geq 48,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



$> 20,9\% < 48,6\%$

13

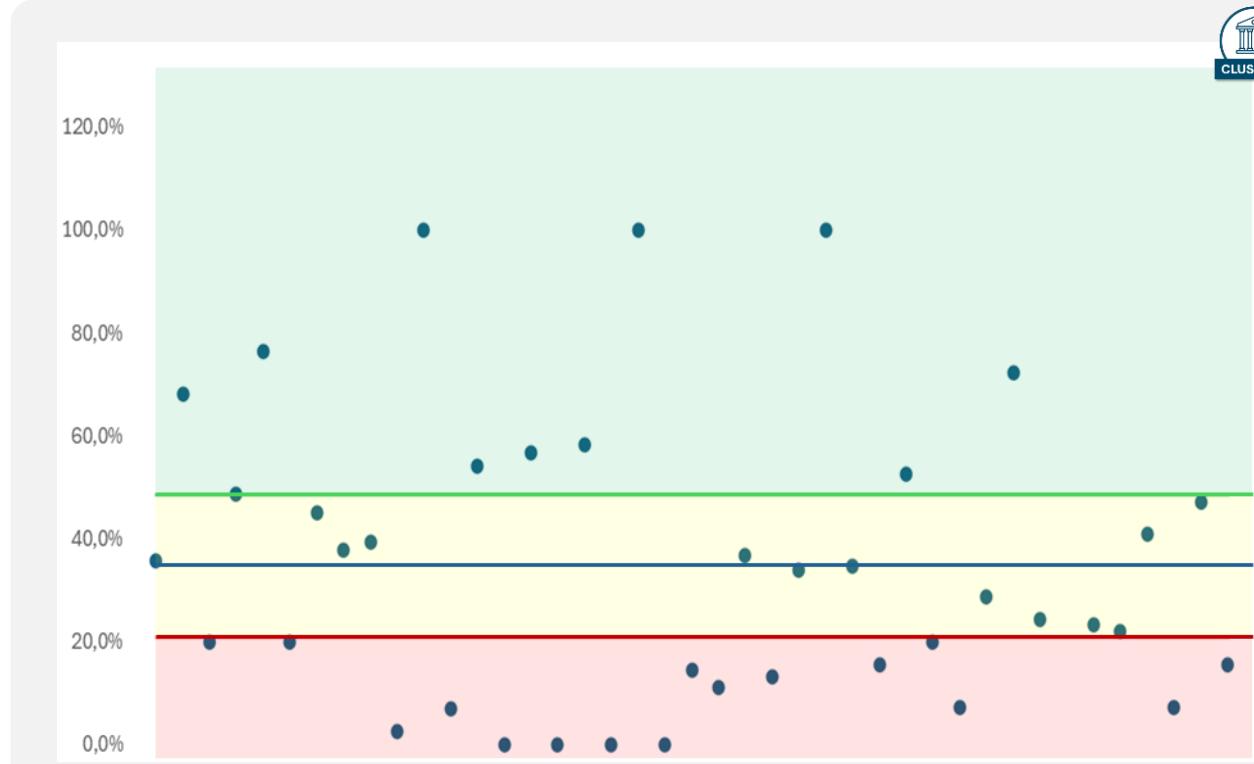


$\leq 20,9\%$

16

N/A*

1



MEDIA
(attuale*)

34,7%

MINIMO
(attuale)

0%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(attuale*)

27,7%

HIGHLIGHT



- Delle **11 Amministrazioni** inserite in **fascia verde**, 3 si distinguono per un **valore pari al 100%**.
- Le **13 Amministrazioni** posizionate in **fascia gialla** si posizionano uniformemente sopra e sotto la media.
- 16 Amministrazioni** si posizionano in **fascia rossa**, di cui **6 con un valore pari a 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



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

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli *outlier* avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.

*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/adeguare il proprio sistema professionale

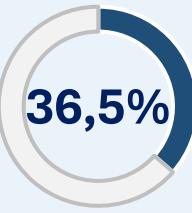


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



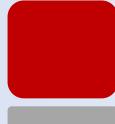
SOGLIE*
≥ 53,6%

#ENTI PER CATEGORIA
25



> 22,5%
< 53,6%

54

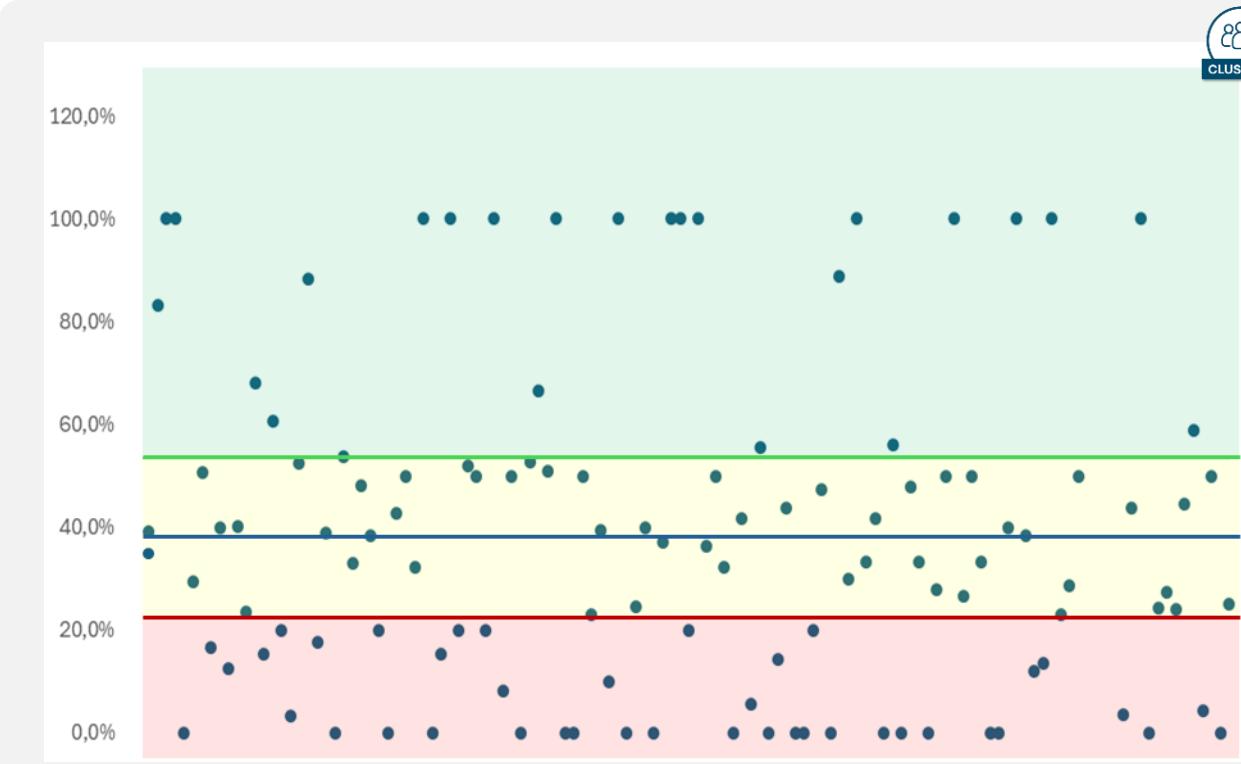


≤ 22,5%

41

N/A*

4



MEDIA
(attuale*)

38,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(attuale*)

31,1%

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- 25 Amministrazioni si posizionano in fascia verde, di queste 15 presentano un valore pari a 100,0%.
- 54 Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella categoria gialla.
- Nella categoria rossa si collocano 41 Amministrazioni di cui 21 presentano valori che si attestano allo 0,0%.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli outlier avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.

*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/adeguare il proprio sistema professionale



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

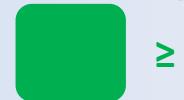


KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE*

≥ 67,3%

#ENTI PER CATEGORIA

12



> 31,9 %
< 67,3 %

14

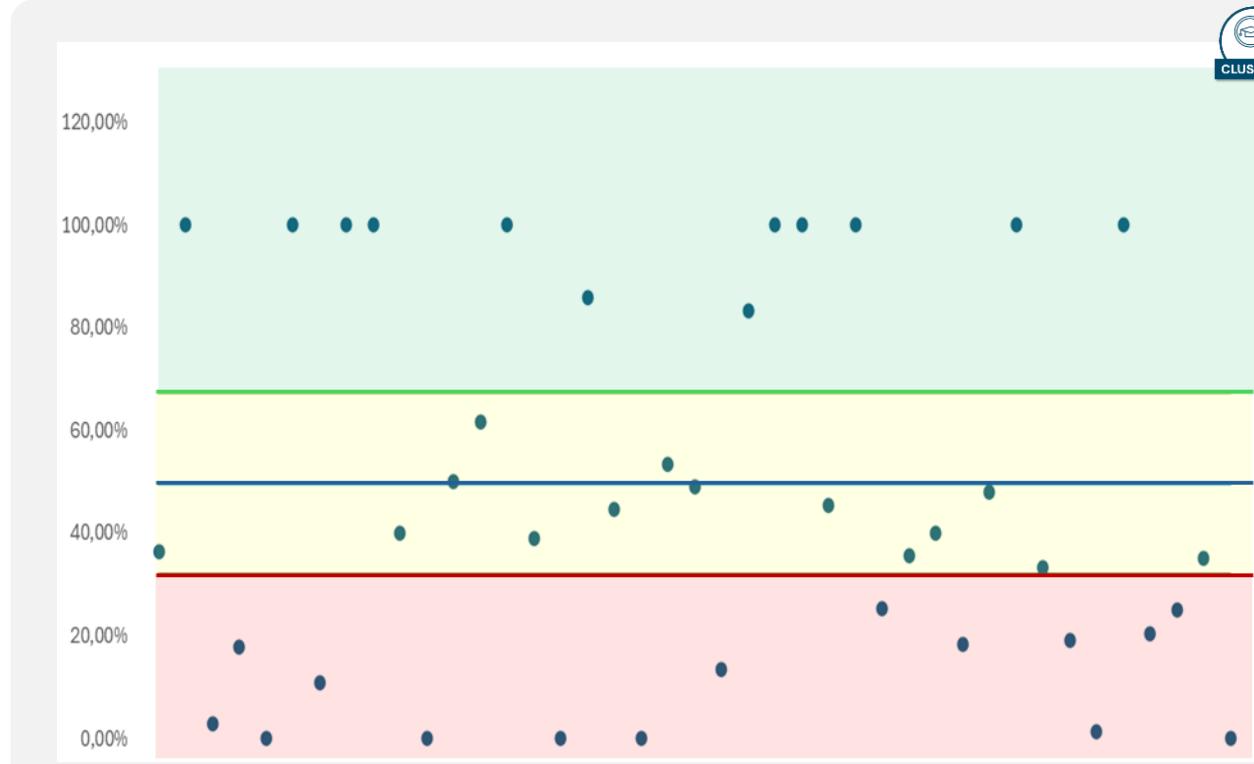


≤ 31,9 %

13

N/A*

2



MEDIA
(attuale*)

49,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(attuale*)

35,4%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **12 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tutte con **valori pari al 100,0%** ad eccezione di 2.
- **14 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, con **valori maggiormente posizionati al di sotto della media**.
- **13 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **3 con valori pari allo 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.

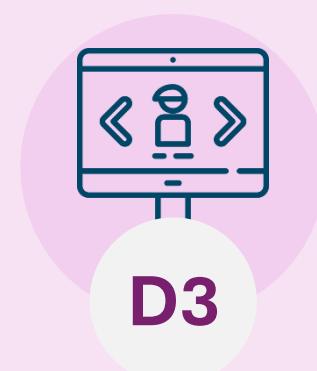


Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli *outlier* avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

RECRUITING



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	41,8%
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING	63,8%
3.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	4,2%
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	24,8%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	16,6%
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI	29,5%



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



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



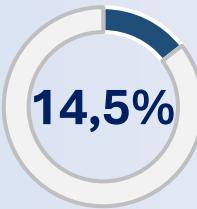
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali



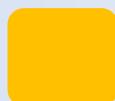
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 92,2%

#ENTI PER
CATEGORIA

3



> 54,5 %
< 92,2 %

0

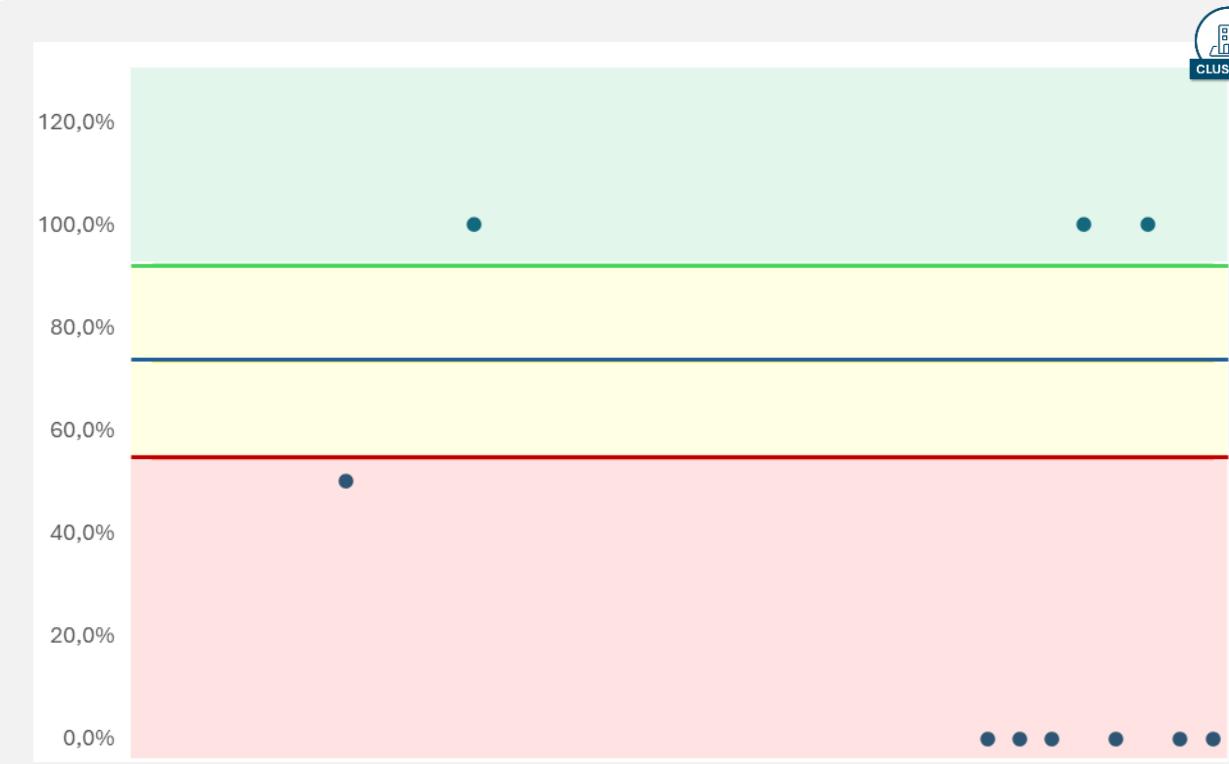


≤ 54,5 %

N/A*

7

24



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
73,0%	0,0%	100,0%	37,7%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che tutte le Amministrazioni presentano un KPI pari al 100,0%.
- Non risultano Amministrazioni posizionate nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 7 Amministrazioni di cui 6 presentano un valore pari **allo 0,0%**.
- Per 24 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella categoria rossa**.





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



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

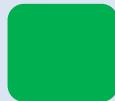


KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



≥ 72,3%

#ENTI PER
CATEGORIA

9



> 29,8 %
< 72,3 %

3

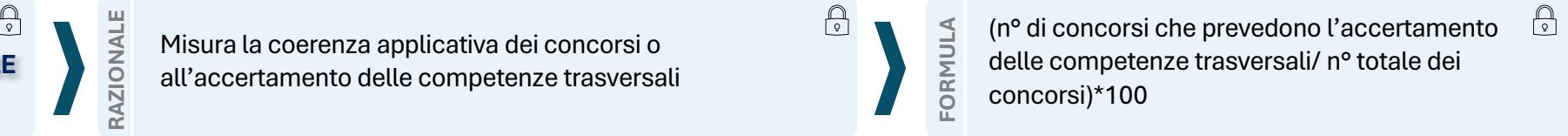


≤ 29,8 %

10

N/A*

19



	MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
	51,0%	0,0%	100,0%	42,6%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 9 Amministrazioni che vi fanno parte, solamente **1 non presenta valore pari al 100,0%**.
- 3 Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 10 Amministrazioni, tutte si attestano **allo 0,0%**.
- Per 19 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in modo omogeneo sopra e sotto il valore medio**.





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



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



≥ 79,6%

#ENTI PER
CATEGORIA

38



> 34,4 %
< 79,6 %

1



≤ 34,4 %

23

N/A*

62



MEDIA
(fissa)

57,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

45,2%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che tutte le 38 Amministrazioni che vi fanno parte, **presentano valori pari al 100,0%**.
- 1 Amministrazione presenta valori che la fa posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 23 Amministrazioni, la maggior parte delle quali **con valore pari allo 0,0%**.
- Per 62 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.





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
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università



SOGLIE
≥ 64,5% #ENTI PER
CATEGORIA



≥ 64,5%

≥ 64,5% #ENTI PER
CATEGORIA

≥ 64,5%

18

> 20,2%
< 64,5%



> 20,2%

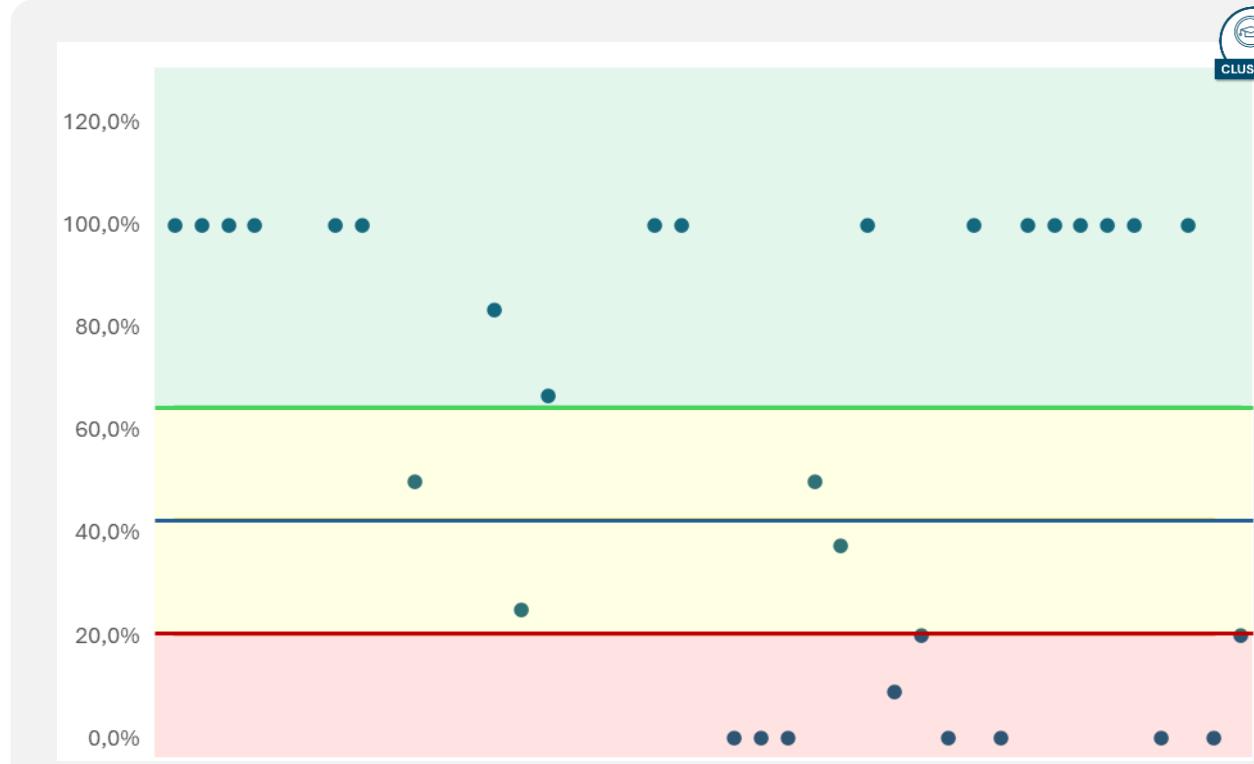
≤ 20,2 %



≤ 20,2 %

N/A*

9



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
42,4%	0,0%	100,0%	44,3%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 18 Amministrazioni che ne fanno parte, **16 presentano valori pari al 100,0%**.
- 4 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla.
- Nella **categoria rossa** si collocano 10 Amministrazioni di cui 7 presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 9 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in modo omogeneo sopra e sotto il valore medio**.





3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE
PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo
professionale

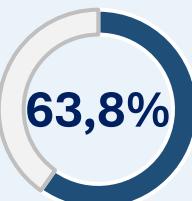


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali



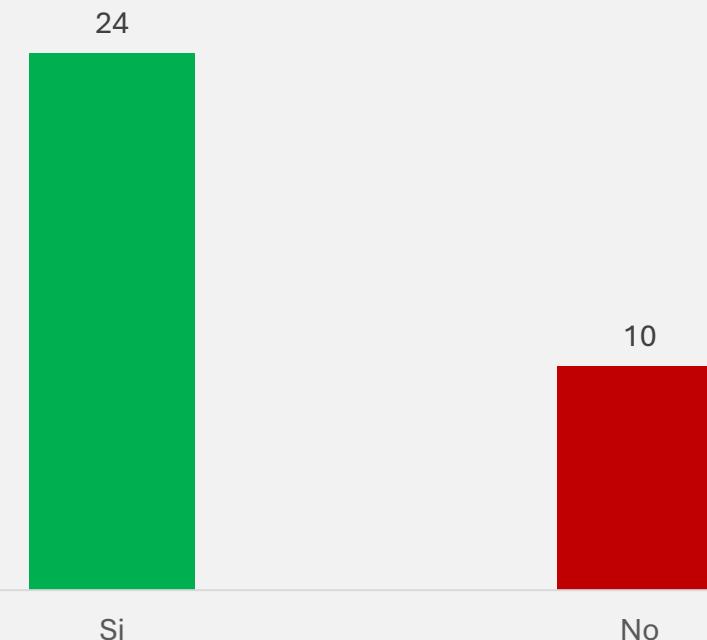
CATEGORIE



24



10



HIGHLIGHT



- Il 70,6% delle Amministrazioni prevede azioni di on-boarding.
- Il 29,4% delle Amministrazioni non ha ancora provveduto a definire azioni di on-boarding dei neo-assunti.



**3.2**

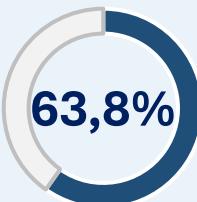
**% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE
PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING**

**RAZIONALE**

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

**FORMULA**

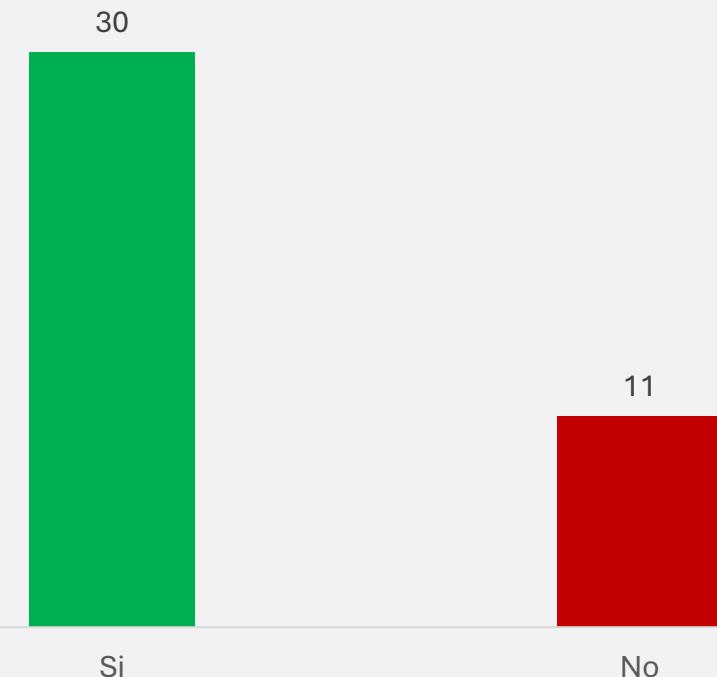
(n° di Amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle Amministrazioni)*100

**PANEL TOTALE**

KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

**CLUSTER 2**

KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

**CATEGORIE****HIGHLIGHT**

- Il 73,2% delle Amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 26,8% non ha invece ancora provveduto a definire azioni di on-boarding.



**3.2**

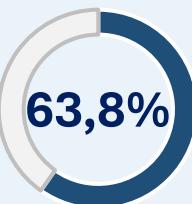
**% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE
PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING**

**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
240 Rispondenti complessivi

**CLUSTER 3**

KPI PER CLUSTER
124 Enti locali

**CATEGORIE****SI****63****NO****61****HIGHLIGHT**

- Il 50,8% delle Amministrazioni prevede azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 49,2% non prevede azioni di on-boarding.



**3.2**

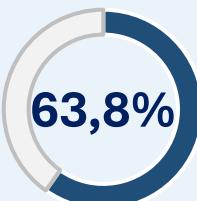
**% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE
PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING**

**RAZIONALE**

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

**FORMULA**

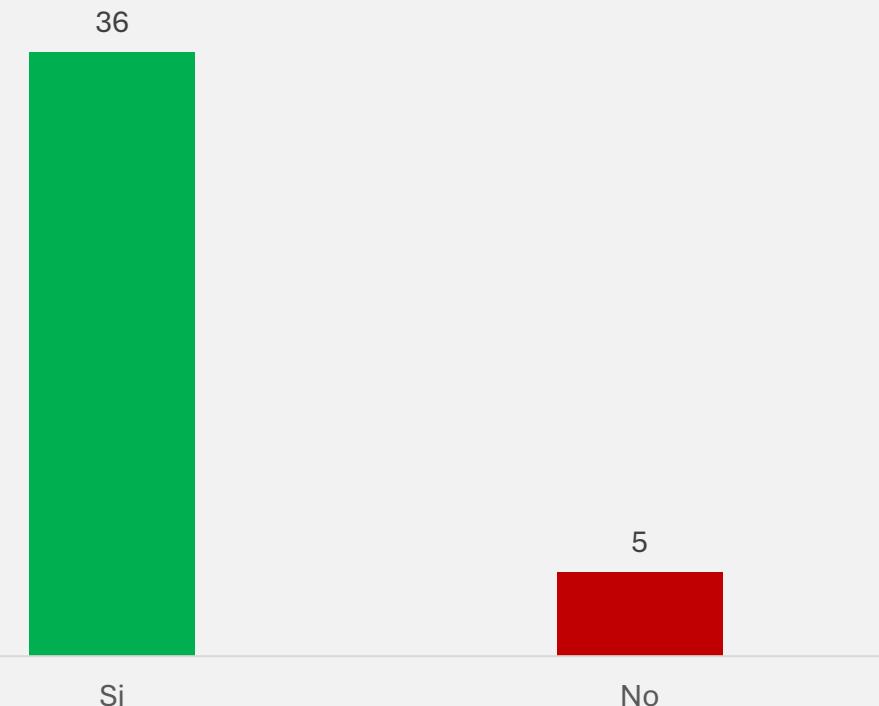
(n° di Amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle Amministrazioni)*100

**PANEL TOTALE****KPI COMPLESSIVO**

240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4**KPI PER CLUSTER**

41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE**SI****36****NO****5****HIGHLIGHT**

- L'87,8% delle Amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 12,2% invece, non ha 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

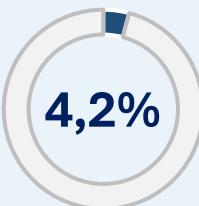


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



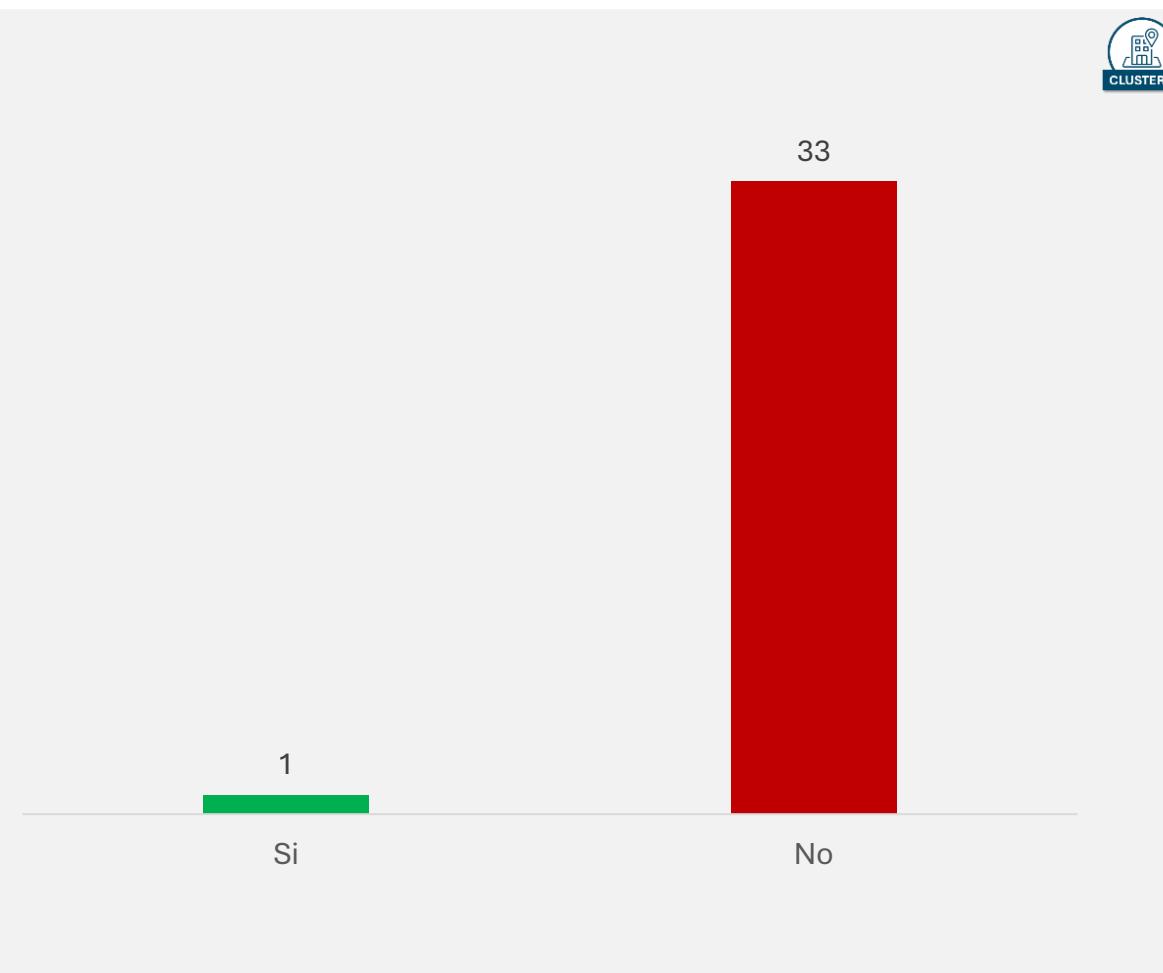
SI



NO

1

33



HIGHLIGHT



- Il 2,9% delle Amministrazioni prevede azioni di on-boarding.
- Il 97,1% delle Amministrazioni non ha ancora provveduto a definire azioni di on-boarding dei neo-assunti.





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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



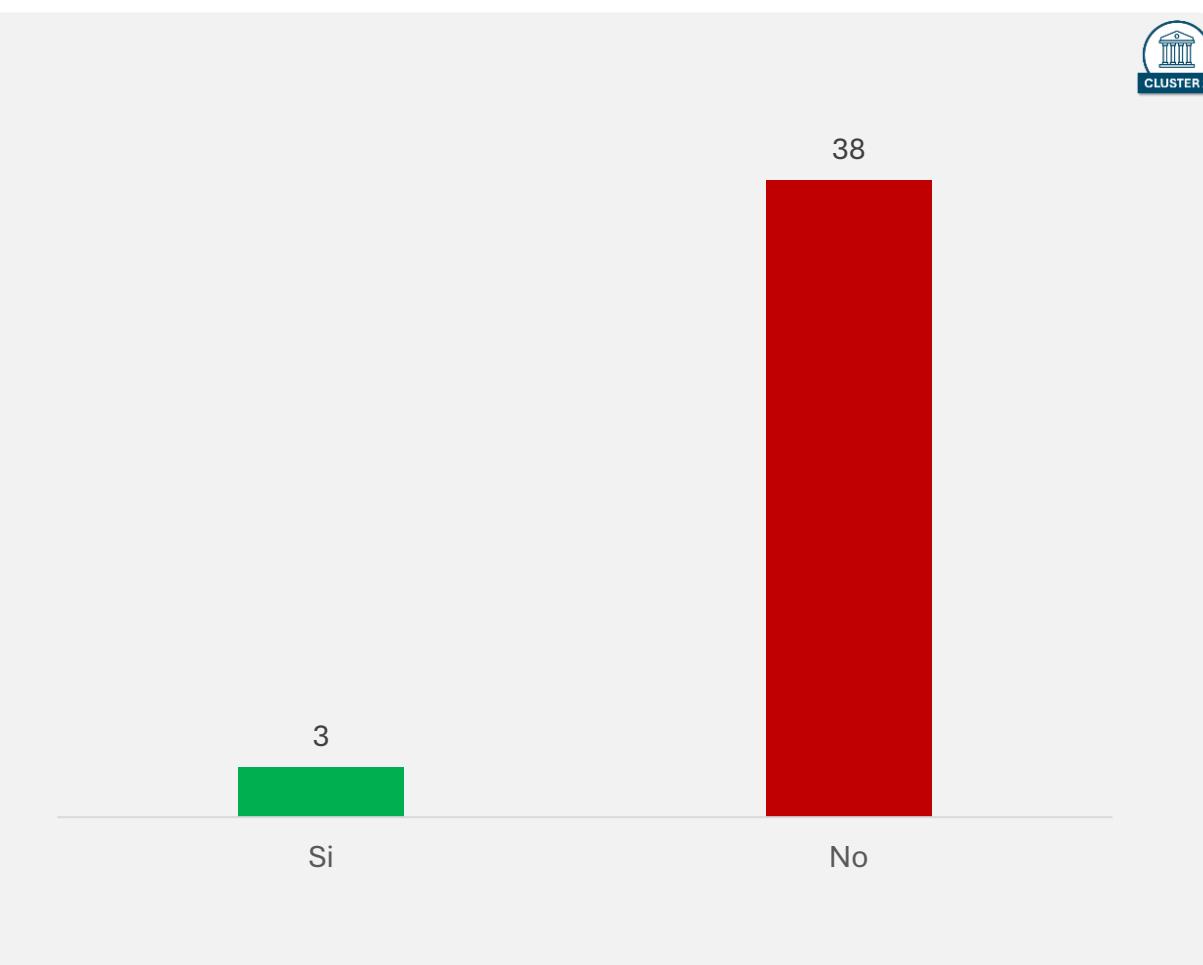
SI

3



NO

38



HIGHLIGHT



- Il 7,3% delle Amministrazioni è ricorsa all'utilizzo di contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.
- Il restante 92,7% non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.





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

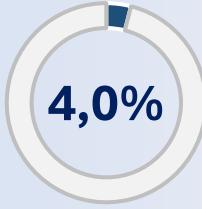


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



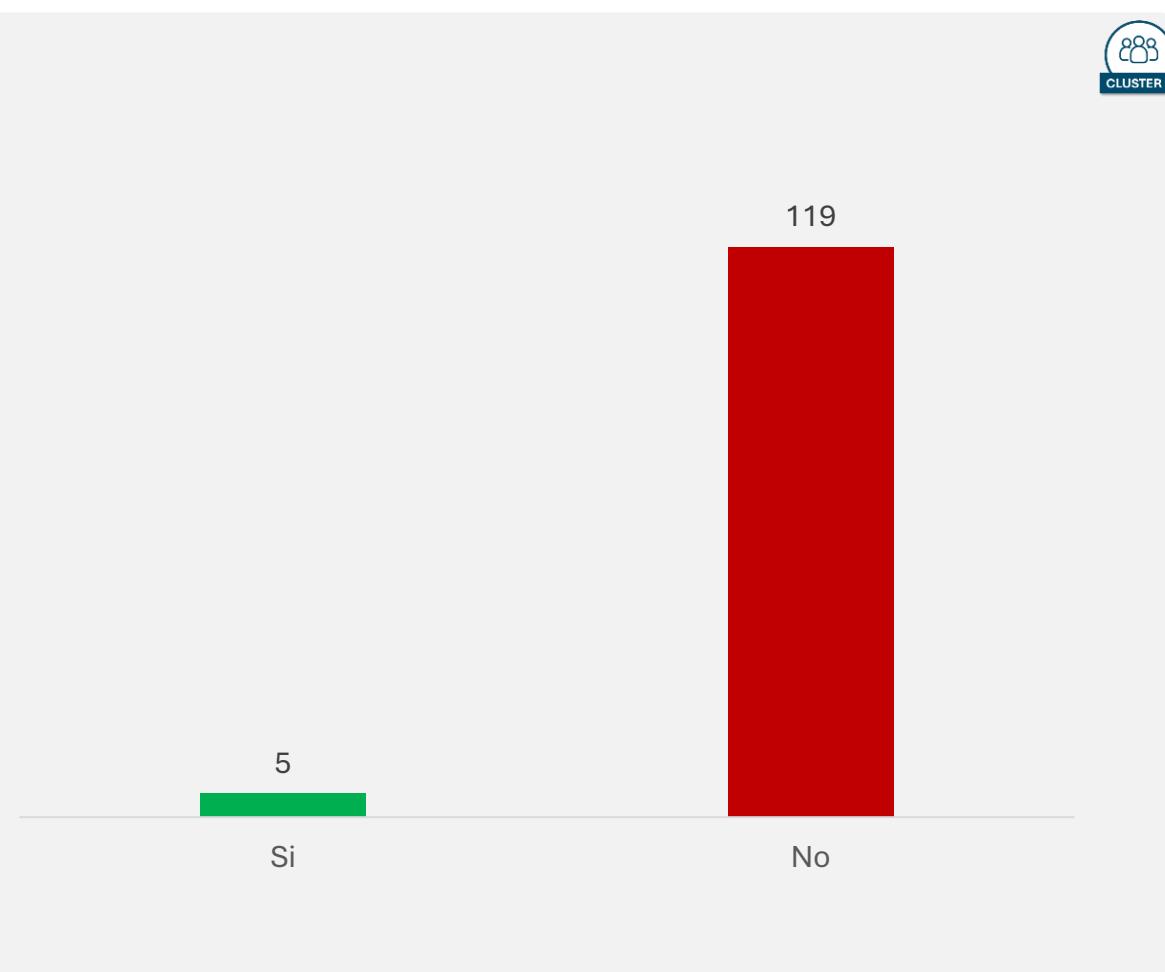
SI



NO

5

119



HIGHLIGHT



- Il 4,0% delle Amministrazioni ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.
- Il restante 96,0% non è ricorsa 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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



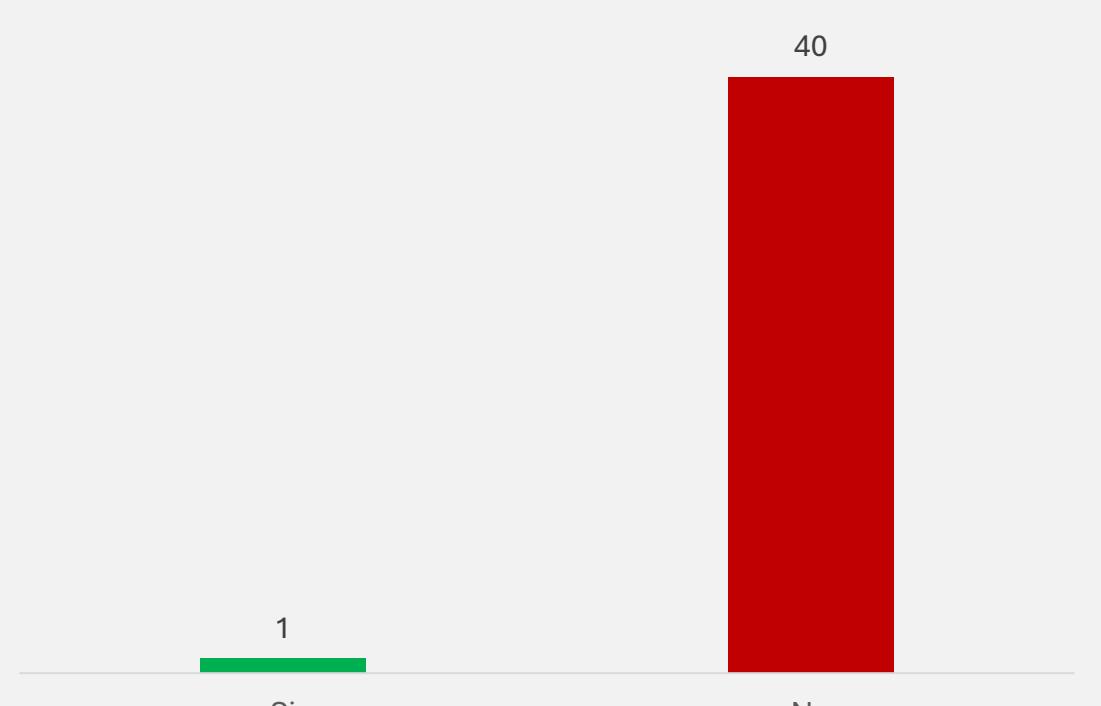
SI

1



NO

40



HIGHLIGHT



- Il **2,4%** delle Amministrazioni rispondenti, nell'ultimo triennio, ha fatto ricorso a contratti di apprendistato.
- Il restante **97,6%** non è ricorsa all'utilizzo di contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.





D3 RECRUITING



3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO
PROFILO 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
240 Rispondenti complessivi



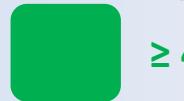
CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



#ENTI PER CATEGORIA

5



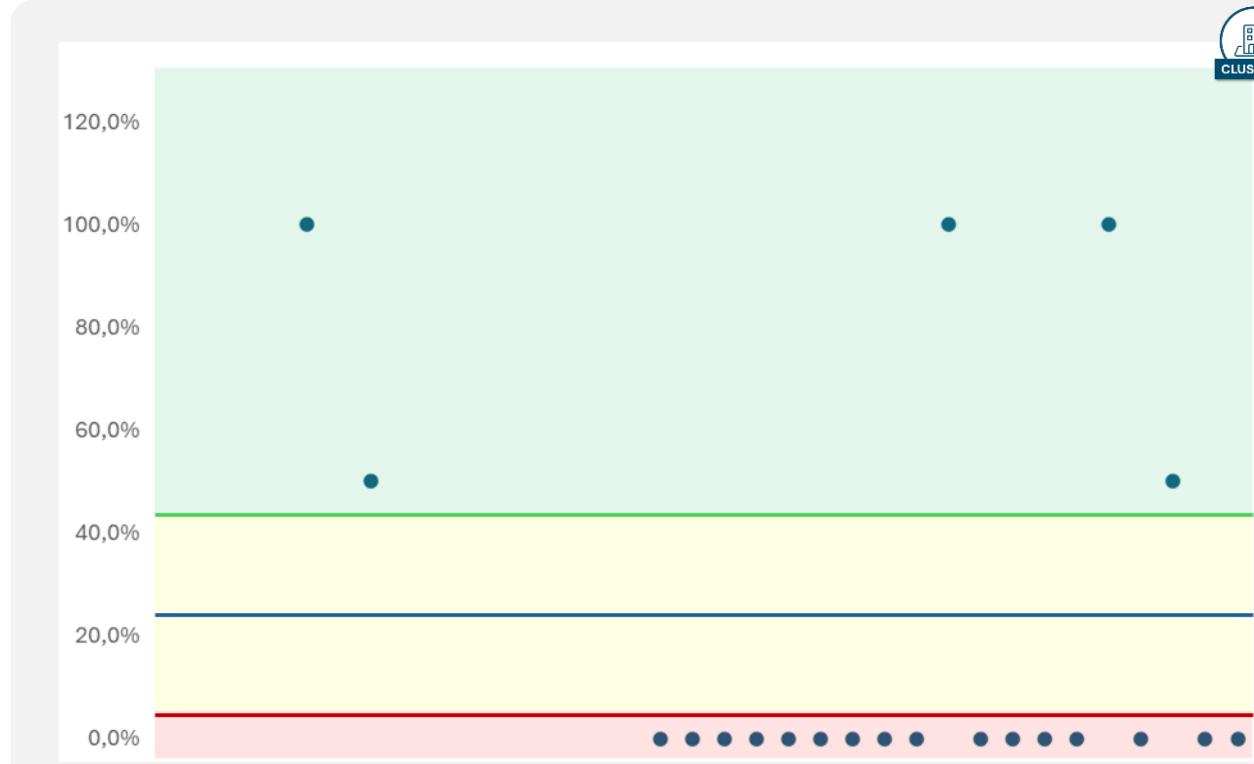
0



16

N/A*

13



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
24,0%	0,0%	100,0%	38,8%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che 3 Amministrazioni presentano un KPI pari al 100,0%, mentre 2 uguali al 50%.
- Nella categoria gialla non sono presenti Amministrazioni.
- Nella categoria rossa si collocano 16 Amministrazioni, **tutte con valore pari allo 0,0%**.
- Per 13 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella categoria rossa**.





D3 RECRUITING



3.4

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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

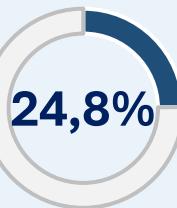


FORMULA

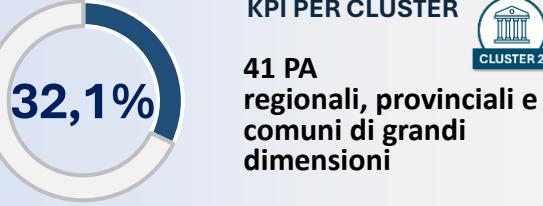
(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



CLUSTER 2

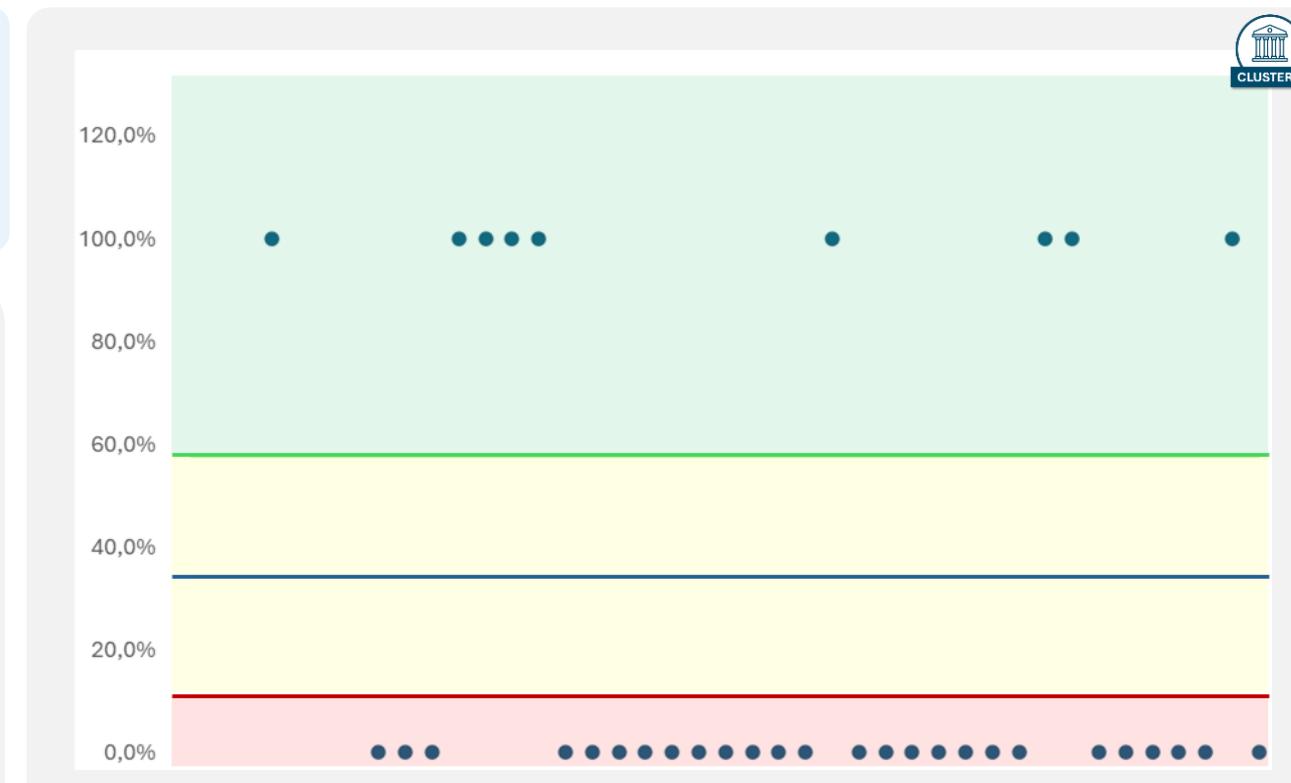


CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
≥ 57,7%	9
> 11,0% < 57,7 %	0
≤ 11,0%	26

N/A*

6



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che la totalità delle 9 Amministrazioni che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 28 Amministrazioni i cui valori sono **pari allo 0,0%**.
- Nessuna Amministrazione** si colloca in **categoria gialla**.
- Per 6 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione è distribuito in prevalenza in categoria rossa, e si rilevano 6 Amministrazioni non rispondenti.

MEDIA
(fissa)

34,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

46,7%





D3 RECRUITING



3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO
PROFILO 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
240 Rispondenti complessivi



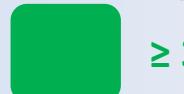
CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 35,1%

#ENTI PER CATEGORIA

27



> -2,1%
< 35,1%

64



≤ -2,1%

0

N/A*

33



HIGHLIGHT



- 27 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, e **tutte presentano valori pari al 100%**.
- 64 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla, ma è da segnalare **che tutte hanno valori pari allo 0,0%**.
- Per 33 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.4

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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

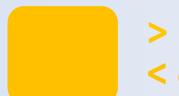


CATEGORIE



#ENTI PER CATEGORIA

6



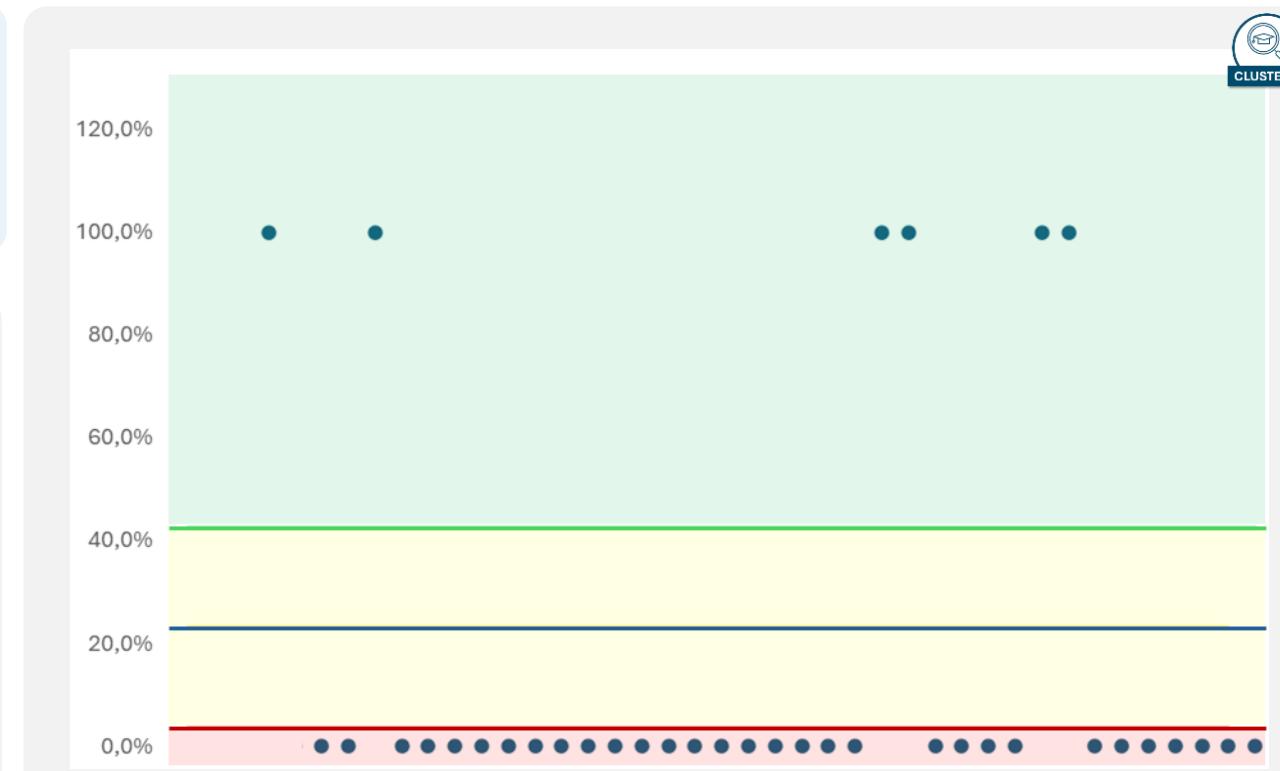
0



31

N/A*

4



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
23,0%	0,0%	100,0%	39,0%

HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde e presentano un **valore pari al 100,0%**.
- Nessuna Amministrazione si colloca nella categoria gialla.
- Le **31 Amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0,0%**.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: tendenzialmente le Amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sotto della media**.





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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 56,9%

#ENTI PER CATEGORIA

2



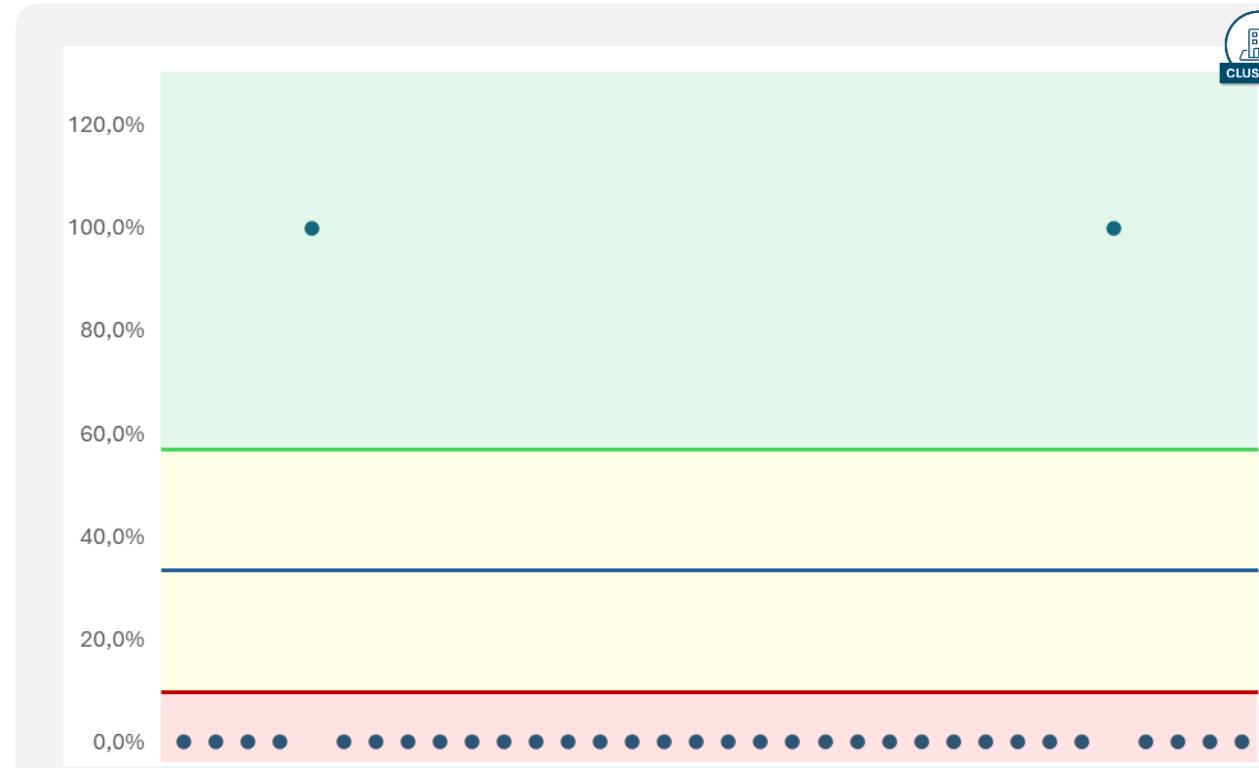
> 9,8 %
< 56,9 %

0



≤ 9,8 %

32



MEDIA
(fissa)

33,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

47,1%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che le 2 Amministrazioni che vi fanno parte presentano un KPI pari al 100,0%.
- Nessuna Amministrazione risulta posizionata nella categoria gialla.
- Nella categoria rossa si collocano 32 Amministrazioni, tutte con valori allo 0,0%.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono prevalentemente nella categoria rossa.





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
240 Rispondenti complessivi



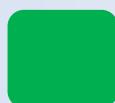
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



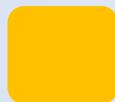
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 50,6%

#ENTI PER CATEGORIA

7



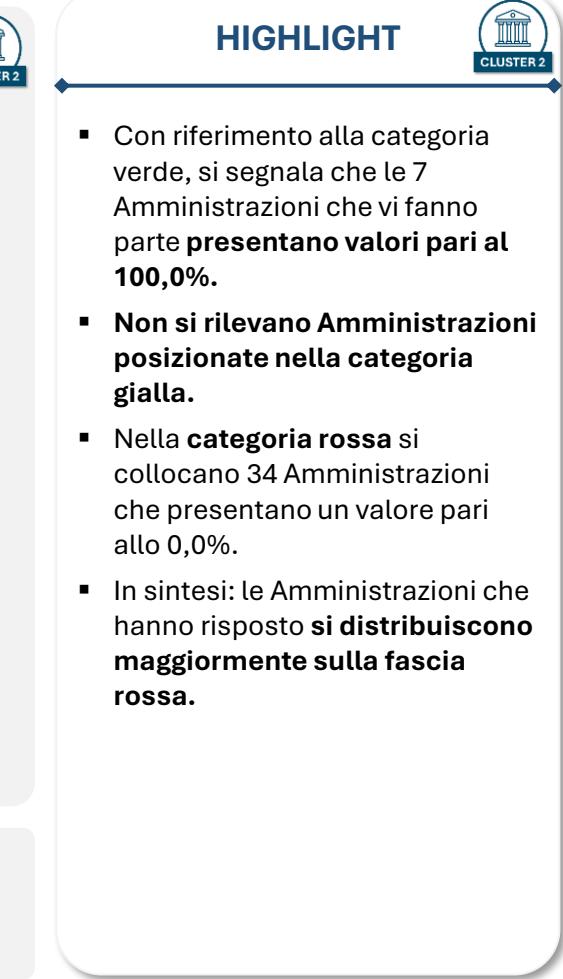
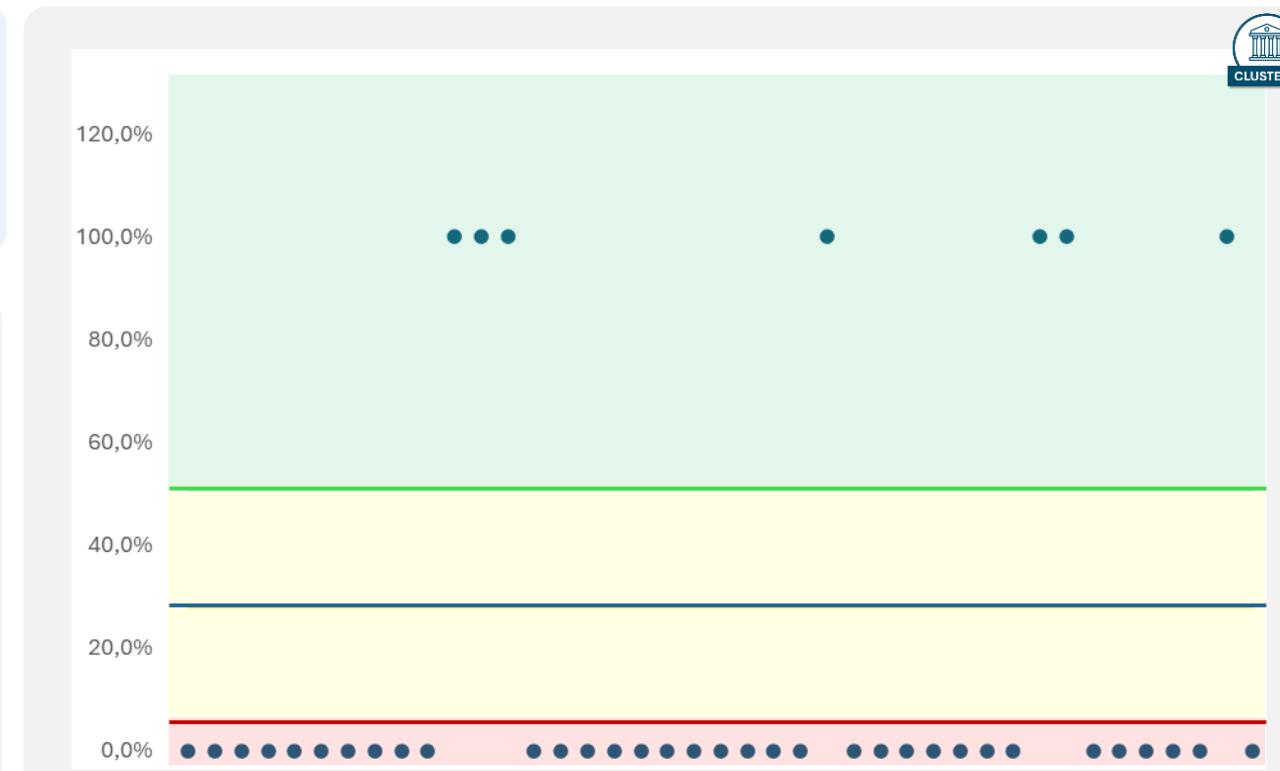
> 5,6 %
< 50,6 %

0



≤ 5,6 %

34



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



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 36,3%

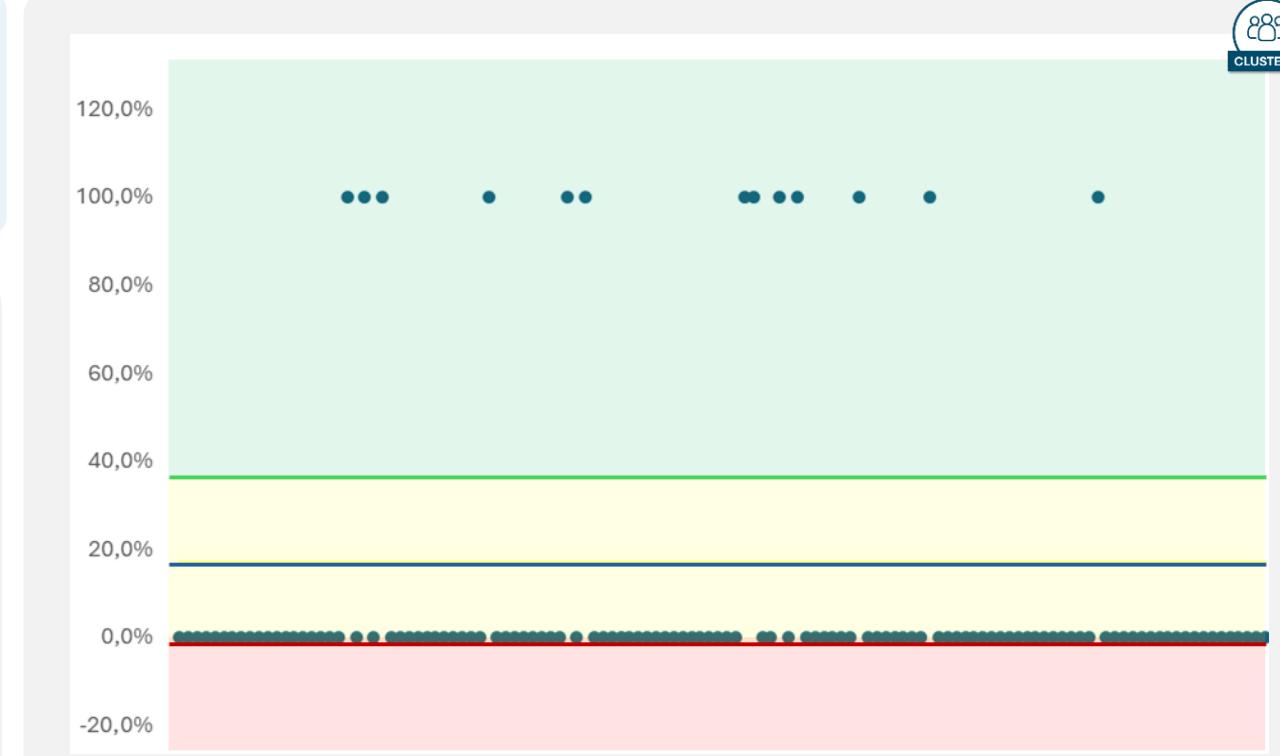
#ENTI PER CATEGORIA
13



> -1,6%
< 36,3%
111



≤ -1,6%
0



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
17,3%	0,0%	100,0%	37,9%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che le 13 Amministrazioni che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria gialla** si collocano 111 Amministrazioni con un valore pari allo 0,0%.
- Non si rilevano Amministrazioni posizionate nella categoria rossa.**
- In sintesi: tendenzialmente le Amministrazioni si distribuiscono nella fascia gialla.



Cluster 3: Enti locali



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 64,5%

#ENTI PER CATEGORIA

5



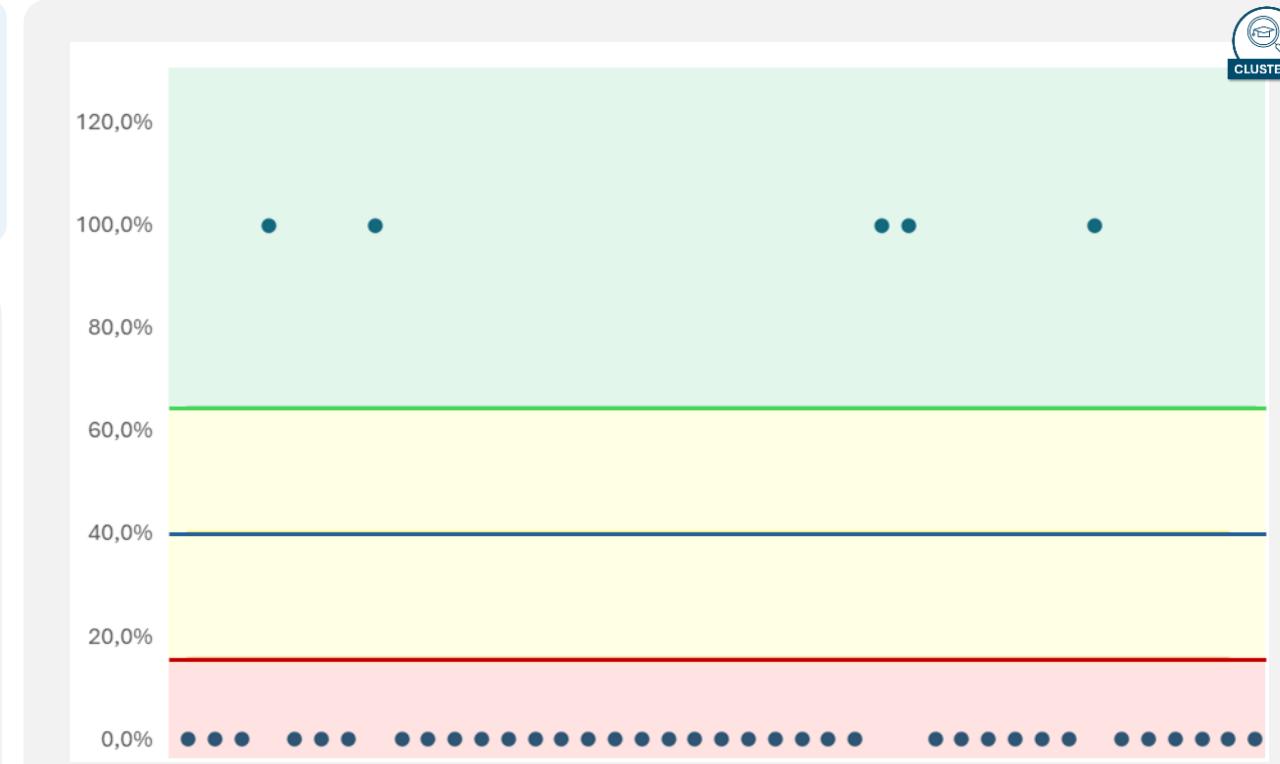
> 15,5 %
< 64,5 %

0



≤ 15,5 %

36



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
40,0%	0,0%	100,0%	49,0%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde e presentano un **valore pari al 100,0%**.
- Le 36 Amministrazioni inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0,0%**.
- In sintesi: le Amministrazioni rispondenti presentano generalmente **valori al di sotto della media**.





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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

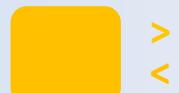
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 34,0 %

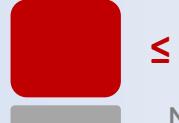
#ENTI PER CATEGORIA

8



> 20,8 %
< 34,0 %

9

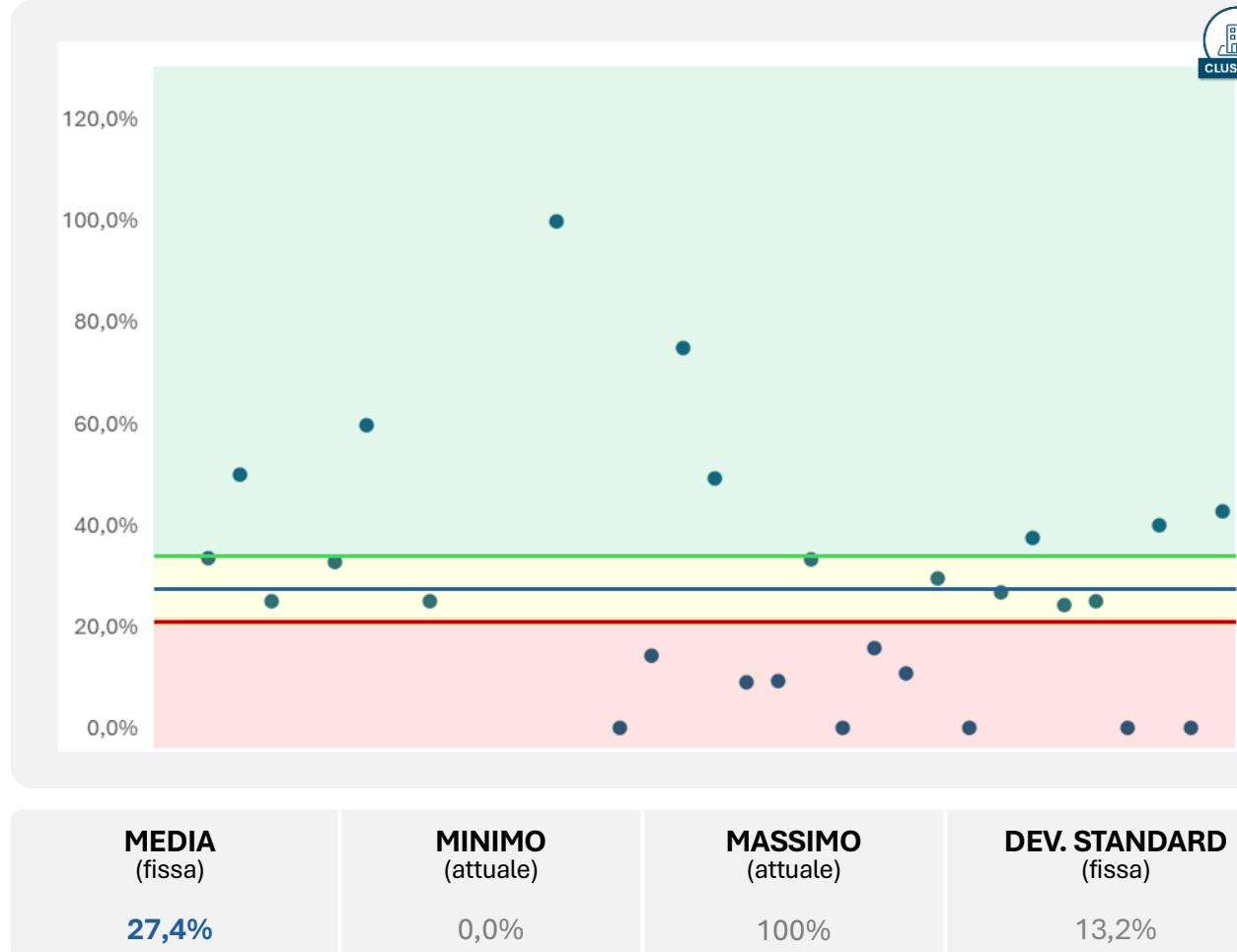


≤ 20,8 %

10

N/A*

7



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 8 Amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori pari al 100,0%**.
- All'interno della **categoria gialla**, **4 Amministrazioni si posizionano sopra la media**.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tra le 10 **Amministrazioni** presenti ve ne sono **5** che presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 7 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le rispondenti si distribuiscono quasi **uniformemente sopra e sotto la media**.





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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

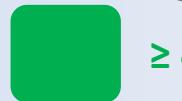


KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

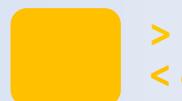
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 43,6 %

#ENTI PER CATEGORIA

7



> 25,6 %
< 43,6 %

12

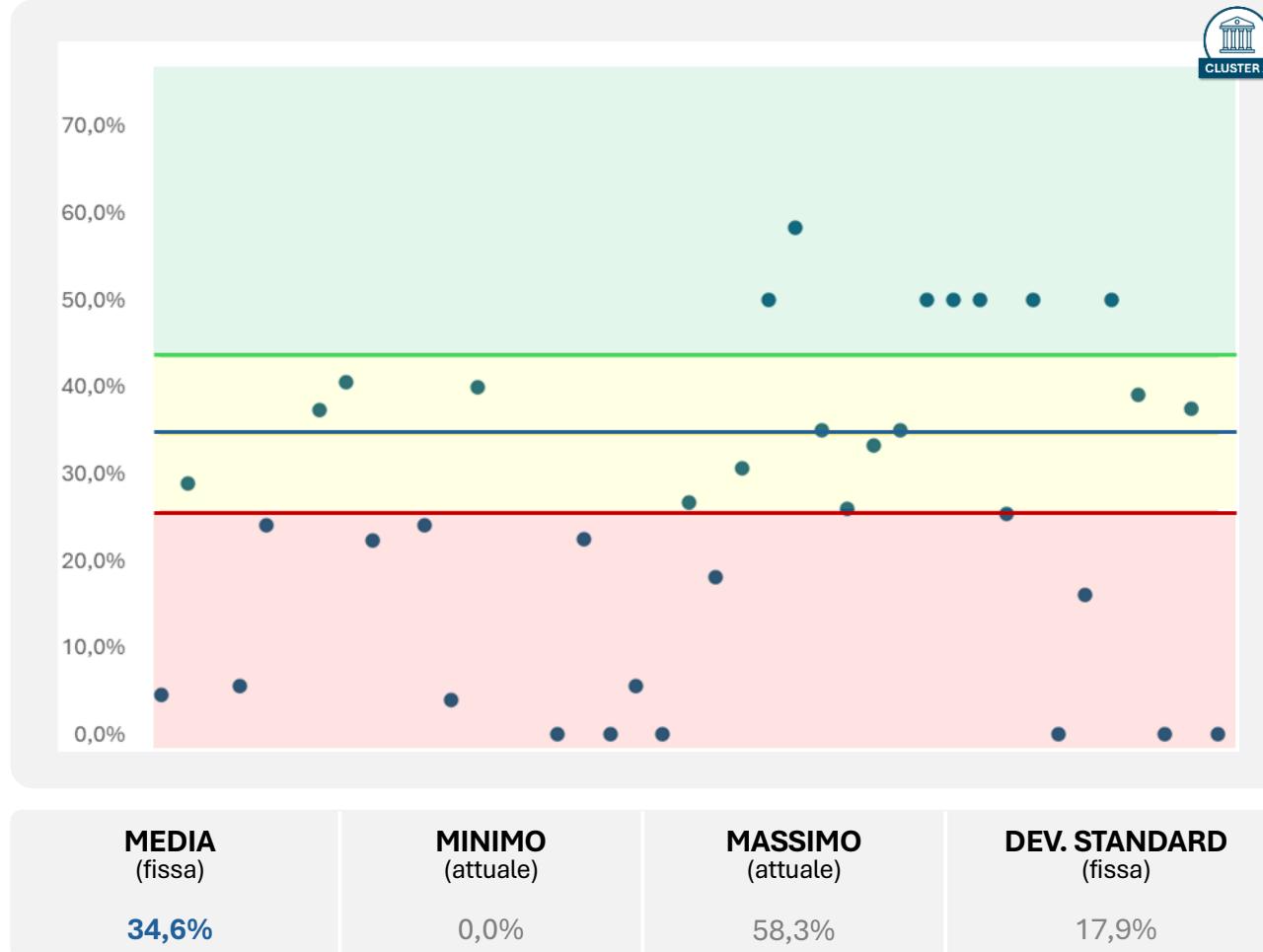


≤ 25,6 %

17

N/A*

5



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 7 Amministrazioni inserite nella categoria verde, **6** enti si distinguono per valori pari al **50,0%**.
- All'interno della **categoria gialla** sono collocate 12 Amministrazioni.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che la **maggioranza** delle **Amministrazioni** presentano **valori superiori** al **10,0%** e solamente **6 hanno un valore dello 0,0%**.
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono principalmente nelle categorie gialla e rossa.





3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI

RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

LOCK

FORMULA

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

LOCK

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

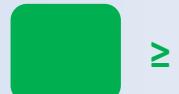


KPI PER CLUSTER



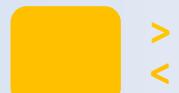
124 Enti locali

CATEGORIE

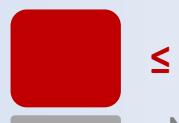


#ENTI PER CATEGORIA

31



30



39

24

MEDIA
(fissa)

34,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,4%



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 31 Amministrazioni che vi fanno parte, 7 **presentano un valore pari al 100,0%**.
- 30 Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**, pressoché equamente distribuite sopra e sotto della media.
- Nella **categoria rossa** si collocano 39 Amministrazioni.
- Per 24 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni rispondenti si distribuiscono omogeneamente sopra e sotto la media.





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
240 Rispondenti complessivi



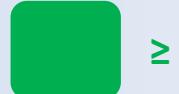
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 44,6%

#ENTI PER CATEGORIA

13



> 28,7 %
< 44,6 %

10

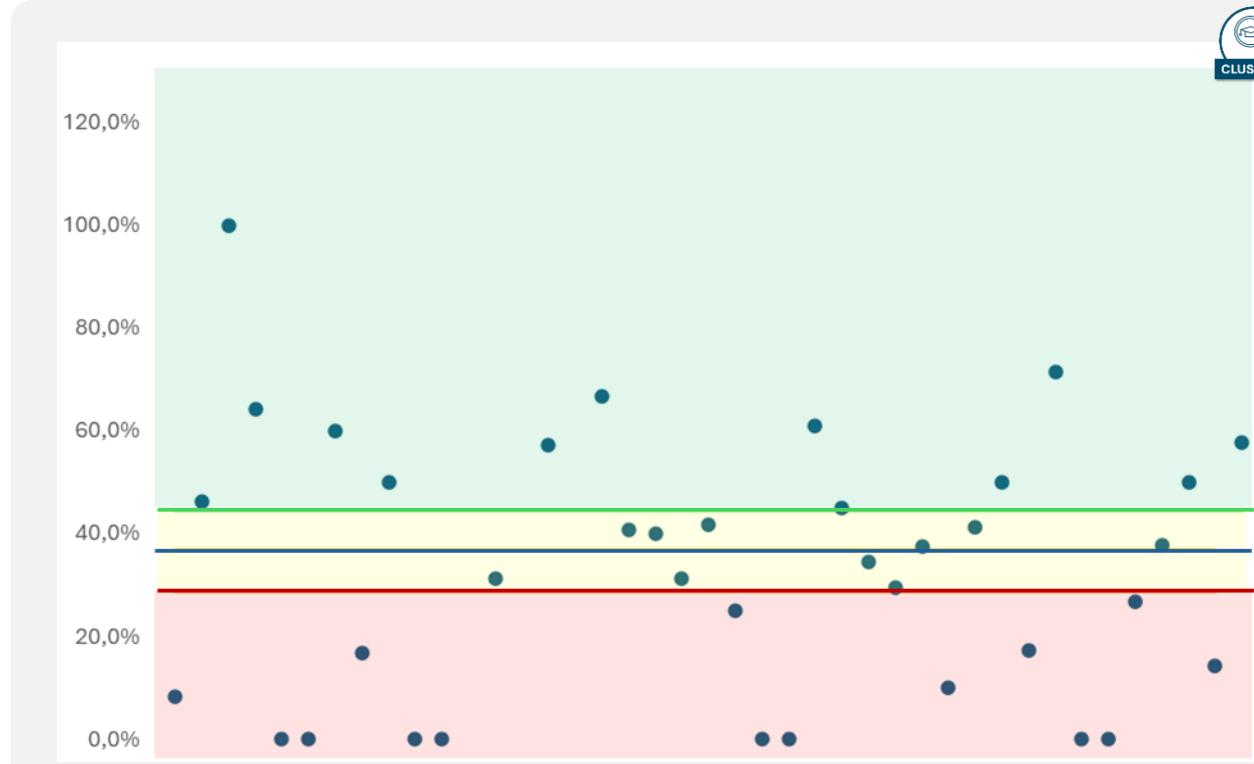


≤ 28,7 %

15

N/A*

3



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
36,6%	0,0%	100,0%	15,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 13 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 1 presenta un **valore pari al 100,0%**.
- 15 Amministrazioni si collocano nella categoria rossa, di cui 8 presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni rispondenti si distribuiscono omogeneamente al di sopra e al di sotto della media.



SVILUPPO PROFESSIONALE



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	10,4%
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	19,0%



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

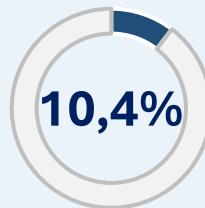
Misura la coerenza applicativa degli strumenti



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SI

5

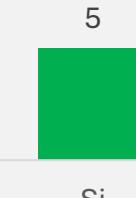


NO

25

N/A*

4



Si



No



N/A



HIGHLIGHT



- Il 14,7% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Il restante 85,3% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 4 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

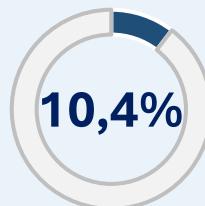
Misura la coerenza applicativa degli strumenti



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni



CATEGORIE



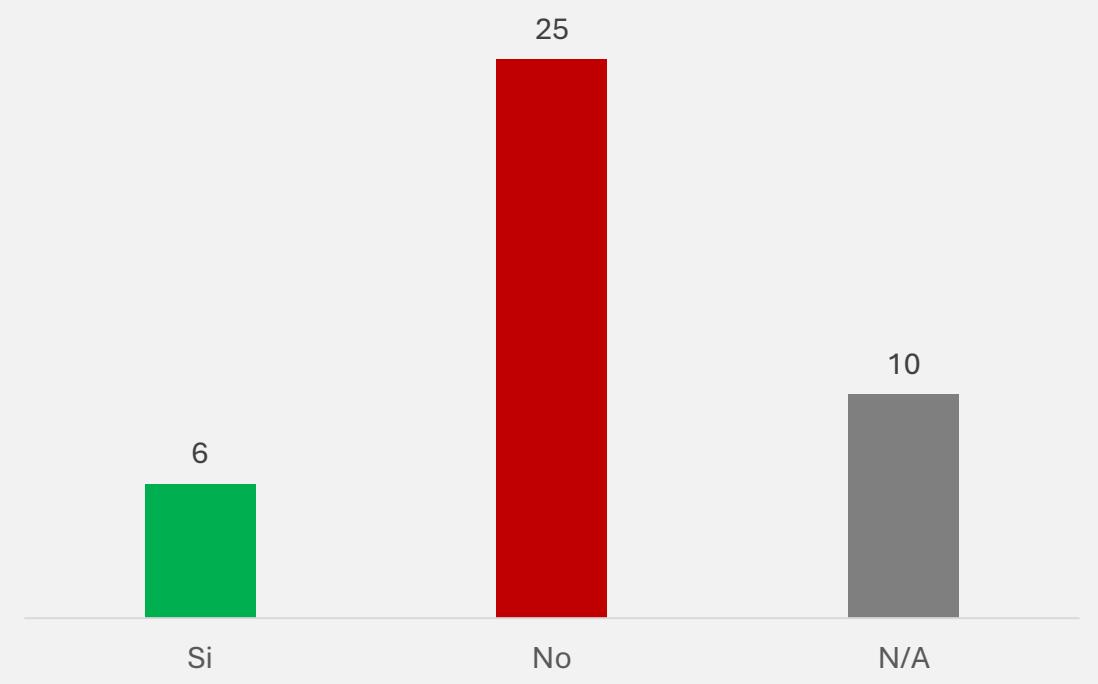
6



25

N/A*

10



HIGHLIGHT



- Il 14,6% delle Amministrazioni rispondenti si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Il restante 85,4% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 10 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.1

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



RAZIONALE

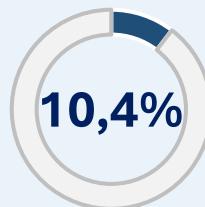
Misura la coerenza applicativa degli strumenti



FORMULA

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

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



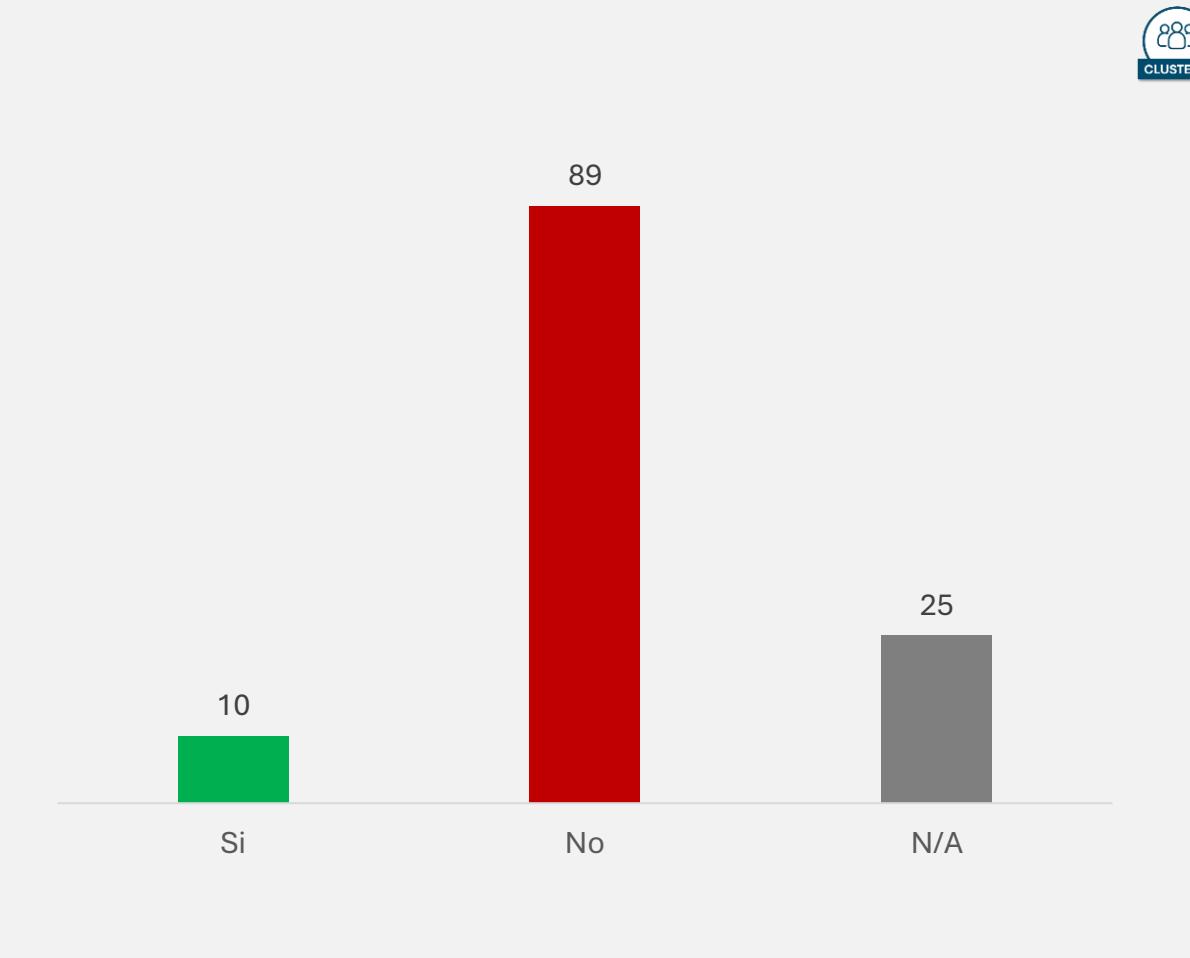
CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



HIGHLIGHT



- L'8,1% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **adottare strumenti** di rilevazione dei gap formativi **rispetto ai profili professionali**.
- Il restante 91,9% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **non adottare strumenti di rilevazione** dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 25 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali 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

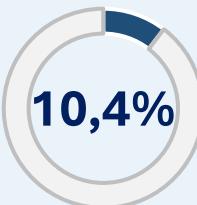
Misura la coerenza applicativa degli strumenti



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



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SI

4



NO

33

N/A*

4



Si



No



N/A



HIGHLIGHT



- Il 9,8% delle Amministrazioni rispondenti si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Il restante 90,2% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **non adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 4 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
240 Rispondenti complessivi



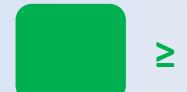
CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 24,6%

#ENTI PER CATEGORIA
16



> 9,0 %
< 24,6 %

7

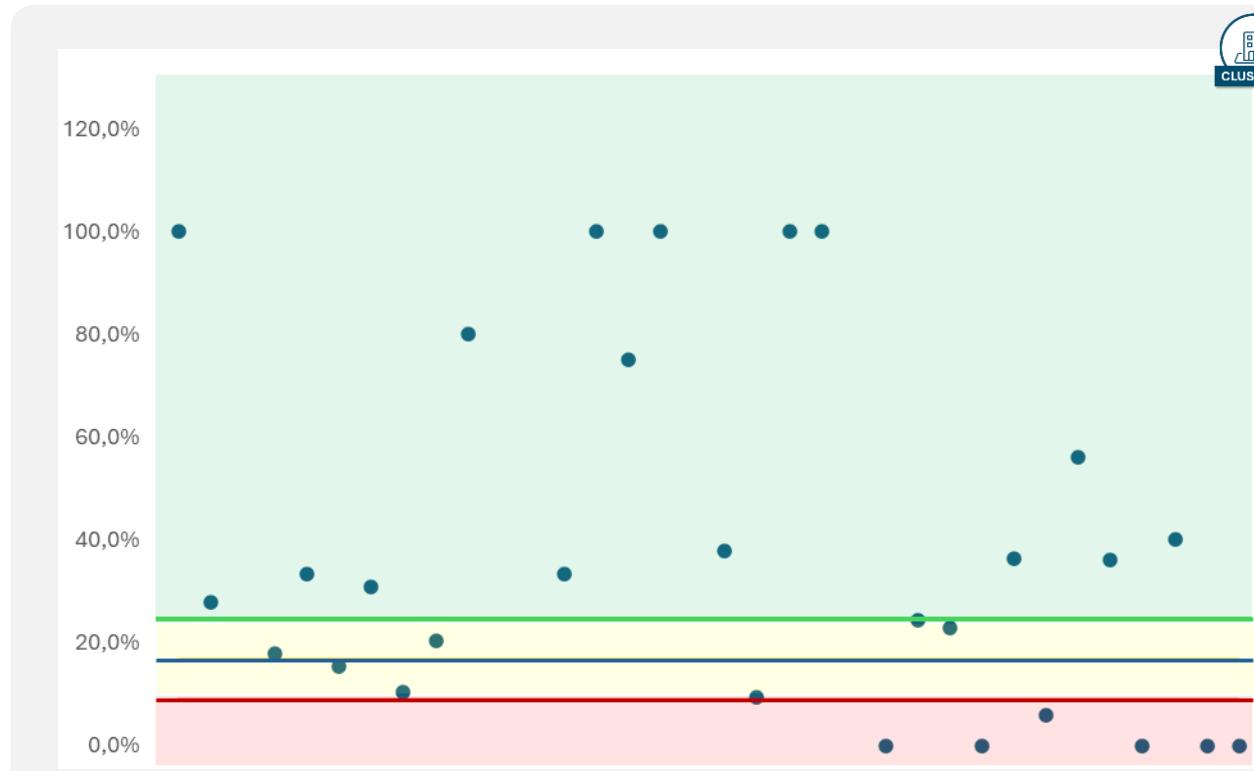


≤ 9,0 %

6

N/A*

5



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
16,8%	0,0%	100,0%	15,6%

HIGHLIGHT



- Tra le 16 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 5 hanno un valore pari al 100,0%.
- 7 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, di cui 3 con valori sotto la media.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 5 Amministrazioni presentano valori pari o prossimi allo 0,0%.
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione di PA rispondente si colloca principalmente in fascia verde.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*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



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

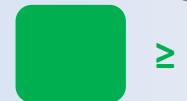


KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



#ENTI PER
CATEGORIA

8



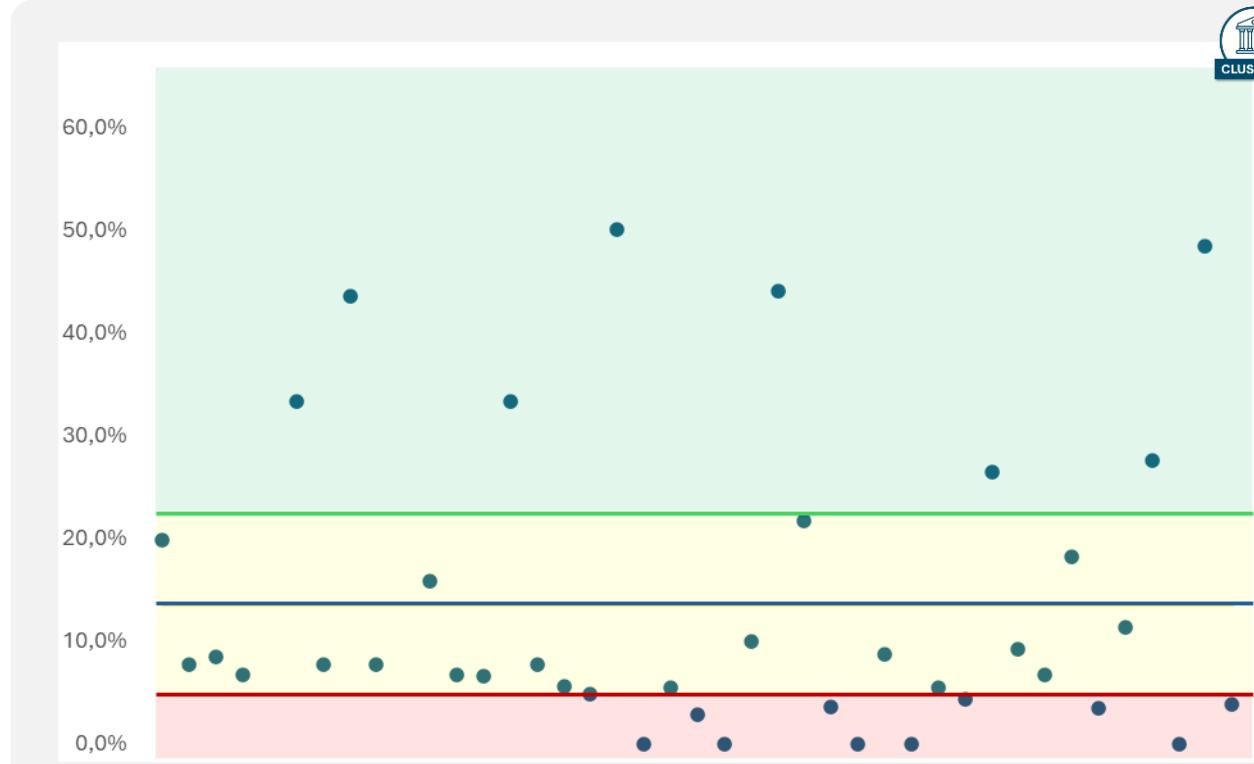
21



10

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

50,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,6%

HIGHLIGHT



- 8 Amministrazioni si posizionano nella categoria verde.
- All'interno della categoria gialla le Amministrazioni si distribuisce prevalentemente sotto la media.
- Nella categoria rossa si collocano 10 Amministrazioni di cui 5 presentano valori pari allo 0,0%.
- In sintesi: le Amministrazioni rispondenti sono distribuite prevalentemente sotto la media.





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA
ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni

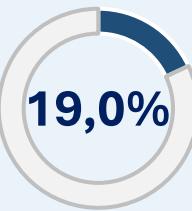


FORMULA

(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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 44,2%

#ENTI PER CATEGORIA
30



> 9,6 %
< 44,2 %

32

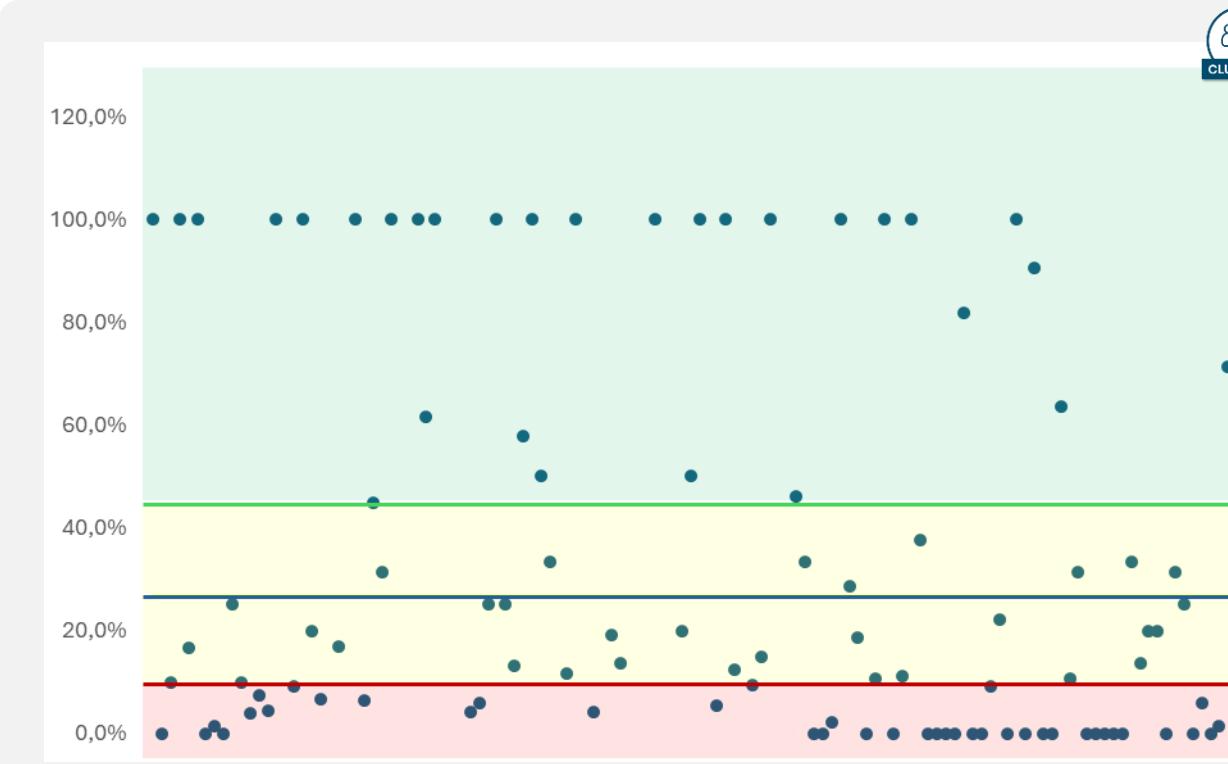


≤ 9,6 %

36

N/A*

26



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
26,9%	0,0%	100,0%	34,7%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 30 Amministrazioni che vi fanno parte, la maggior parte **presenta valori pari al 100,0%**.
- 32 Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**, di cui 8 **hanno valori sopra la media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 36 Amministrazioni che **presentano valori prossimi e pari allo 0,0%**.
- Per 26 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono in maniera omogenea nelle tre categorie.



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



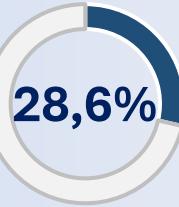
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 34,0%

#ENTI PER CATEGORIA

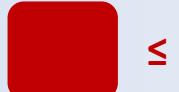
11



> 10,1 %
< 34,0 %

#ENTI PER CATEGORIA

15

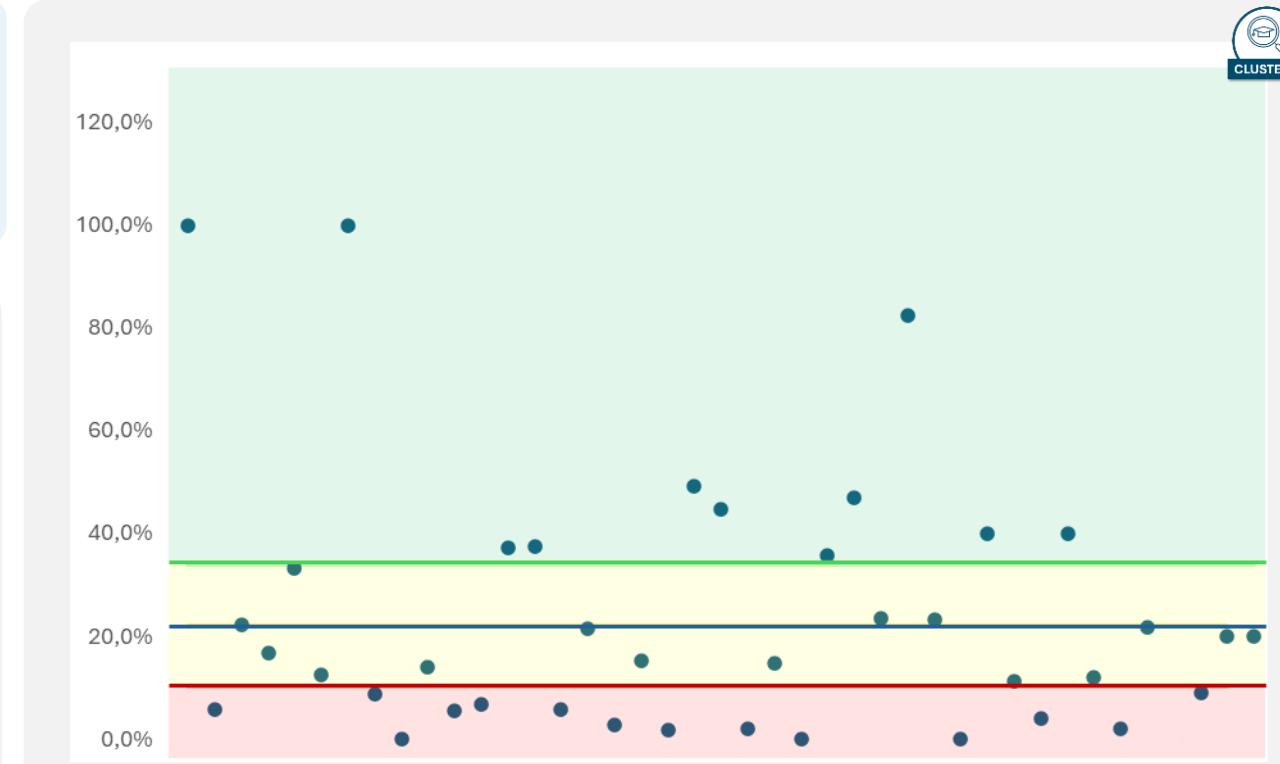


≤ 10,1 %

14

N/A*

1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
22,1%	0,0%	100,0%	23,8%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **11 Amministrazioni** inserite nella categoria verde, **2 enti** si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- Le Amministrazioni nella **categoria gialla** si distribuiscono principalmente sotto la media.
- Con riferimento alle **14 Amministrazioni** inserite in **categoria rossa**, si segnala che **3** di esse presentano un **valore pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	21,3%
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	27,5%
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI	393



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



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.1

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



RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi
di HR



FORMULA

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

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

CATEGORIE

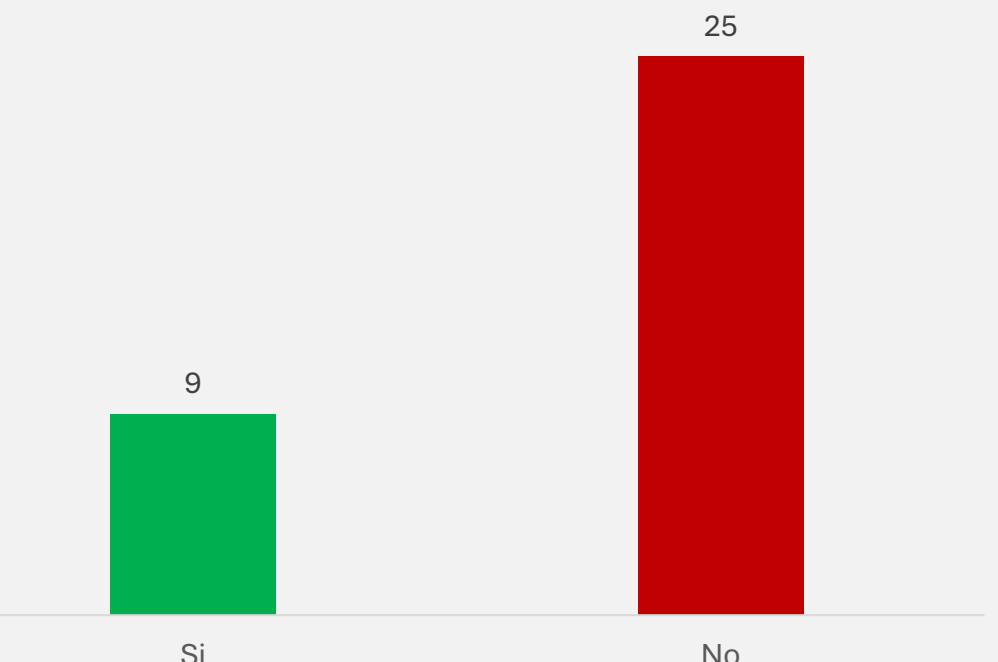


SI

9

NO

25



HIGHLIGHT



- Il 26,5% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 73,5% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.1

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

RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA

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

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

240 Rispondenti
complessivi

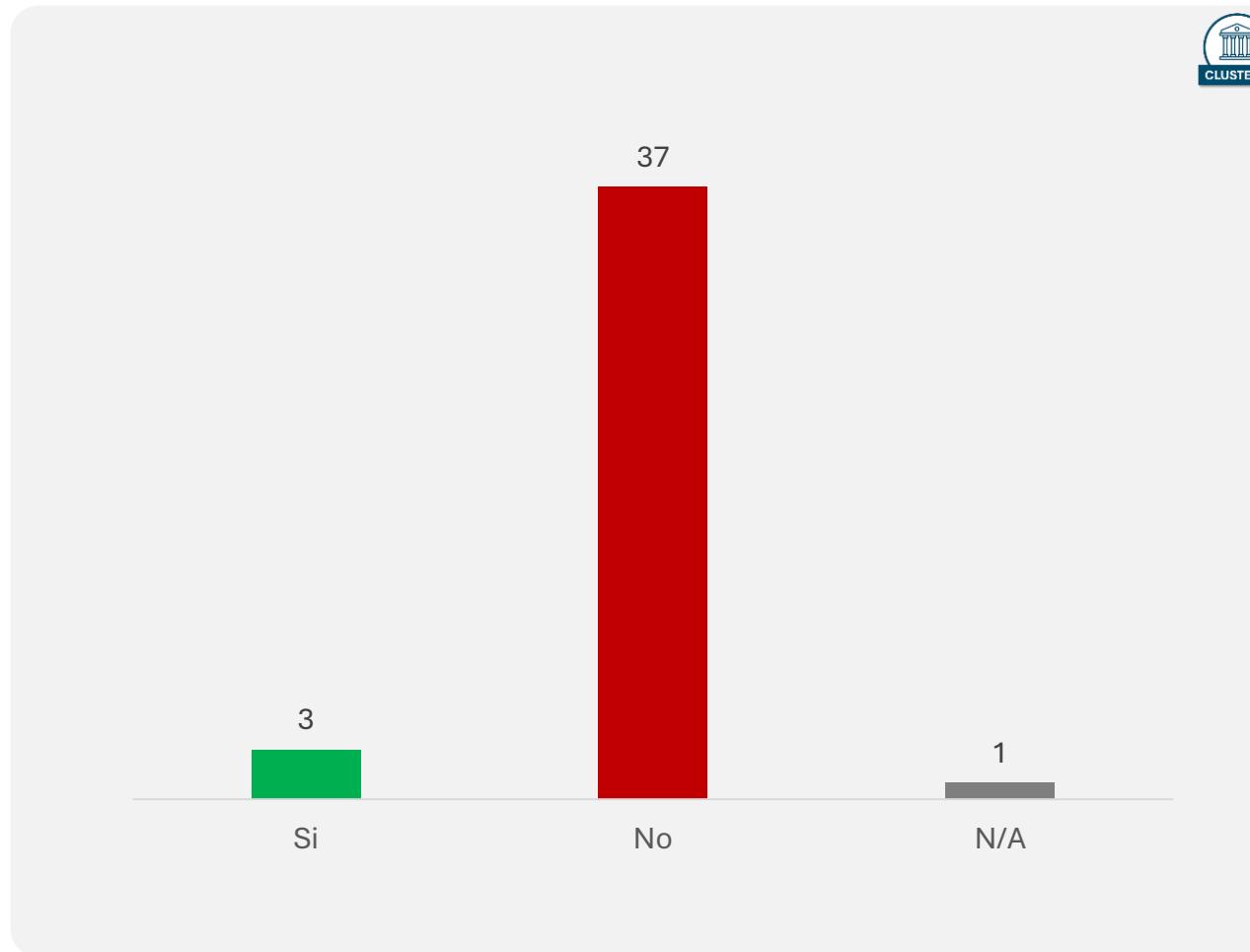
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 7,3% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 82,7% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.1

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

RAZIONALE
Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi
di HR

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

PANEL TOTALE



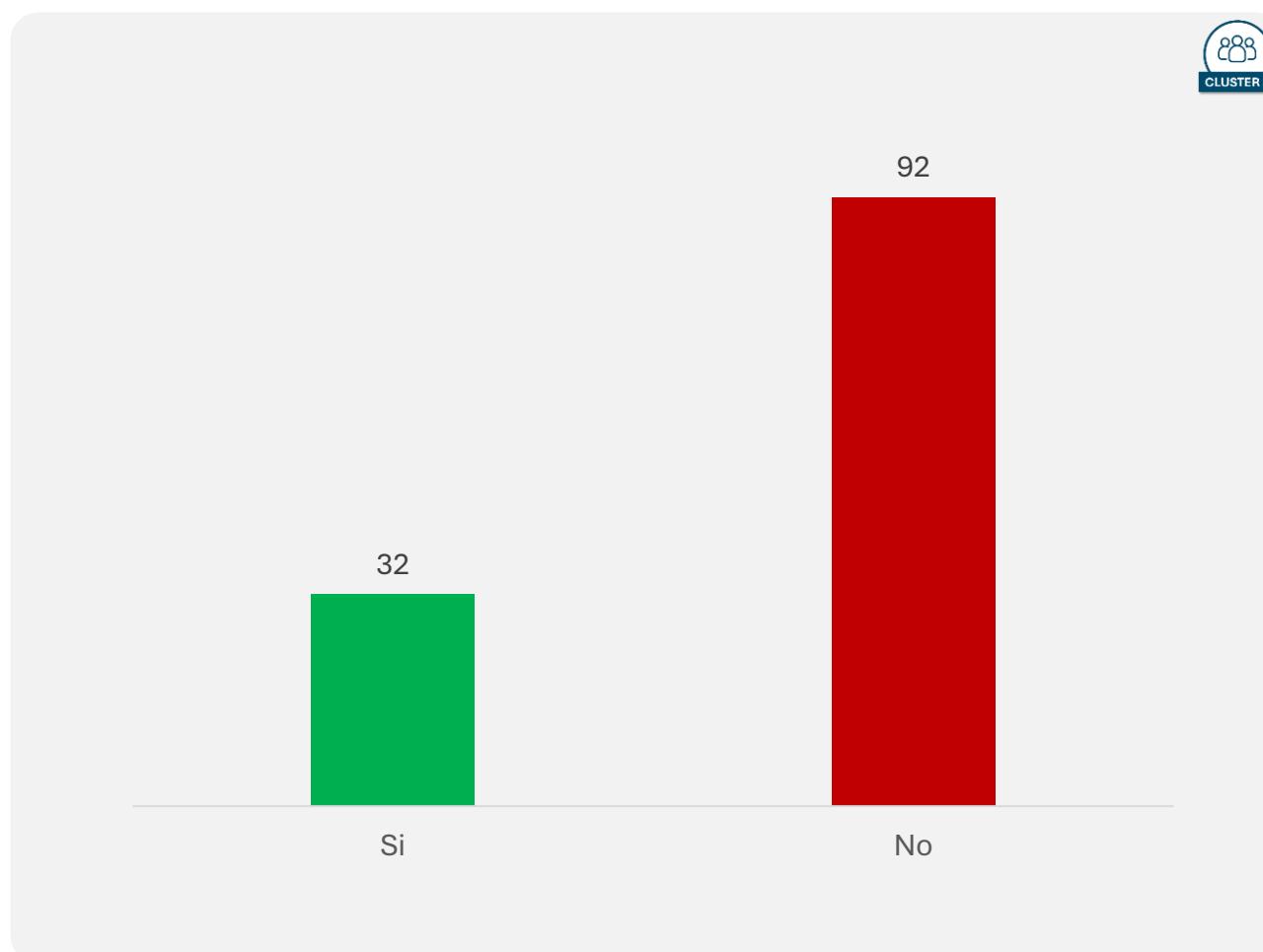
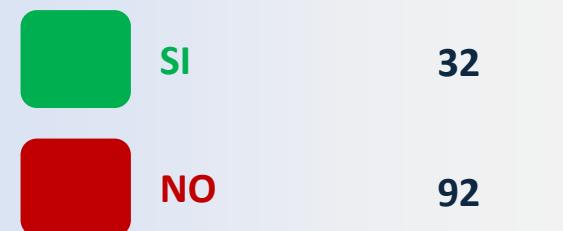
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 25,8% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 74,2% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.



Cluster 3: Enti locali



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

**5.1**

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

**RAZIONALE**

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi
di HR

**FORMULA**

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

PANEL TOTALE

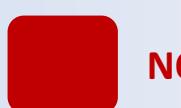
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

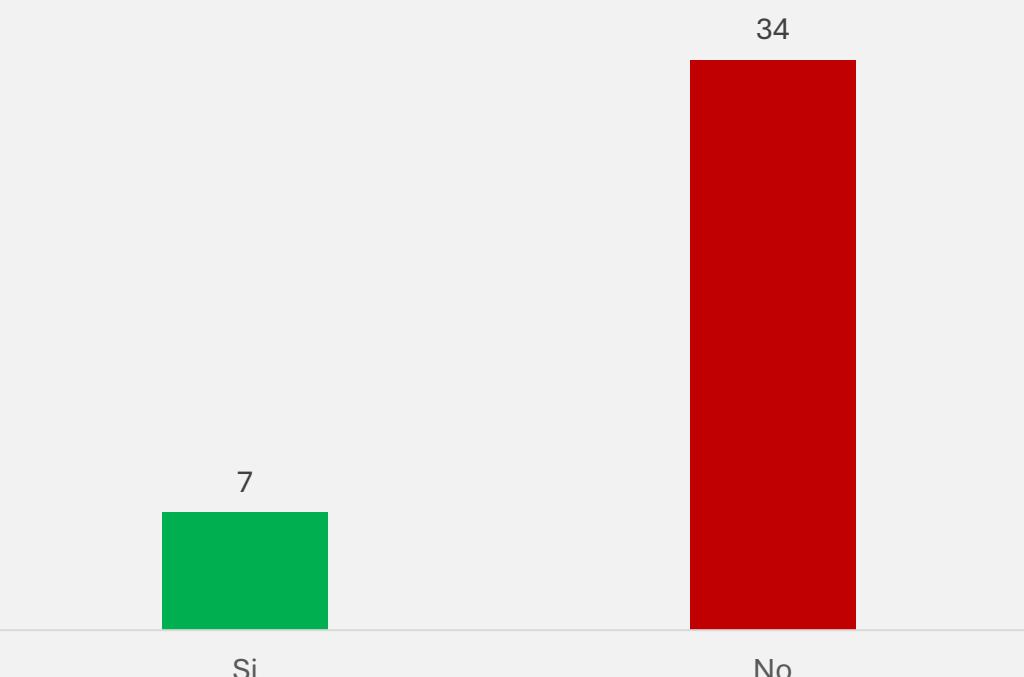
KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE

7



34



HIGHLIGHT



- Il 17,1% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 82,9% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

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

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

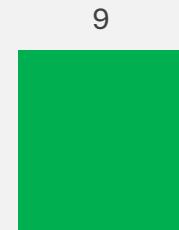


NO

LEGENDA
#ENTI PER CATEGORIA

9

25



HIGHLIGHT



- Il 26,5% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il 73,5% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

#ENTI PER CATEGORIA

13

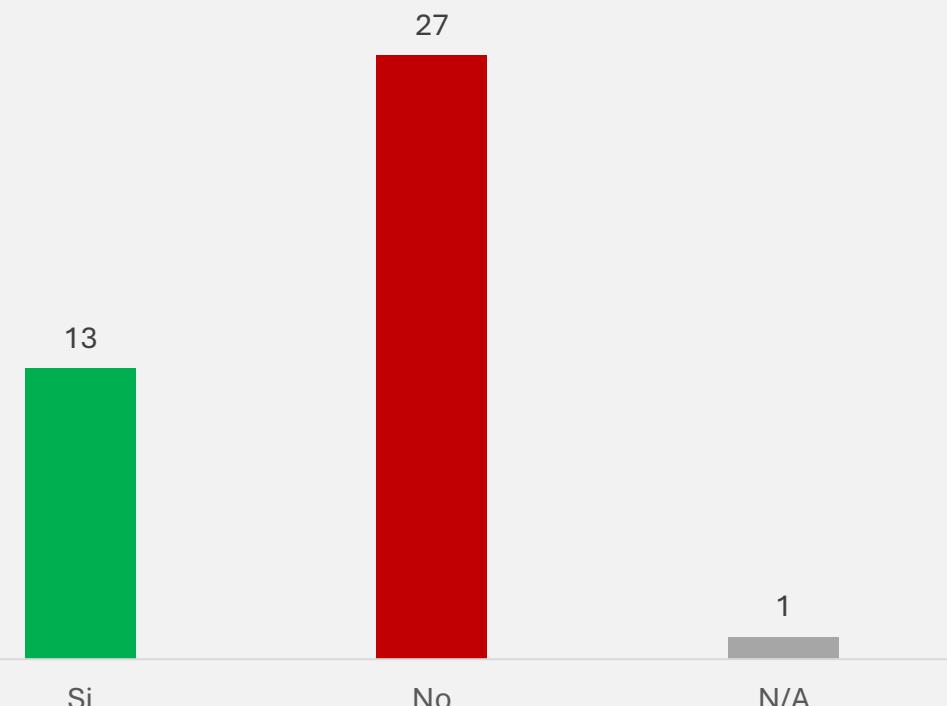


NO

27

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 28,5% delle Amministrazioni rispondenti ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 71,5% delle Amministrazioni rispondenti non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SI

#ENTI PER CATEGORIA

29



NO

95



HIGHLIGHT



- Il 23,4% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 76,6% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SI

15



NO

25

#ENTI PER CATEGORIA



1

N/A



HIGHLIGHT



- Il 36,6% delle Amministrazioni rispondenti ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 63,4% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.





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

393

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

132

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 1

34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

CATEGORIE

SOGLIE

≥ 7,8

#ENTI PER
CATEGORIA

6

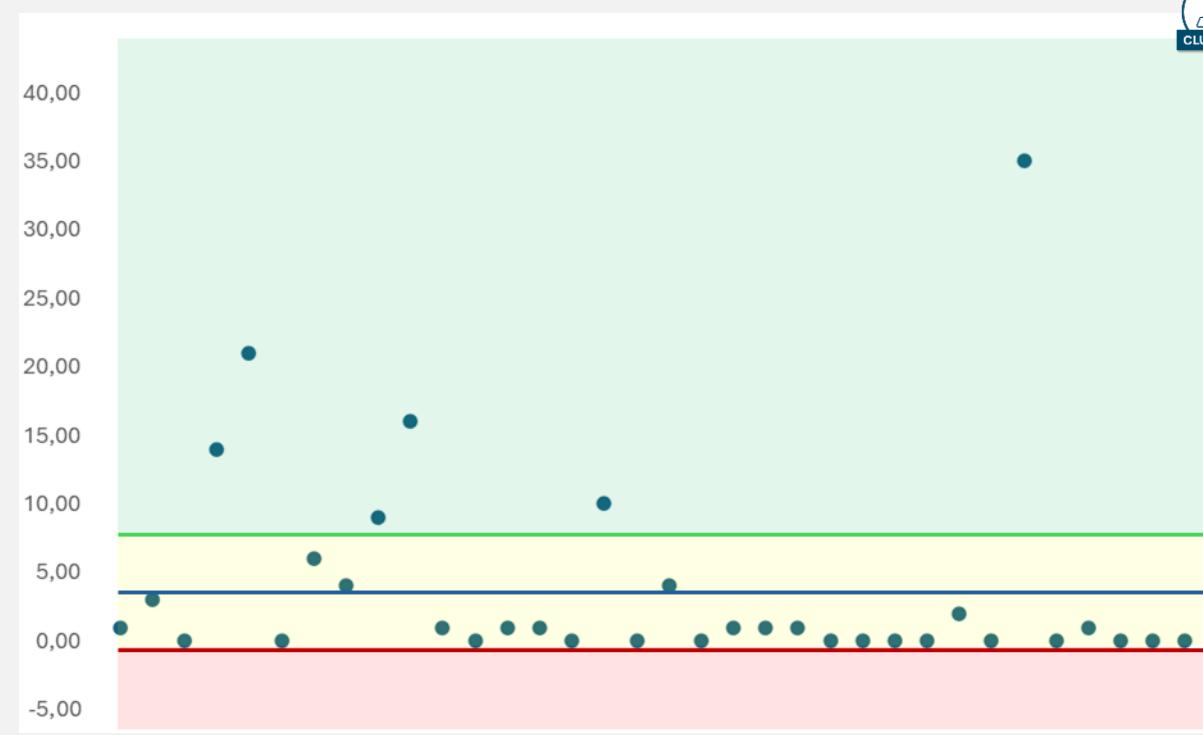
> -0,6

< 7,8

28

≤ -0,6

0



MEDIA
(fissa)

3,6

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

35,0

DEV. STANDARD
(fissa)

8,4

HIGHLIGHT



- **6 Amministrazioni** presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**.
- Le 28 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** hanno valori al di sotto della media ad eccezione di 3 Amministrazioni.
- **Nessuna Amministrazione** si è posizionata nella **categoria rossa**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



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

393

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

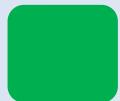
50

KPI PER CLUSTER
41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni



CATEGORIE

SOGLIE
≥ 4,1



#ENTI PER
CATEGORIA

3

> 0,1
< 4,1

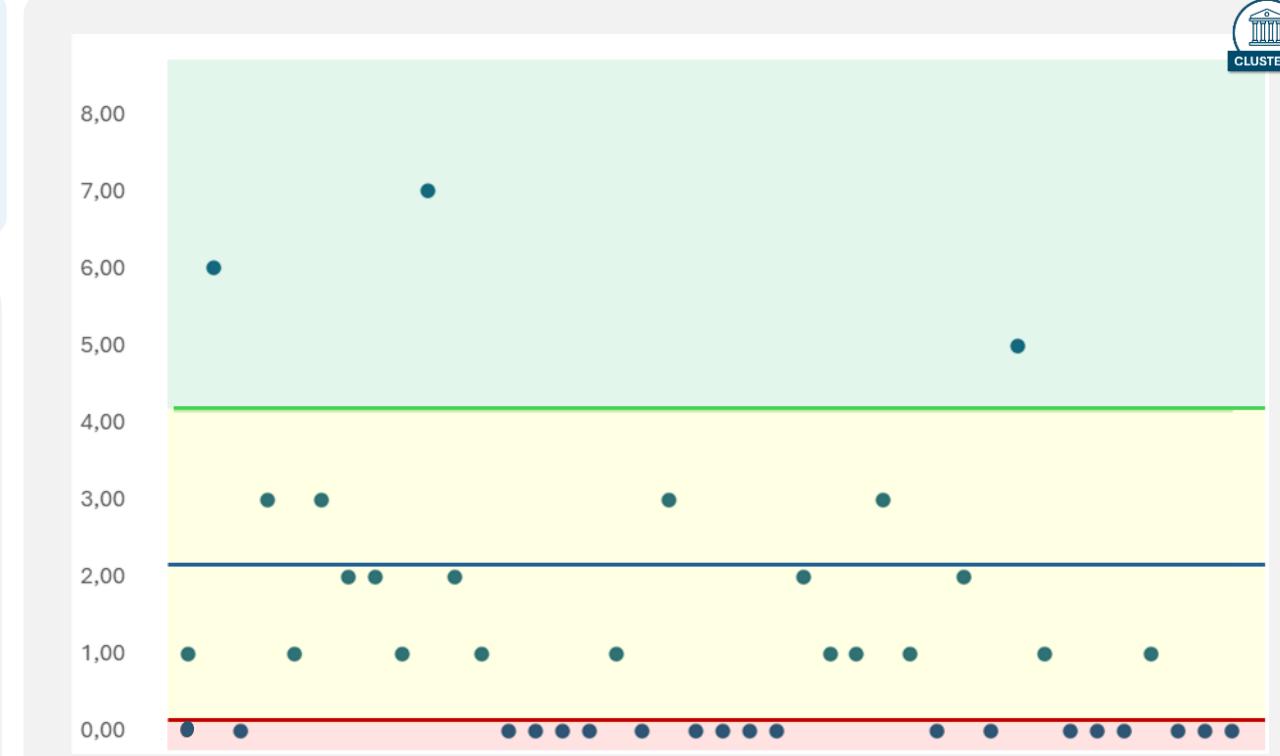


19

≤ 0,1



19



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 3 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 1 ente si distingue per **valori superiori a 6,0**.
- Delle 19 Amministrazioni inserite nella categoria gialla, solo 4 presentano valori al di sopra della media.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le Amministrazioni presentano **valori pari a 0,0**.
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media.





D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



5.3

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



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE

393

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3

97

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

124 Enti locali

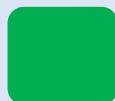
CATEGORIE

SOGLIE

≥ 2,6

#ENTI PER
CATEGORIA

10



> -0,7

< 2,6

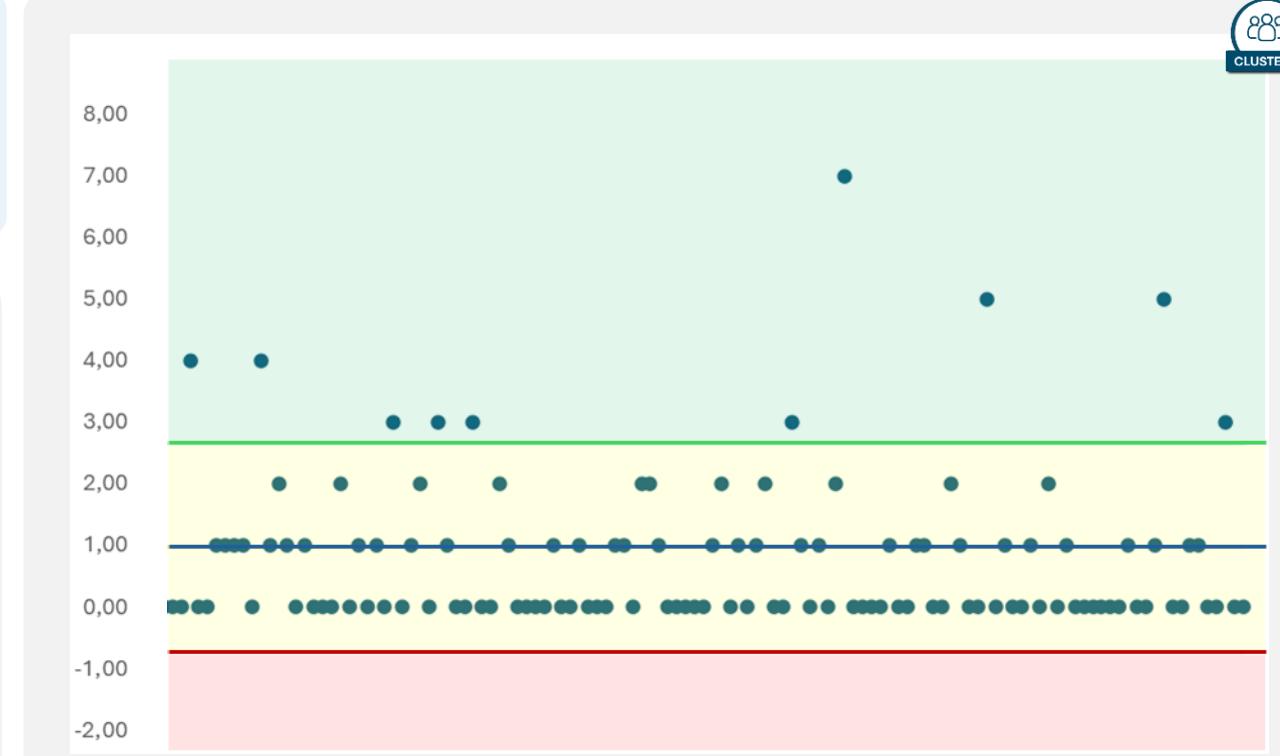


114



≤ -0,7

0



MEDIA
(fissa)

1,0

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

7,0

DEV. STANDARD
(fissa)

3,4

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- 10 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** **ente** si distingue per un valore pari a 7,0.
- 114 Amministrazioni sono posizionate nella **categoria gialla**.
- In sintesi: ad eccezione delle Amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti** presenta valori in fascia gialla sotto la media.



Cluster 3: Enti locali



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

393

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

114

KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE

SOGLIE

$\geq 11,3$

#ENTI PER
CATEGORIA

2



$> -0,3$

$< 11,3$

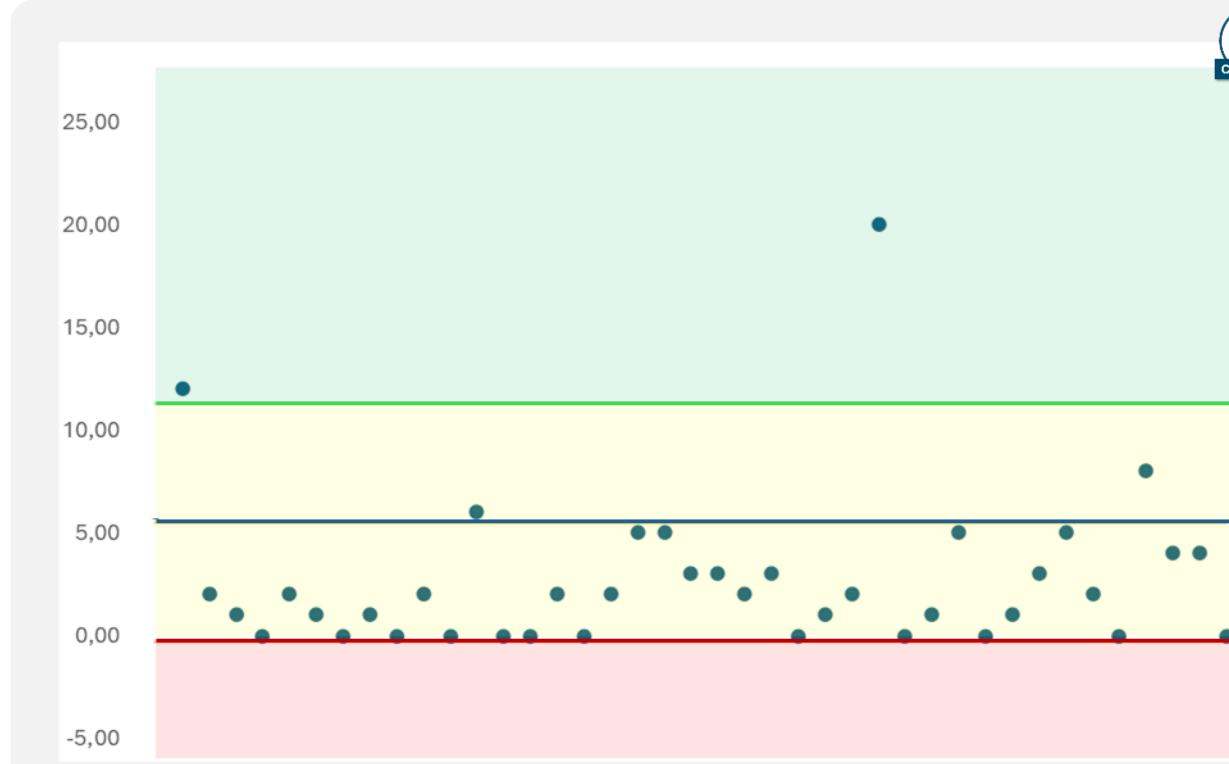


39



$\leq -0,3$

0



MEDIA
(fissa)

5,5

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

20,0

DEV. STANDARD
(fissa)

11,6

HIGHLIGHT

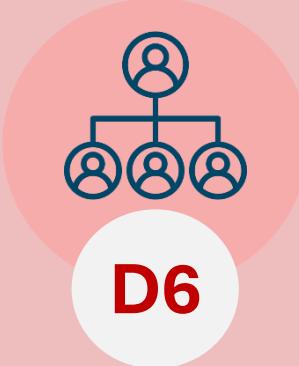


- Solamente **2 Amministrazioni** presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**.
- Delle **39 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, **36** hanno **valori al di sotto della media**.
- In sintesi: ad eccezione di **2 Amministrazione** che si posiziona come **best in class**, la **maggior parte** delle rispondenti presenta **valori in fascia gialla sotto la media**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (1/2)



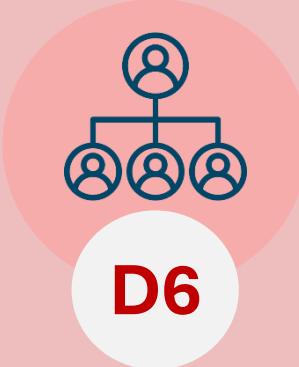
5

ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	33,5%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE	donne 57,8% uomini 42,2%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	51,8
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	14,2%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	22,2%
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	5,8%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	1,9%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	1,4%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	5,6%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	16,2%



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

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (2/2)



ID	KPI	Valore complessivo dicembre 2025
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	48,6%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	52,0%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	18,2%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	7,9%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,4%
6.16	MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (OUT)	0,7%
6.17	MOBILITÀ ESTERNA TEMPORANEA (IN)	0,6%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	41,0%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	312
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA	6,1%



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 29,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
15



> 5,1 %
< 29,3 %

5

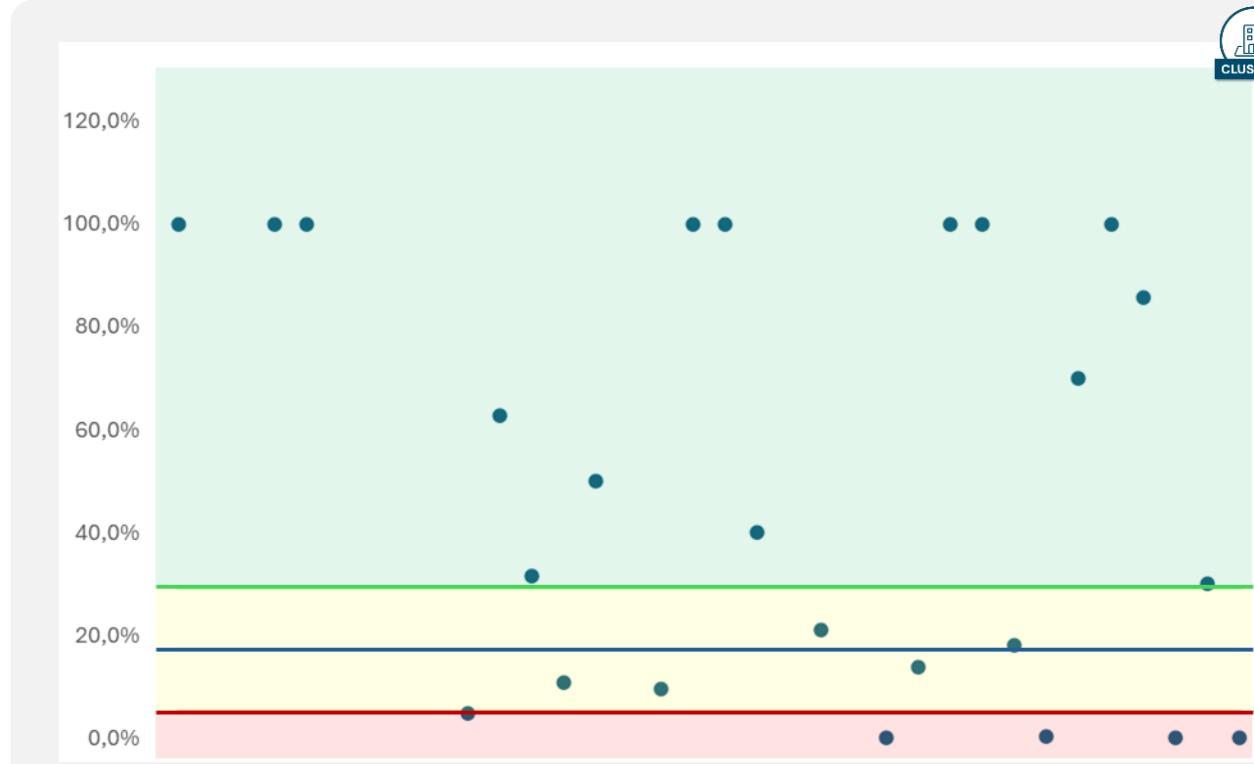


≤ 5,1 %

4

N/A*

10



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
17,2%	0,0%	100,0%	24,2%

HIGHLIGHT



- 15 Amministrazioni presentano valori che le fanno inserire nella categoria verde.
- 5 Amministrazioni si collocano in categoria gialla, di cui 3 con valori sotto la media.
- Le 4 Amministrazioni inserite nella categoria rossa hanno valori pari allo 0,0%.
- Per 10 Amministrazioni 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



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



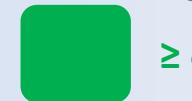
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



#ENTI PER CATEGORIA
12



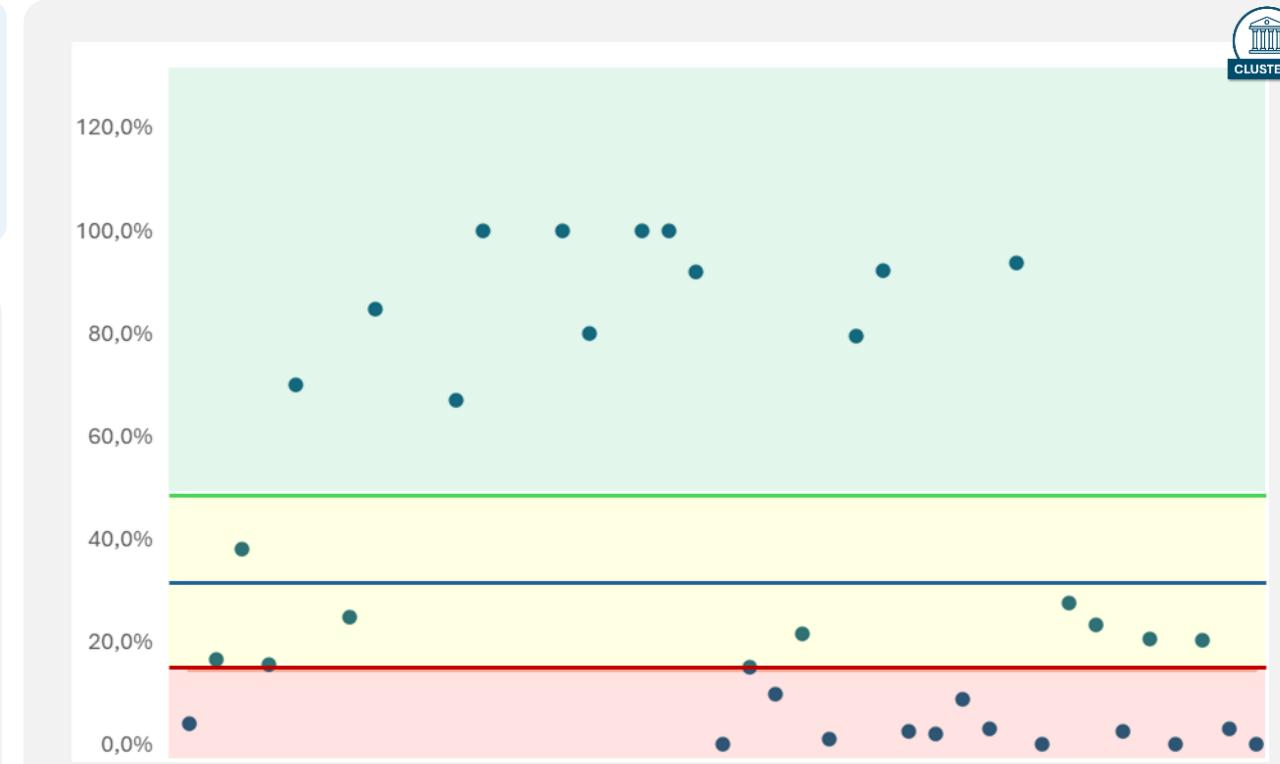
10



13

N/A*

6



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

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 12 Amministrazioni che vi fanno parte, **4 presentano valori pari al 100,0%**.
- 10 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- 13 Amministrazioni si collocano in **categoria rossa**.
- Per 6 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione è tendenzialmente equidistribuito al di sopra e al di sotto della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O
DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 77,4 %

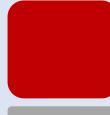
#ENTI PER CATEGORIA

29



> 36,4 %
< 77,4 %

15



≤ 36,4 %

42

N/A*

38

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

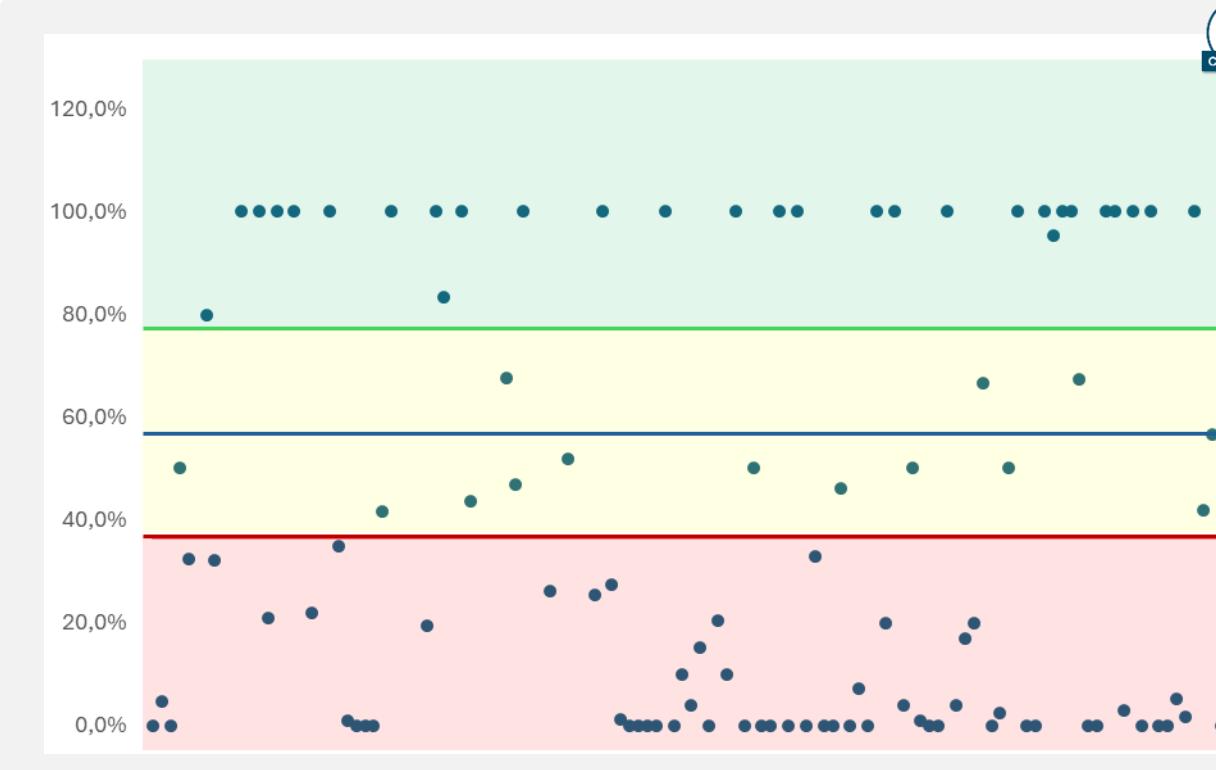
(n° di processi semplificati e/o digitalizzati / n° complessivo di processi definiti)*100



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle 29 Amministrazioni che vi fanno parte, **26 presentano valori pari al 100,0%**.
- Delle 15 Amministrazioni in **categoria gialla**, **solo 3 presentano valori sopra la media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **42 Amministrazioni**.
- Per 38 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



MEDIA
(fissa)

56,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

41,0%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



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
240 Rispondenti complessivi



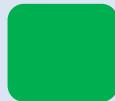
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 80,1 %

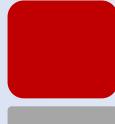
#ENTI PER CATEGORIA

7



> 45,4 %
< 80,1 %

3

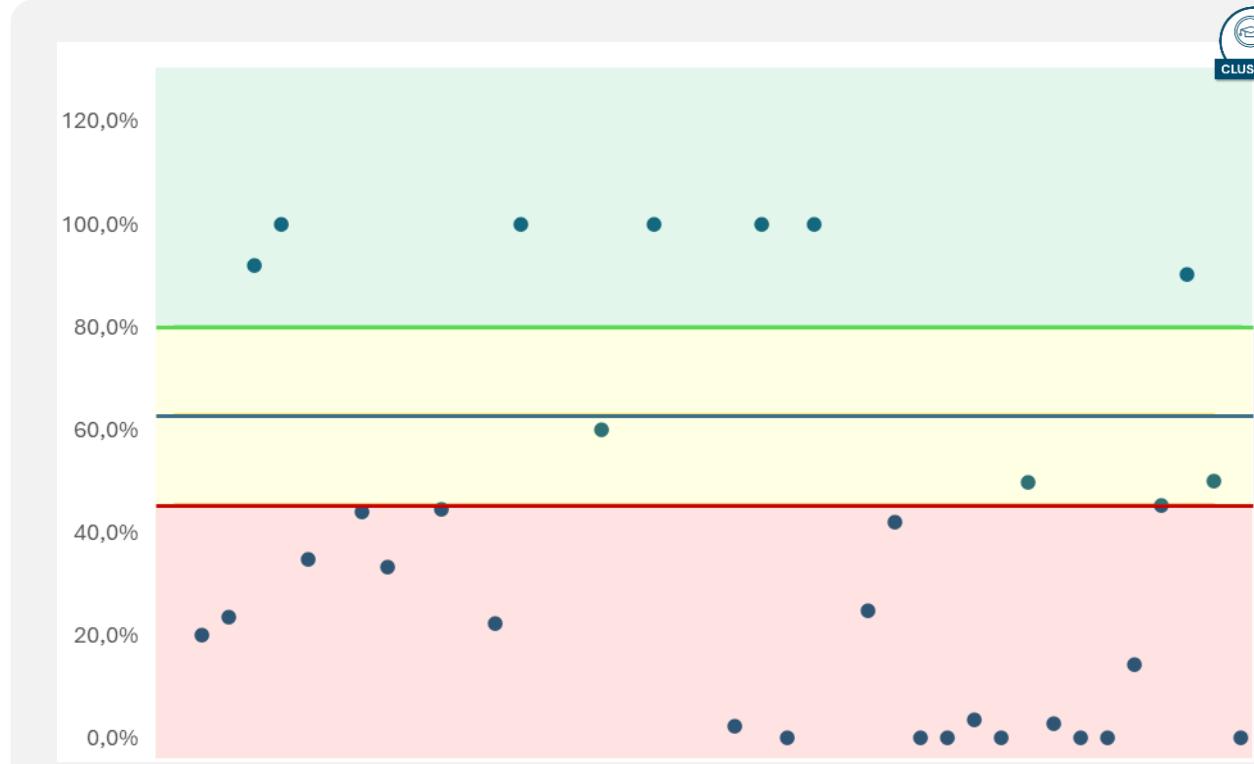


≤ 45,4 %

21

N/A*

10



HIGHLIGHT



- Delle **7 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **5** hanno valori pari al **100,0%**.
- 3 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che **7 Amministrazioni** presentano valore pari a **0,0%**.
- Per 10 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione è **principalmente distribuito al di sotto della media**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER GENERE



RAZIONALE

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

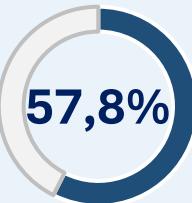


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER
CATEGORIA

7



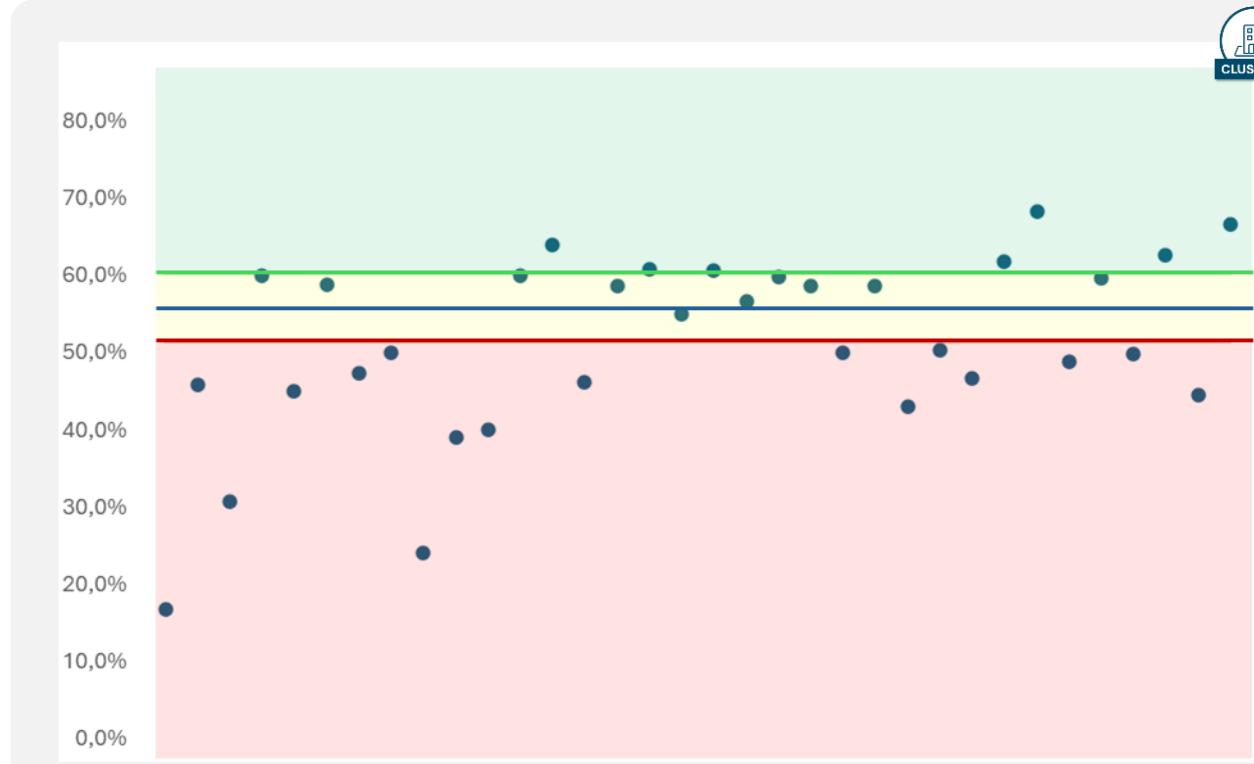
> 51,4 %
< 60,3 %

10



≤ 51,4 %

17



MEDIA
(fissa)

55,8%

MINIMO
(attuale)

16,7%

MASSIMO
(attuale)

68,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,9%

HIGHLIGHT



- Le 7 Amministrazioni inserite nella categoria verde hanno una percentuale di donne nell'organico pari o superiore al 60,3%.
- 10 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, presentando valori generalmente superiori alla media.
- 17 Amministrazioni si collocano in zona rossa.
- In sintesi: il campione presenta una % di donne nell'organico prevalentemente superiore al 40,0%.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

* 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



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

SOGLIE

$\geq 56,4\%$

#ENTI PER
CATEGORIA

13

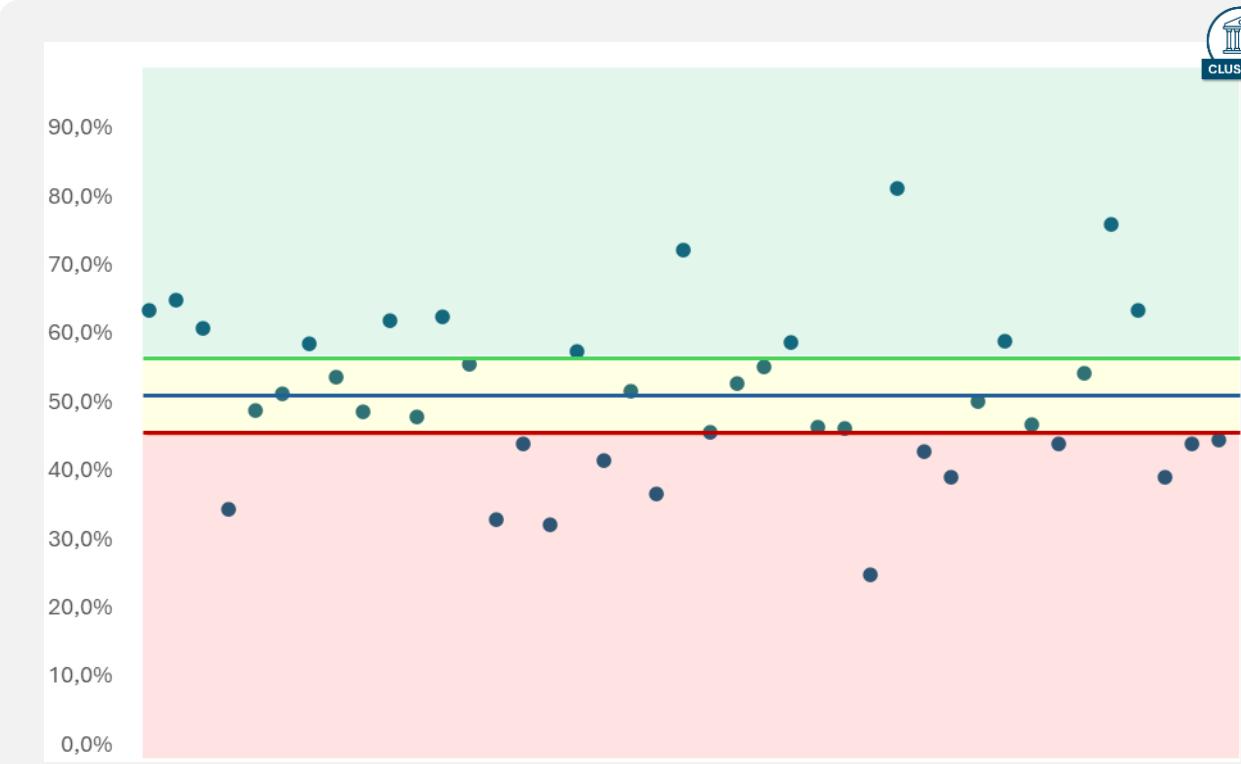
$> 45,3\%$

$< 56,4\%$

15

$\leq 45,3\%$

13



MEDIA
(fissa)

50,8%

MINIMO
(attuale)

24,8%

MASSIMO
(attuale)

81,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

11,1%

HIGHLIGHT



- Tra le 13 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 3 hanno una percentuale di donne nell'organico superiore al 70,0%.
- 15 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, presentando valori intorno alla media.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 1 Amministrazione presenta una percentuale di donne nell'organico inferiore al 30,0%.
- In sintesi: il campione presenta una percentuale di donne nell'organico superiore al 30,0%.



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

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



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



RAZIONALE

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



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
49



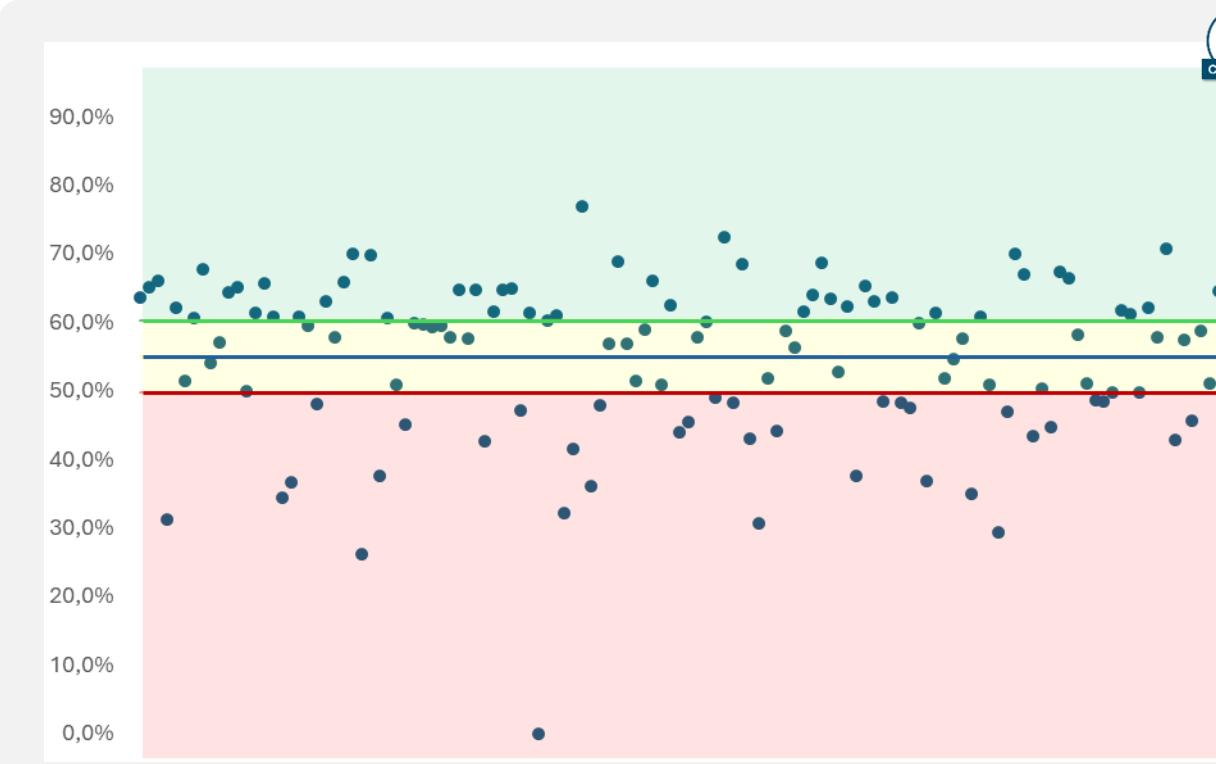
> 50,0 %
< 60,3 %

40



≤ 50,0 %

35



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
55,0%	0,0%	76,8%	10,7%

HIGHLIGHT



- Le 49 Amministrazioni inserite nella **categoria verde** hanno una percentuale di donne nell'organico pari o **superiore al 60,0%**.
- 40 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, presentando **valori con una bassa deviazione rispetto alla media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che delle 35 Amministrazioni, solo 1 **presenta** una percentuale di donne nell'organico **inferiore al 20,0%**.
- In sintesi: la maggior parte del campione presenta una % di donne nell'organico **tra il 40% e il 70,0%**.



Cluster 3: Enti locali

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



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER GENERE



RAZIONALE

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



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



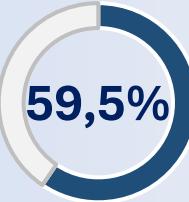
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 67,8 %

#ENTI PER
CATEGORIA
12



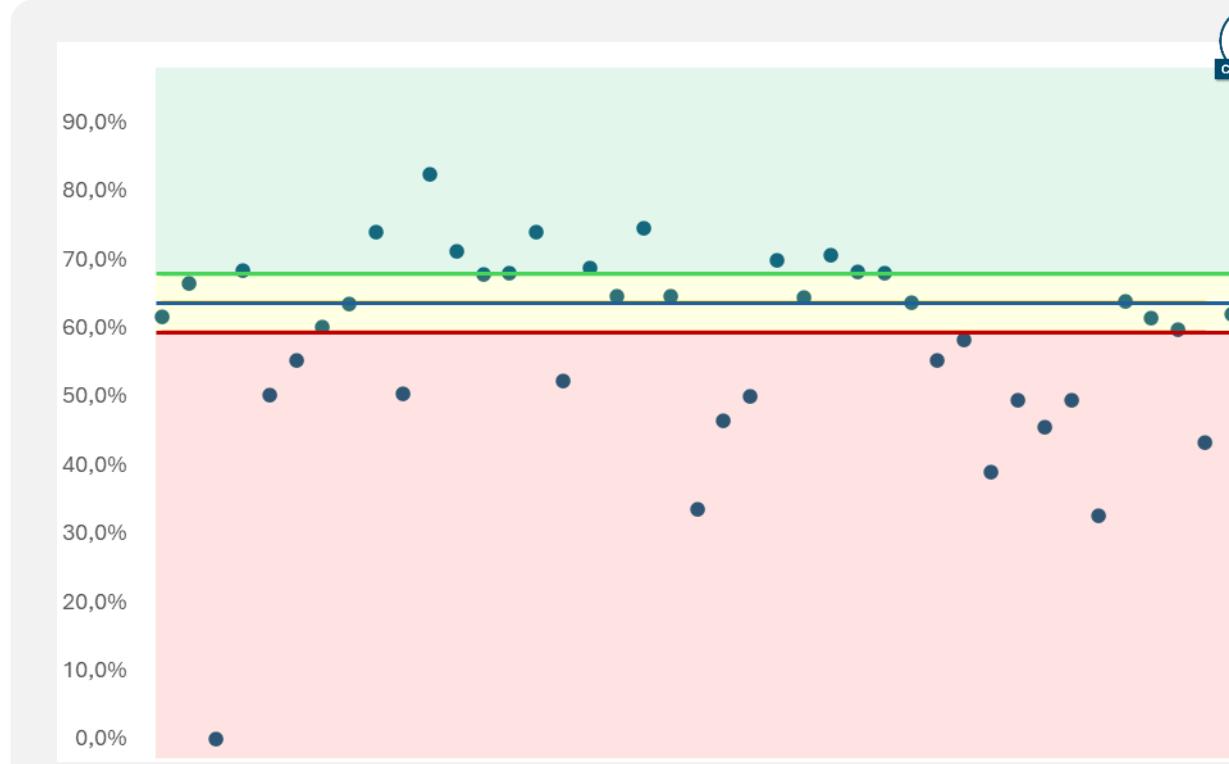
> 59,3 %
< 67,8 %

13



≤ 59,3 %

16



HIGHLIGHT



- Le 12 Amministrazioni inserite nella categoria verde hanno una percentuale di donne nell'organico pari o superiore al 70,0%.
- 13 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 16 Amministrazioni presentano una percentuale di donne compresa tra lo 0,0% e il 60,0%.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

MEDIA
(fissa)

63,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

82,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,5%

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



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER ETÀ



RAZIONALE

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



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,8

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

52,5

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 1

34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

CATEGORIE

SOGLIE

$\geq 53,6$

#ENTI PER
CATEGORIA

11



$> 53,6$

$< 50,7$

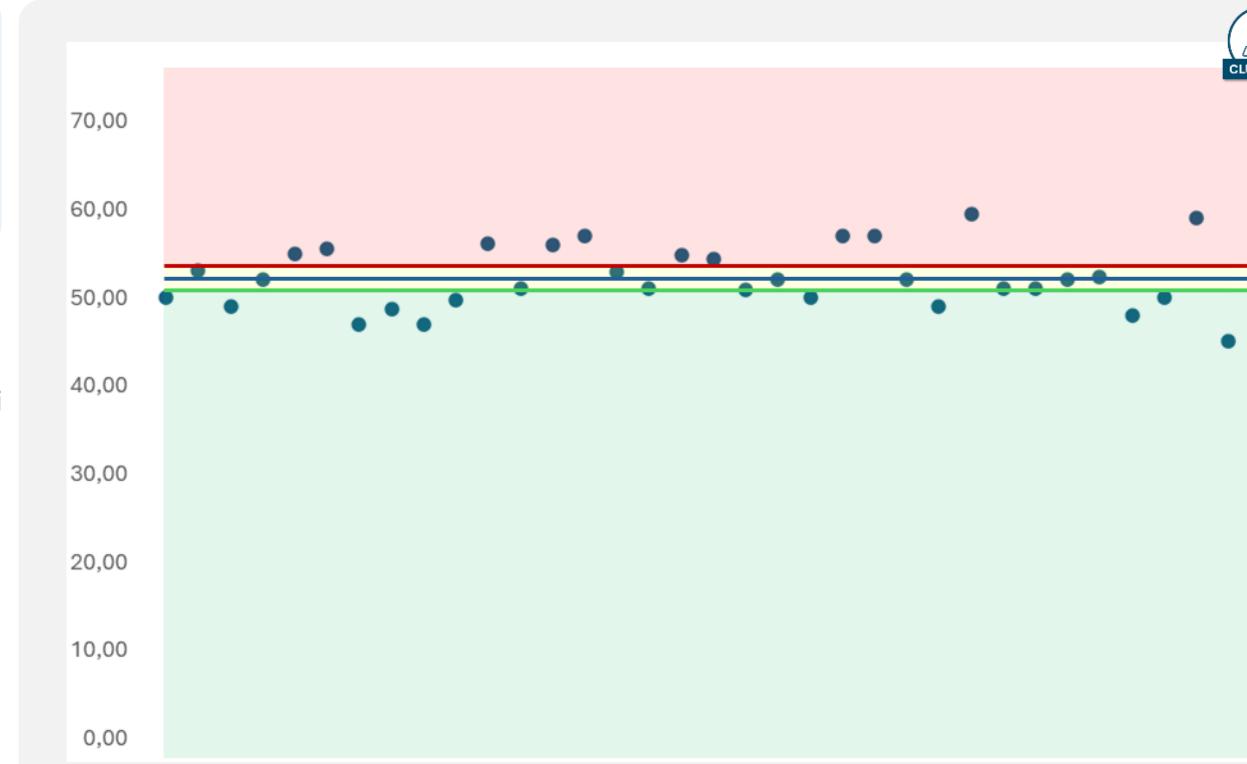


12



$\leq 50,7$

11



MEDIA
(fissa)

52,2

MINIMO
(attuale)

45,0

MASSIMO
(attuale)

59,47

DEV. STANDARD
(fissa)

2,8

HIGHLIGHT



- 11 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa.
- Le 12 Amministrazione inserite nella categoria gialla presentano valori prevalentemente pari o inferiori alla media.
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 11 Amministrazioni.
- In sintesi: il campione presenta una età media dei dipendenti prossima ai 52 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.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER ETÀ



RAZIONALE

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



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,8

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

52,1

KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE

SOGLIE

≥ 52,5

#ENTI PER
CATEGORIA

13



> 49,4

< 52,5

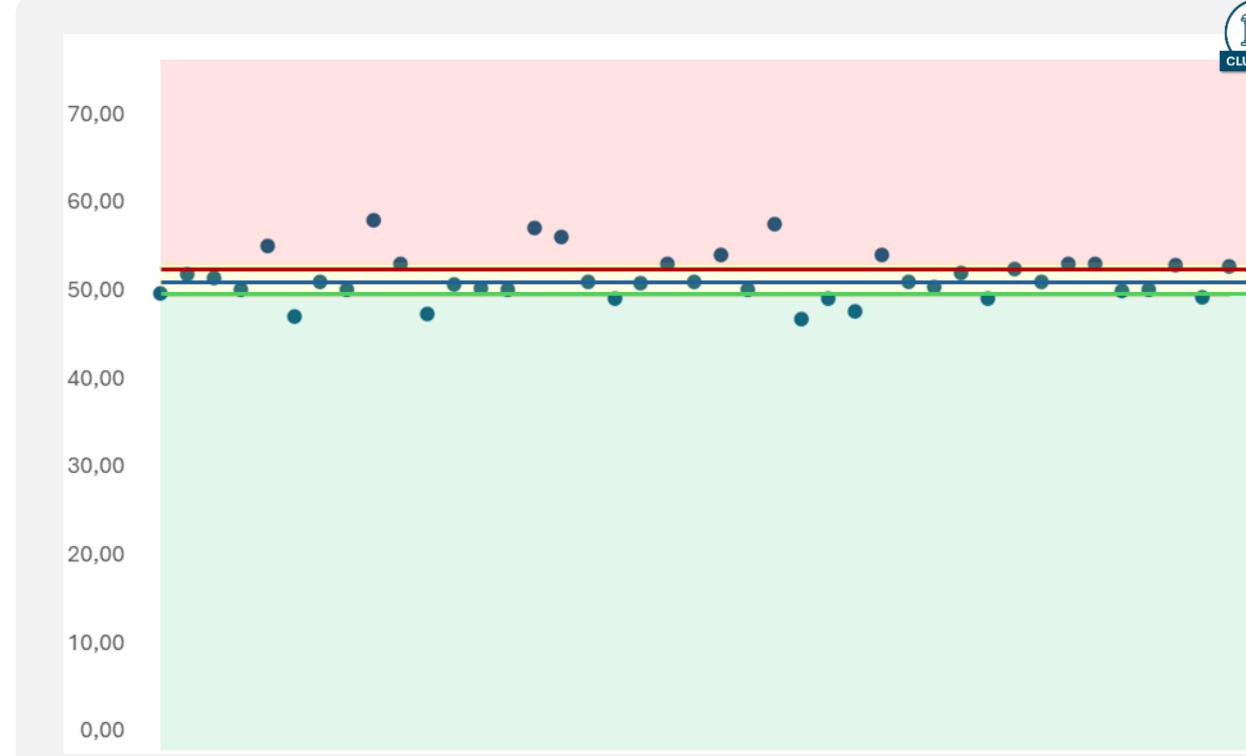


20



≤ 49,4

8



MEDIA
(fissa)

50,9

MINIMO
(attuale)

46,70

MASSIMO
(attuale)

58,0

DEV. STANDARD
(fissa)

3,1

HIGHLIGHT



CLUSTER 2

- 13 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa.
- 20 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla.
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 8 Amministrazioni con età media dei propri dipendenti tra i 46 e i 49 anni.
- In sintesi: il campione presenta una età dei dipendenti mediamente inclusa nell'intervallo 46-58.

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





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER ETÀ



RAZIONALE

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



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,8

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3

50,9

KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE

SOGLIE

≥ 52,3

#ENTI PER
CATEGORIA

29



> 49,1

< 52,3

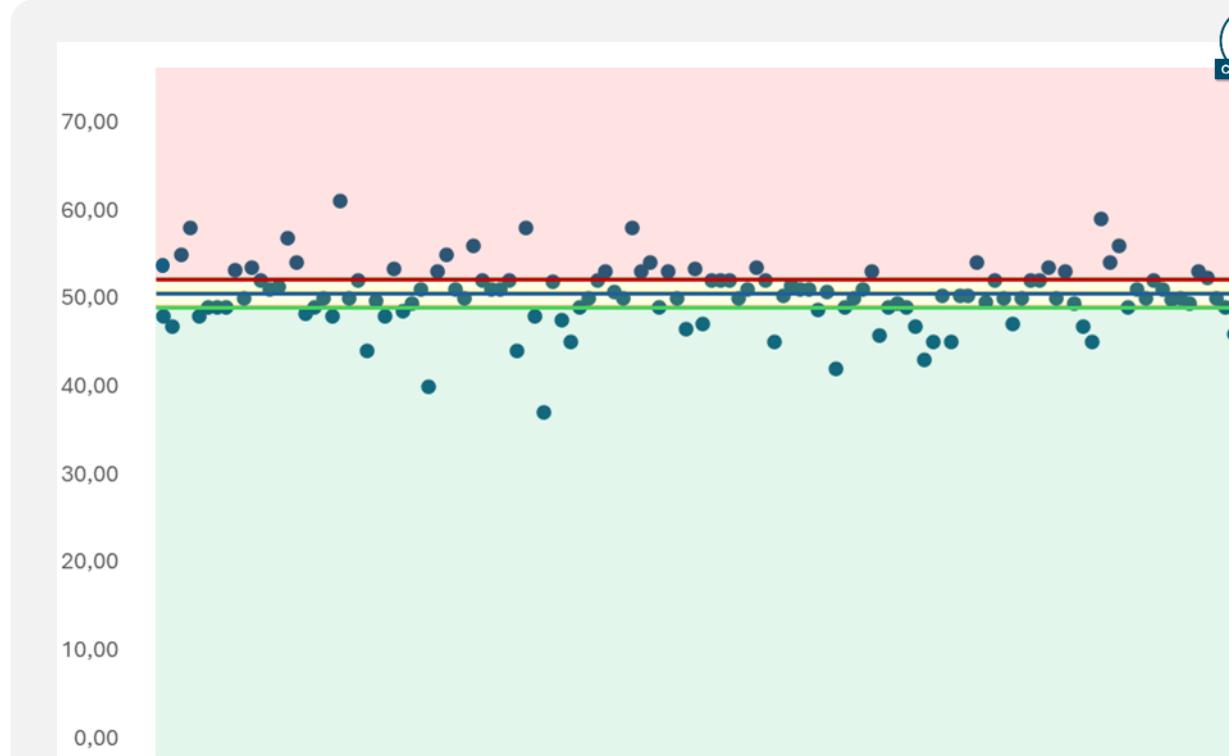


56



≤ 49,1

39



MEDIA
(fissa)

50,7

MINIMO
(attuale)

37,0

MASSIMO
(attuale)

61,0

DEV. STANDARD
(fissa)

3,2

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **29 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, 1 presenta l'età media pari a 61 anni.
- 56 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, uniformemente distribuite **intorno alla media**.
- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **39 Amministrazioni** comprese, solo **1** presenta un'età media inferiore ai 40 anni.
- In sintesi: il campione analizzato si distribuisce **uniformemente intorno alla media**.

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



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER ETÀ



RAZIONALE

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



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,8

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

50,2

KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE

SOGLIE

#ENTI PER
CATEGORIA

11

$\geq 51,5$

$> 49,1$

$< 51,5$

13

$< 49,1$

17



MEDIA
(fissa)

50,3

MINIMO
(attuale)

37,0

MASSIMO
(attuale)

56,0

DEV. STANDARD
(fissa)

2,4



HIGHLIGHT



- Rispetto alle **11 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, solamente **1** presenta un'età media dei dipendenti **superiore ai 55 anni**.
- 13 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala la presenza di **1 Amministrazione** che presenta un'età media dei dipendenti inferiore ai **40 anni**.
- In sintesi: il campione si distribuisce quasi **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.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

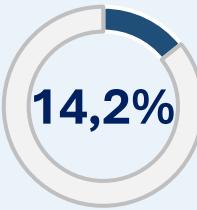


FORMULA

(n° posizioni non dirigenziali non coperte/n°
posizioni non dirigenziali pianta
organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE*

$\geq 31,0\%$

#ENTI PER
CATEGORIA

10



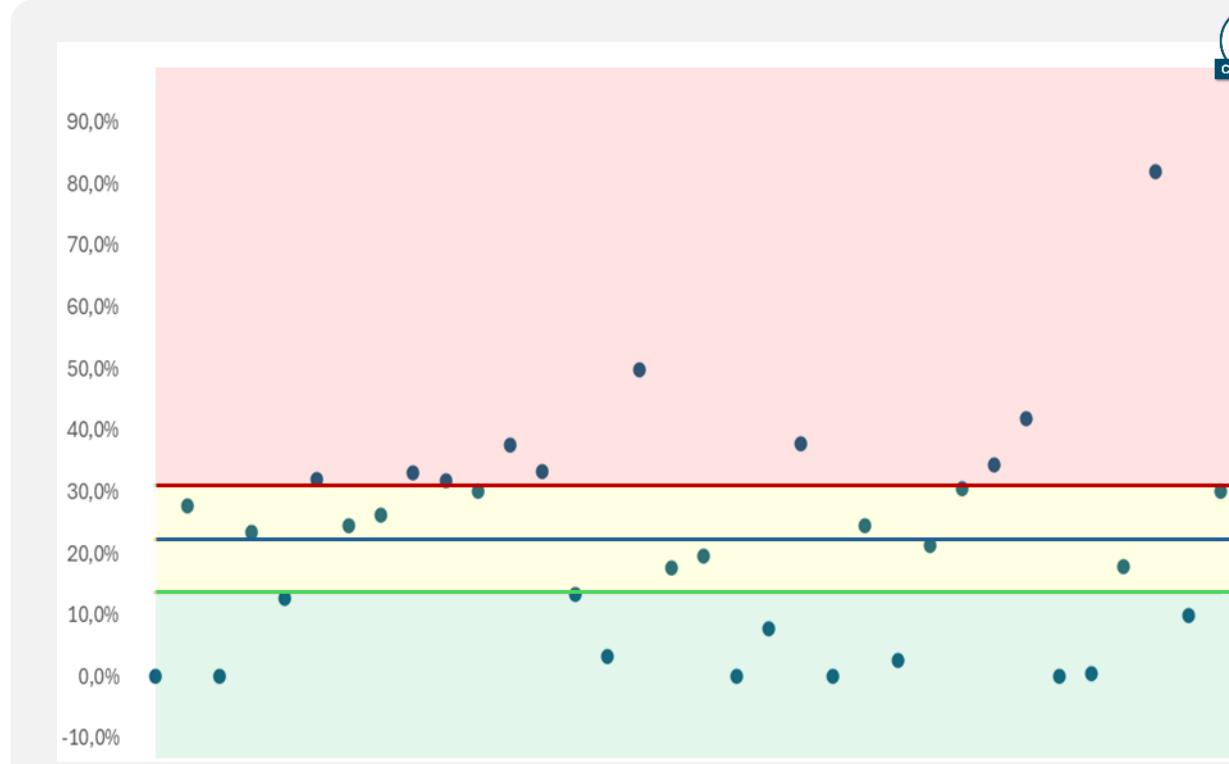
$> 13,6\%$
 $< 31,0\%$

12



$\leq 13,6\%$

12



MEDIA
(attuale*)

22,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

82,0%

DEV. STANDARD
(attuale*)

17,4%

HIGHLIGHT



- 10 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa.
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 5 Amministrazioni che hanno coperto tutti i posti vacanti relativi al personale non dirigente.
- 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 al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli outlier avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.



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° posizioni non dirigenziali non coperte/n° posizioni non dirigenziali pianta organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE*

$\geq 10,2\%$

#ENTI PER
CATEGORIA

5



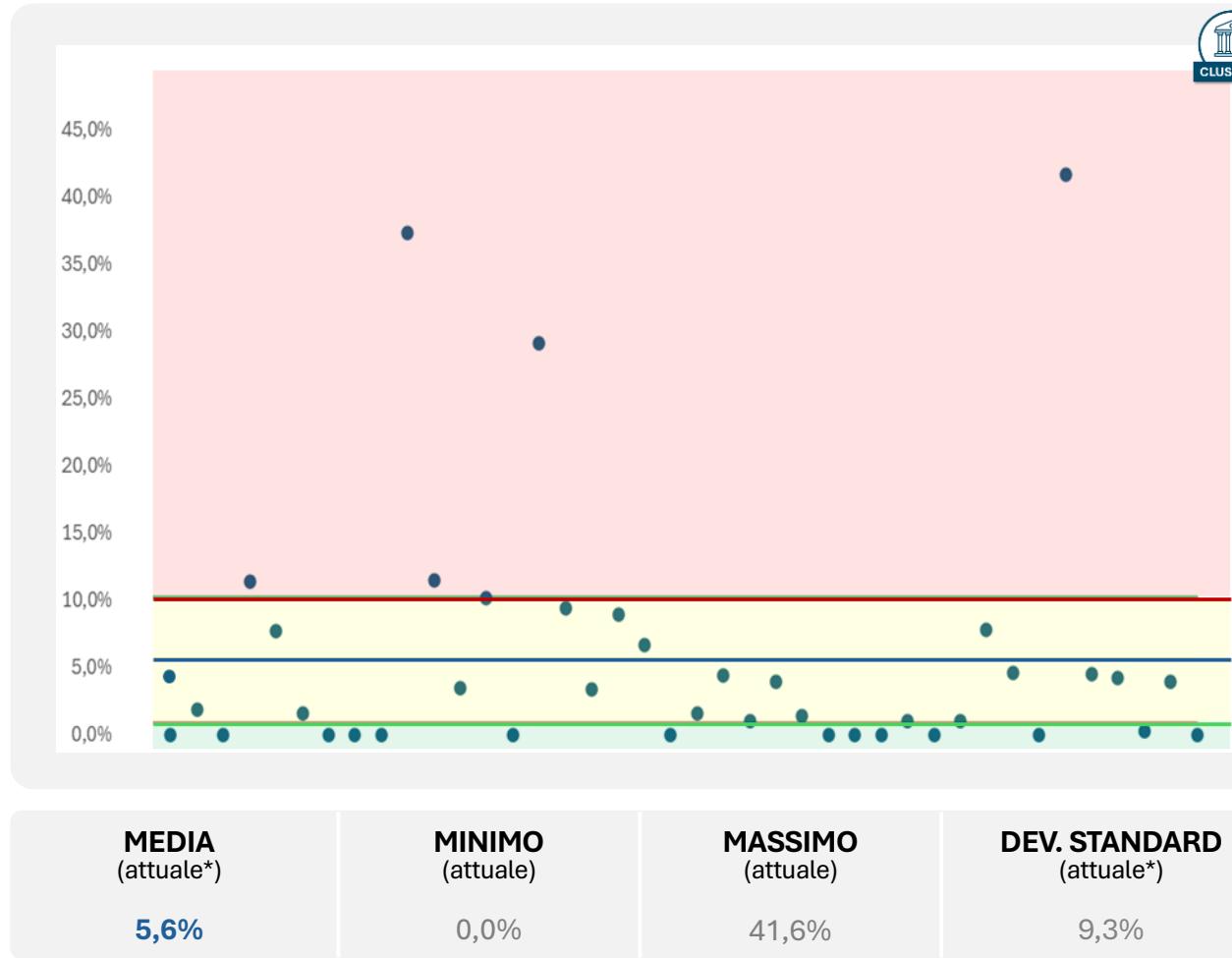
$> 0,9\%$
 $< 10,2\%$

22



$\leq 0,9\%$

14



HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 1 presenta un tasso di posti vacanti superiore al **40,0%**.
- 22 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, presentando **valori distribuiti omogeneamente al di sopra e al di sotto della media**.
- Con riferimento alla categoria verde, **14 Amministrazioni hanno un valore pari allo 0,0%**.
- In sintesi: il campione si distribuisce maggiormente al di sotto della media.

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



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

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli *outlier* avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.



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

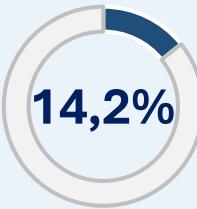


FORMULA

(n° posizioni non dirigenziali non coperte/n°
posizioni non dirigenziali pianta
organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE*

≥10,7%

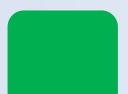
#ENTI PER
CATEGORIA

24



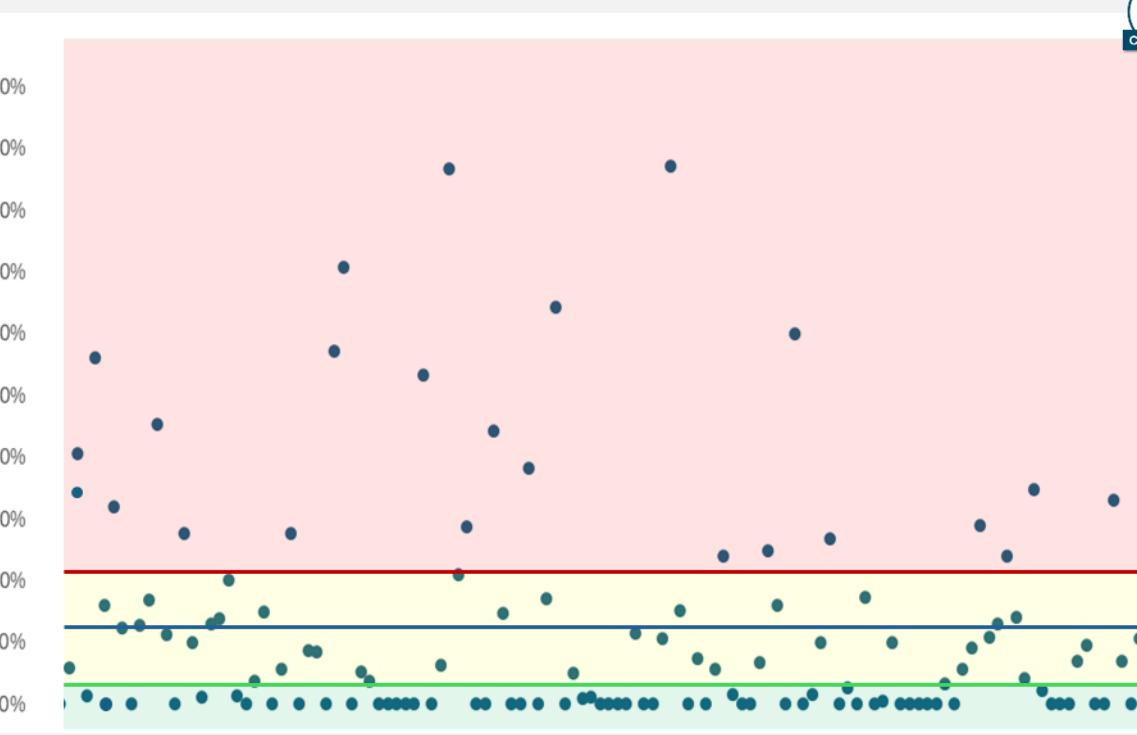
> 1,5 %
< 10,7 %

43



≤ 1,5 %

57



MEDIA
(attuale*)

6,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

43,6%

DEV. STANDARD
(attuale*)

9,2%

HIGHLIGHT



- Delle 24 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa**, 2 presentano un tasso di posti vacanti superiore al **40,0%**.
- 43 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla **categoria verde**, la maggior parte delle Amministrazioni presenta valori pari allo **0,0%**.
- In sintesi: ad eccezione di 24 Amministrazioni che si posizionano in fascia rossa, **il campione si distribuisce maggiormente nelle categorie gialla e verde**.

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



Cluster 3: Enti locali

*Per questo KPI, la media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate al fine di fornire una rappresentazione realistica, che non consideri l'impatto che gli *outlier* avevano avuto sulle soglie fissate nel II report.



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

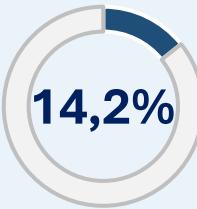


FORMULA

(n° posizioni non dirigenziali non coperte/n°
posizioni non dirigenziali pianta
organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università



CATEGORIE



SOGLIE*

$\geq 9,4\%$

#ENTI PER
CATEGORIA

9



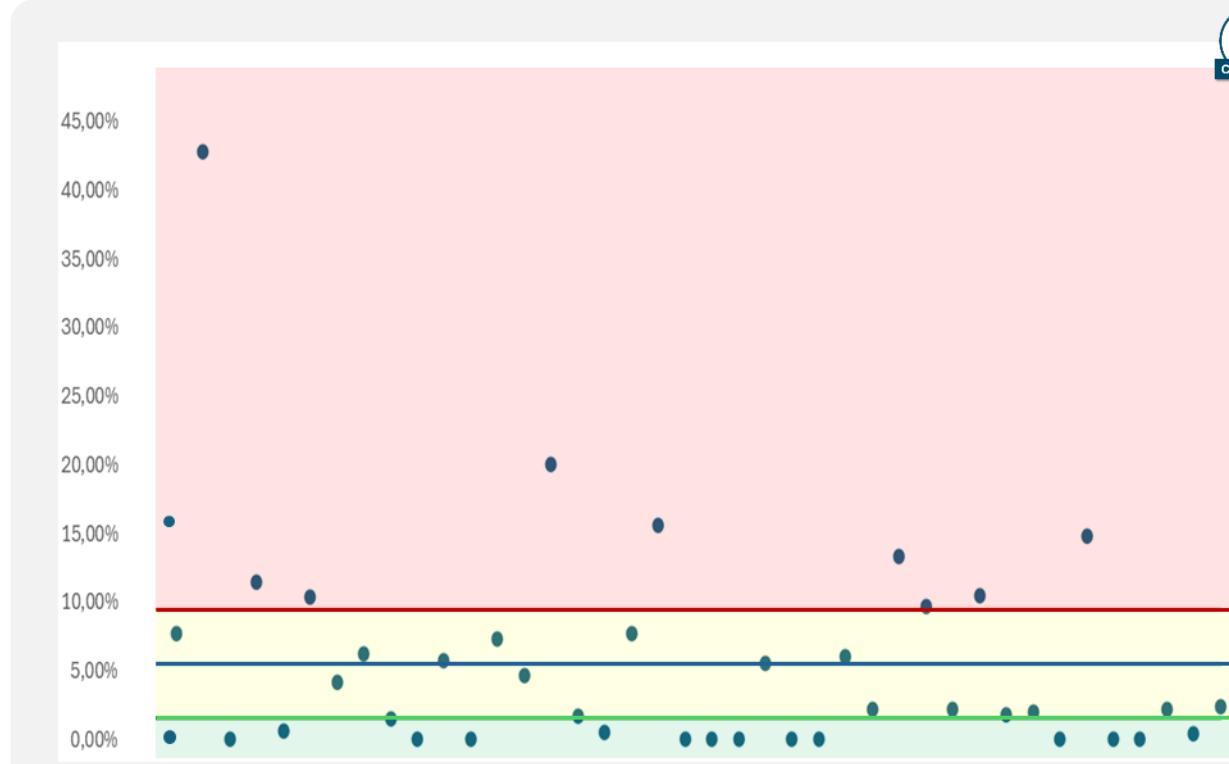
$> 1,5\%$
 $< 9,4\%$

16



$\leq 1,5\%$

16



MEDIA (attuale*)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (attuale*)
5,5%	0,0%	42,8%	7,9%

HIGHLIGHT



- 9 Amministrazioni sono state inserite nella categoria rossa.
- 16 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla equamente distribuite al di sopra e al di sotto della media.
- 16 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde.

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





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° posizioni dirigenziali non coperte/n°
posizioni dirigenziali pianta organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 34,4 %

#ENTI PER
CATEGORIA

14



> 16,5 %
< 34,4 %

5

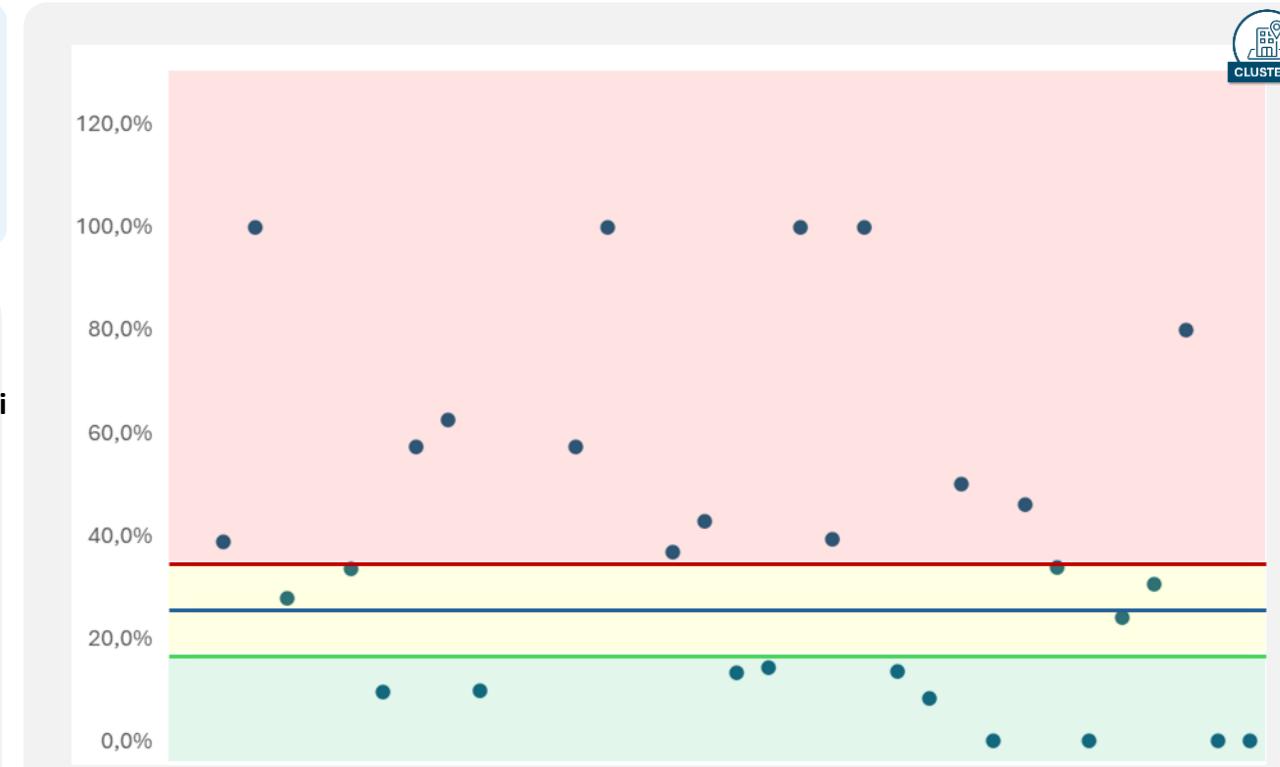


≤ 16,5 %

10

N/A*

5



MEDIA
(fissa)

25,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,9%

HIGHLIGHT



- 14 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa.
- Delle 5 Amministrazioni inserite nella categoria gialla, 4 si posizionano sopra la media.
- Delle 10 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 4 presentano valori pari allo 0,0%.
- Per 5 Amministrazioni non sono stati rilevati dati.

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



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° posizioni dirigenziali non coperte/n° posizioni dirigenziali pianta organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER
41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 18,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
11



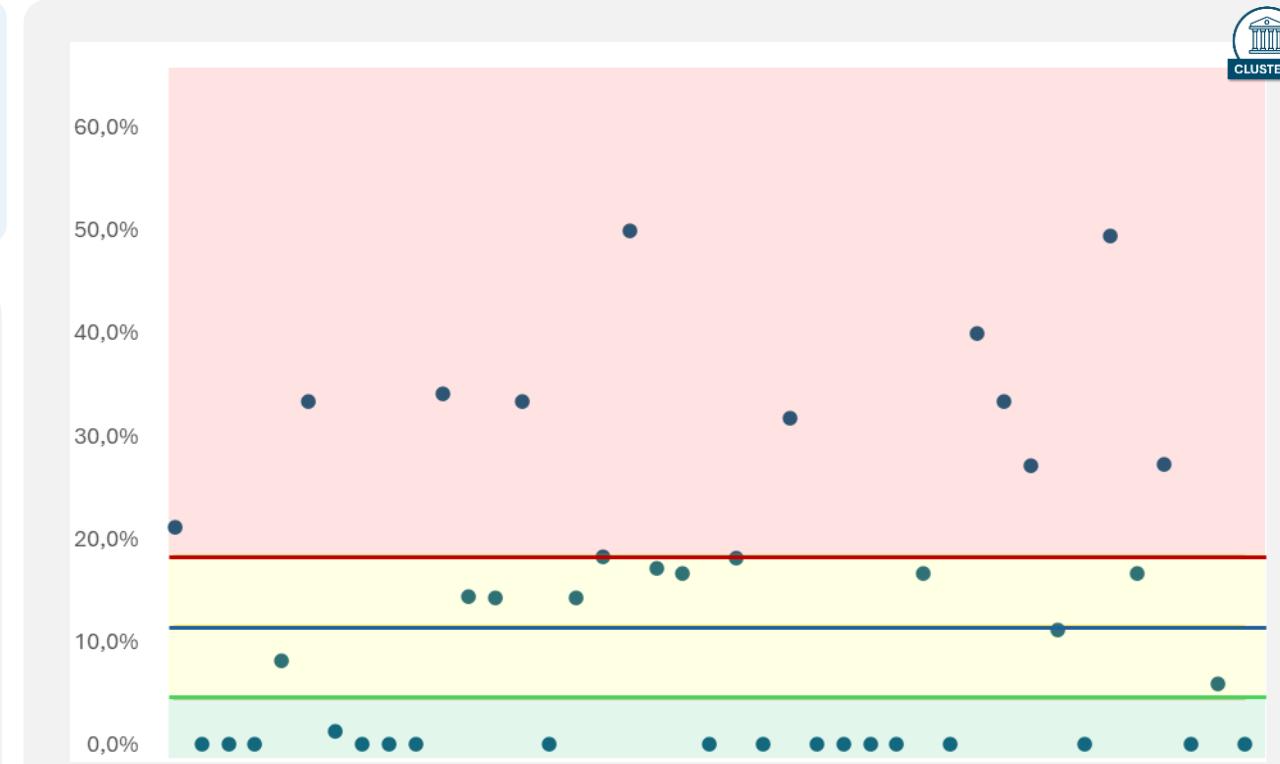
> 4,5 %
< 18,3 %

12



≤ 4,5 %

18



MEDIA
(fissa)

11,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

50,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

13,8%

HIGHLIGHT



- Delle 11 Amministrazioni inserite nella categoria rossa, **2** presentano un tasso di posti vacanti **pari circa al 50,0%**.
- Le 12 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** hanno **valori distribuiti prevalentemente sopra la media**.
- Ad eccezione di 1 Amministrazione, tutte quelle presenti nella **categoria verde** hanno **valori pari a 0,0%**.
- In sintesi: **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media**.

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





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° posizioni dirigenziali non coperte/n°
posizioni dirigenziali pianta organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 36,9 %

#ENTI PER
CATEGORIA

38



> 10,1 %
< 36,9 %

39

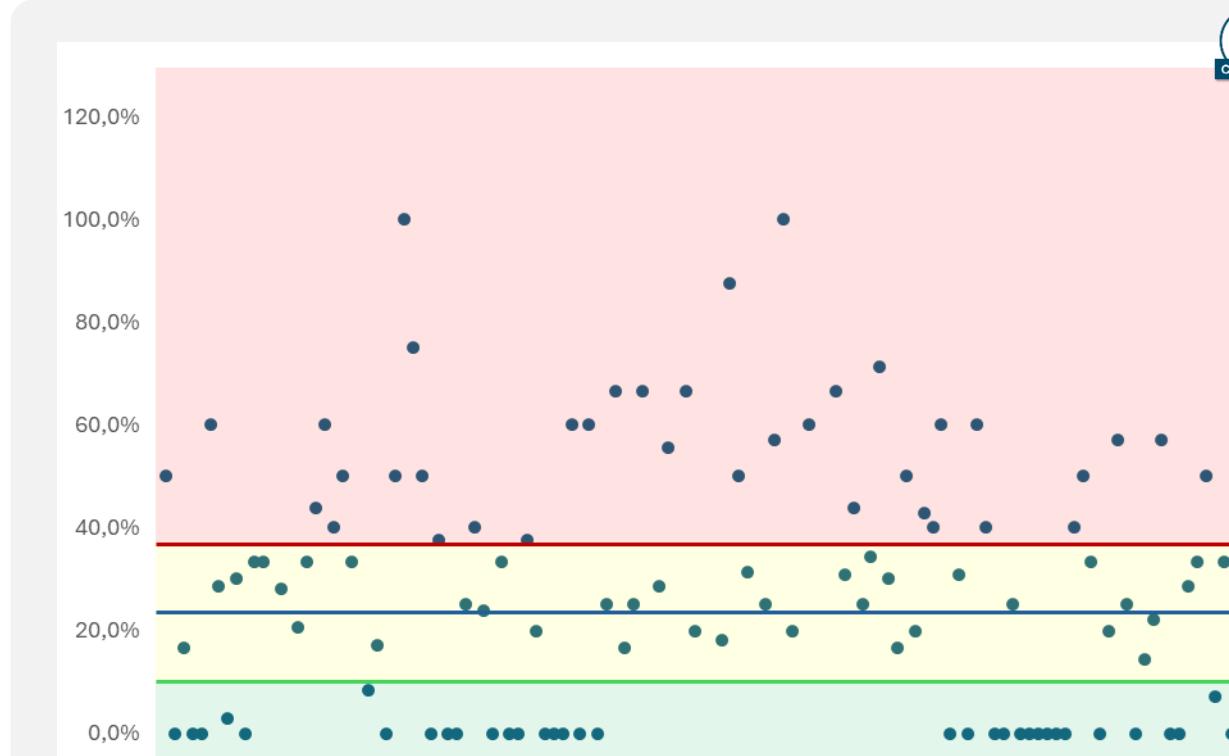


≤ 10,1 %

36

N/A*

11



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
23,5%	0,0%	100,0%	26,8%

HIGHLIGHT



- 38 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, di cui solo 2 presentano un valore pari al **100,0%**.
- 39 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, con valori **uniformemente distribuiti intorno alla media**.
- Nella **categoria verde**, la maggior parte delle Amministrazioni presenta **valori pari allo 0,0%**.
- Per 11 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.

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



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° posizioni dirigenziali non coperte/n°
posizioni dirigenziali pianta organica)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti
complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e
Università



CATEGORIE



#ENTI PER
CATEGORIA

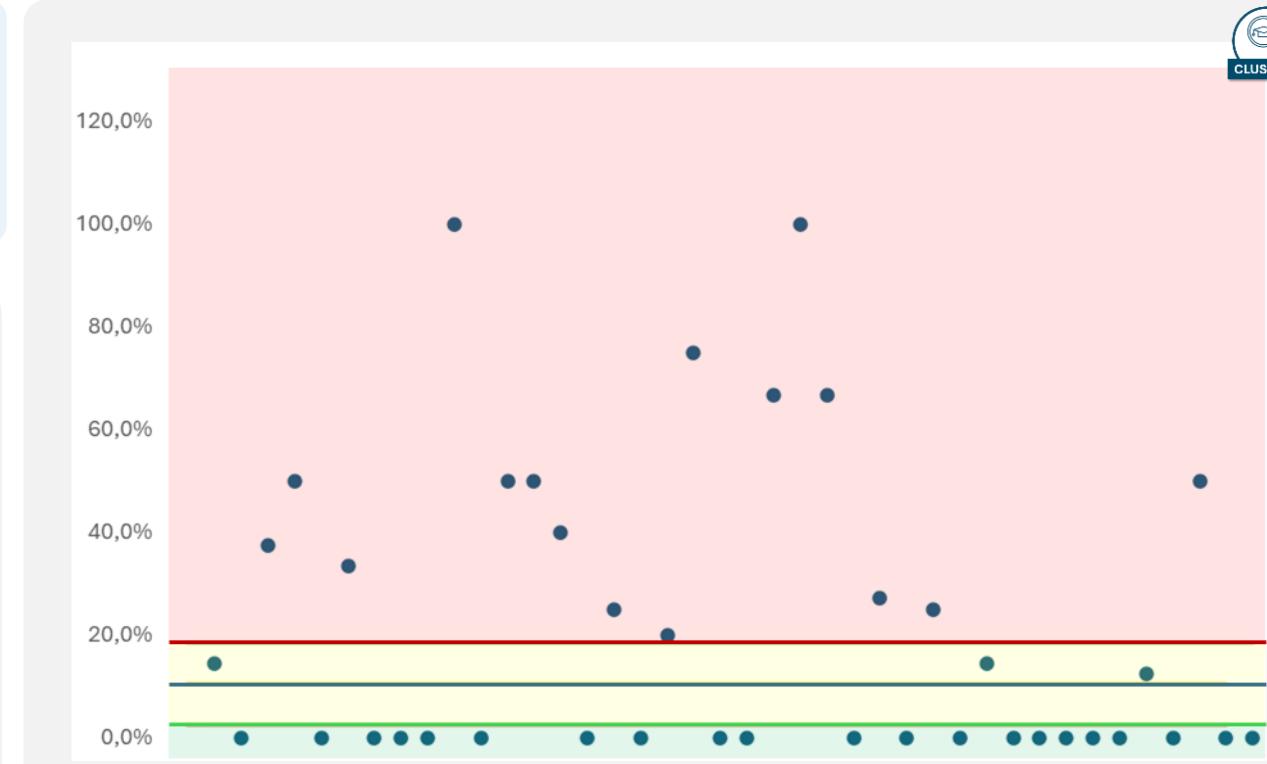
16



3



21



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
10,4%	0,0%	100,0%	15,9%

HIGHLIGHT



- 16 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa.
- 3 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla con valore superiore alla media.
- Delle 21 Amministrazioni presenti nella categoria verde, tutte mostrano valori pari allo 0,0%.

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





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

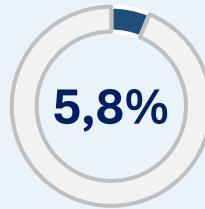


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 18,3%

#ENTI PER CATEGORIA

3



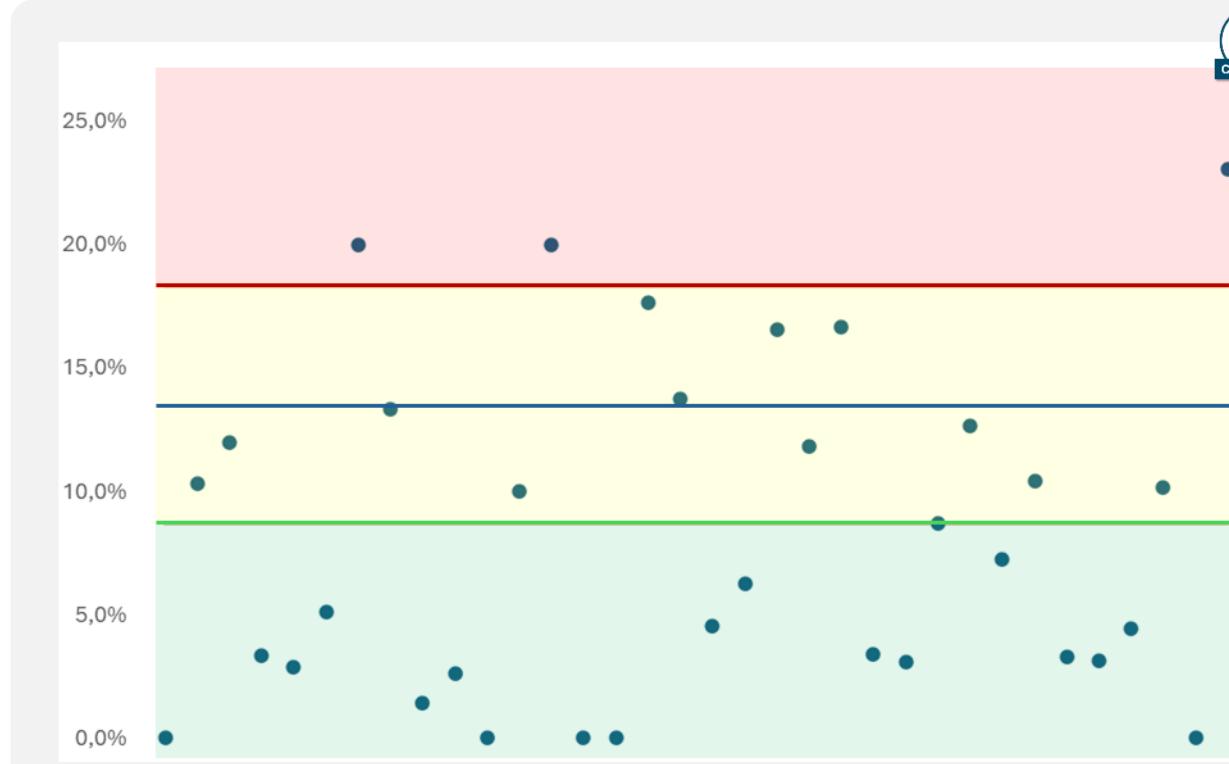
> 8,7 %
< 18,3 %

13



≤ 8,7 %

18



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

23,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,6%

HIGHLIGHT



- 3 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **1 di esse** si distingue per **tasso superiore al 20,0%**.
- 13 Amministrazione sono inserite nella **categoria gialla**.
- Delle 18 Amministrazioni presenti nella **categoria verde**, **5 hanno valore pari a 0,0%**.
- In sintesi: ad eccezione di 1 Amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**.

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





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

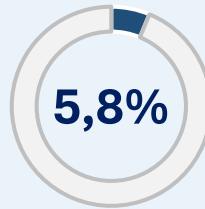


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



≥ 15,8%

#ENTI PER CATEGORIA

1



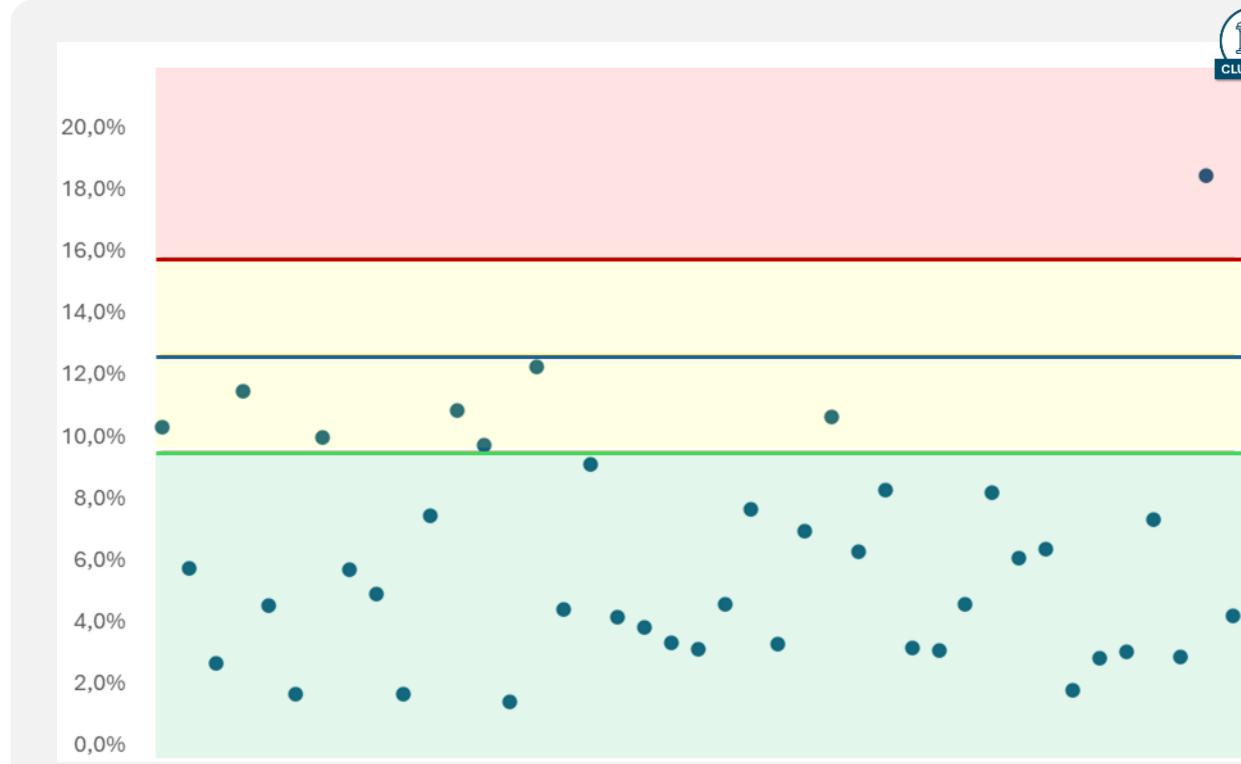
> 9,5 %
< 15,8 %

7



≤ 9,5 %

33



MEDIA
(fissa)

12,6%

MINIMO
(attuale)

1,4%

MASSIMO
(attuale)

18,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,3%

HIGHLIGHT



- 1 Amministrazione è inserita nella categoria rossa.
- Le 7 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** si posizionano tutte al di sotto della media.
- Delle 33 Amministrazioni presenti nella **categoria verde**, nessuna ha un tasso pari allo 0,0%.
- In sintesi: le rispondenti sono distribuite tendenzialmente al di sotto della media.

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





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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

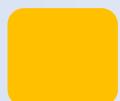


124 Enti locali

CATEGORIE



$\geq 16,6\%$



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



$\leq 10,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

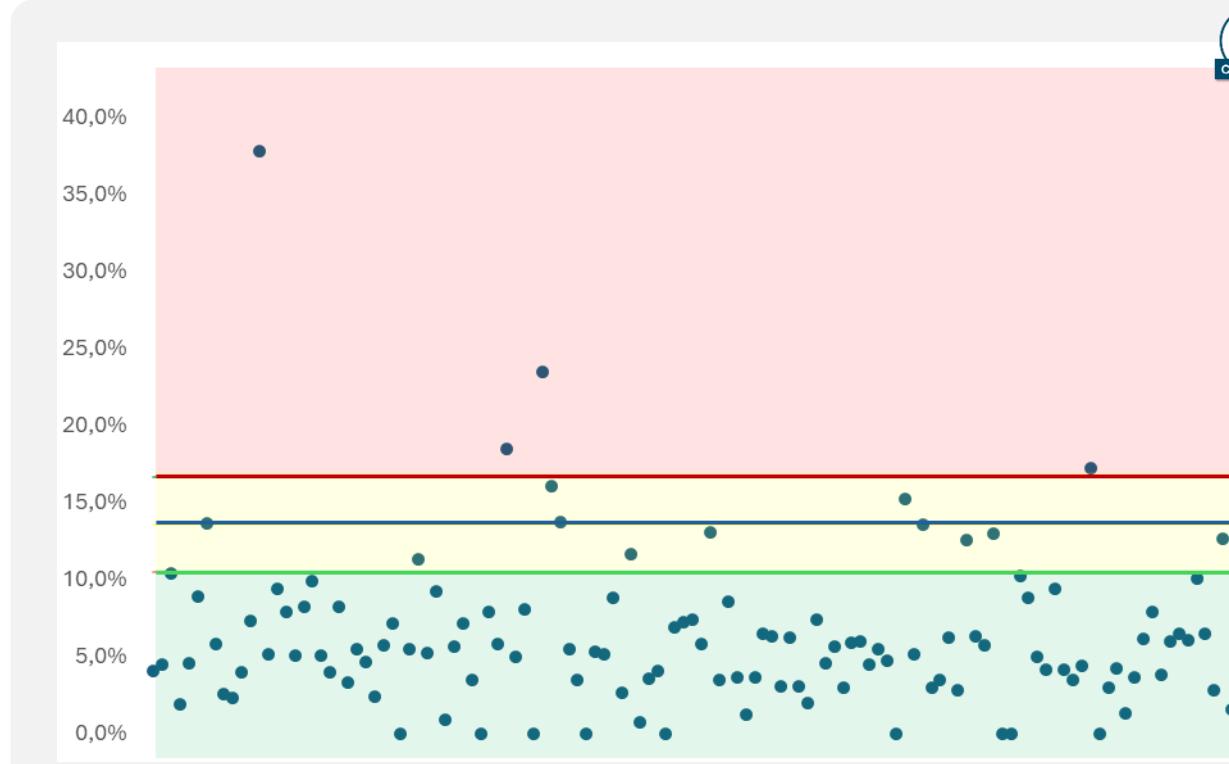
4

#ENTI PER CATEGORIA

12

#ENTI PER CATEGORIA

108



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

37,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,2%

HIGHLIGHT



- Tra le 4 Amministrazioni inserite nella categoria rossa, solo 1 di esse ha un valore prossimo al 40,0%.
- Le Amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno valori tendenzialmente distribuiti al di sotto della media.
- Tra le 108 Amministrazioni presenti nella categoria verde, 9 hanno un valore pari allo 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori distribuiti al di sotto della media.

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



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



$\geq 12,3\%$

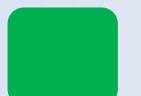
#ENTI PER CATEGORIA

2



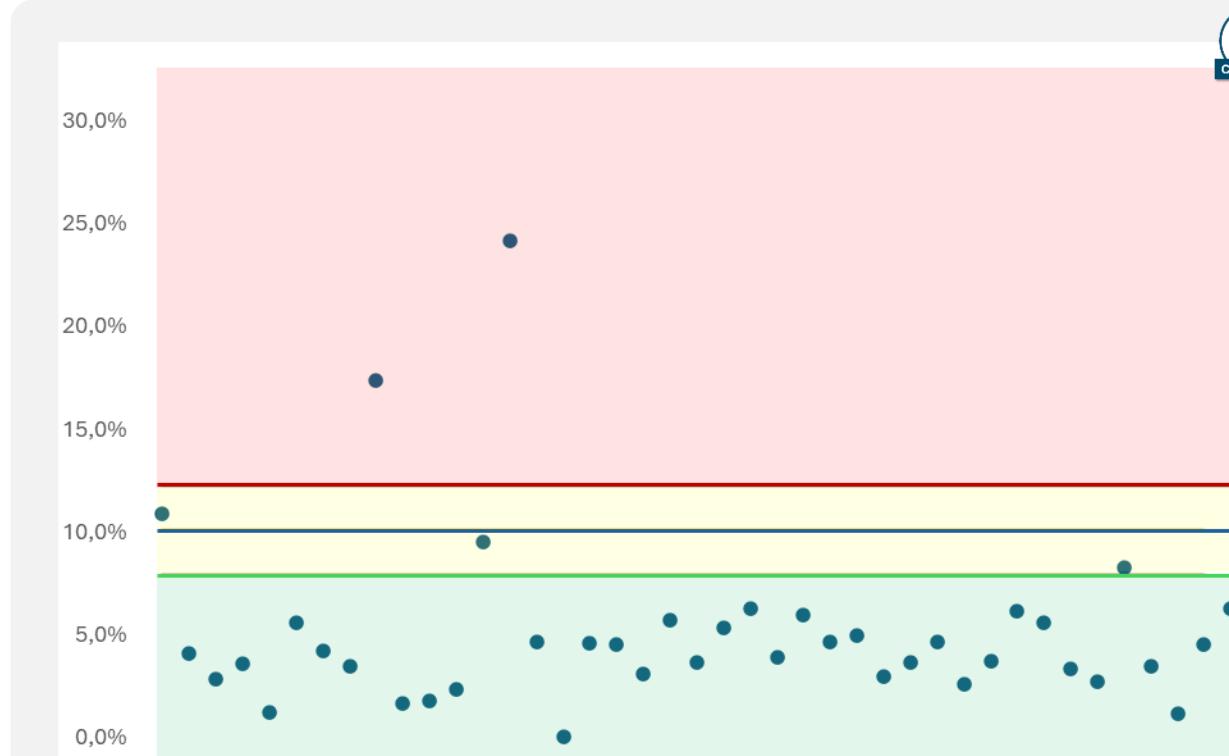
$> 7,9\% < 12,3\%$

3



$\leq 7,9\%$

36



MEDIA
(fissa)

10,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

24,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

4,4%

HIGHLIGHT



- 2 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, 1 di esse presenta un valore prossimo al 25,0%.
- 3 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla e 2 di esse presentano valori sotto la media.
- 36 Amministrazioni sono presenti nella categoria verde;
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media.

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





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

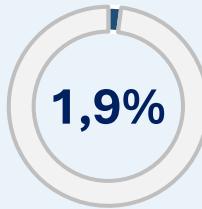


FORMULA

(n° progressioni orizzontali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 13,8%

#ENTI PER CATEGORIA

3



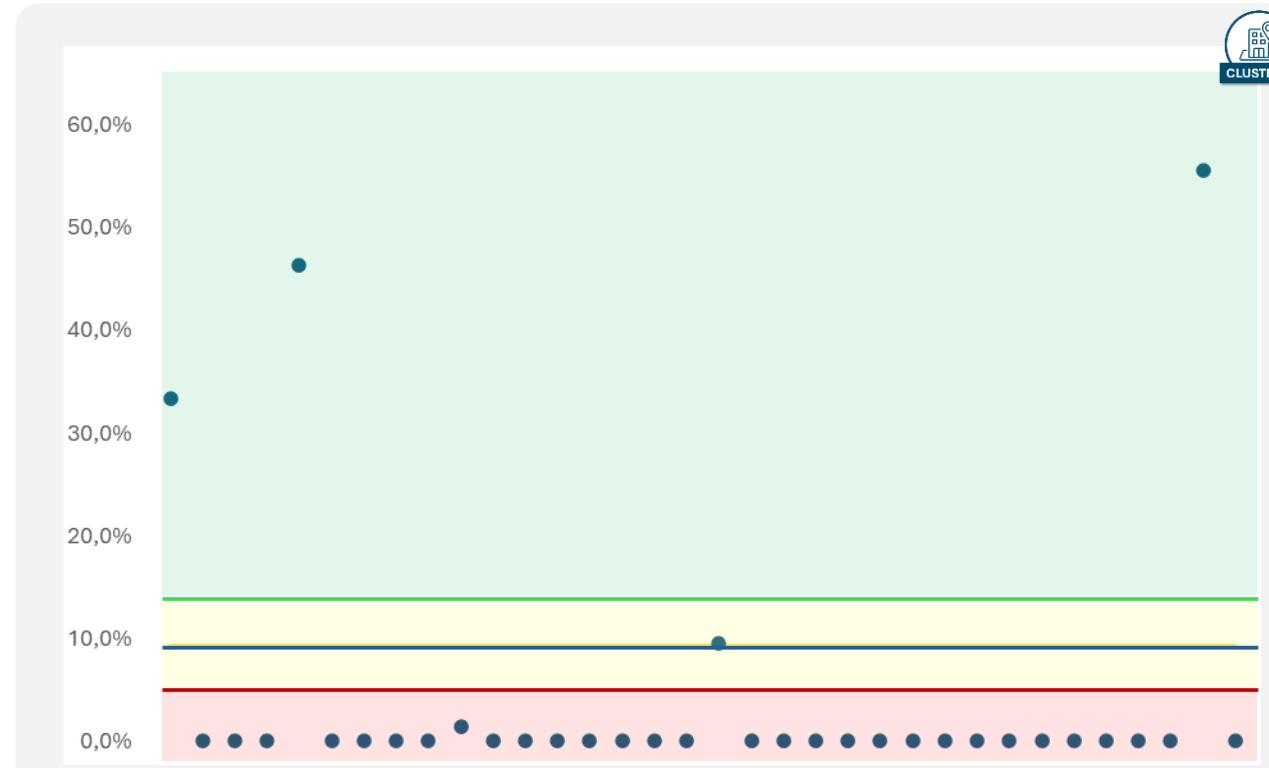
> 4,9 %
< 13,8 %

1



≤ 4,9 %

30



HIGHLIGHT



- 3 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori superiori al 50,0%**.
- 1 Amministrazione è inserita nella **categoria gialla** e presenta **valori sopra la media**.
- 30 Amministrazioni sono posizionate 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**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



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

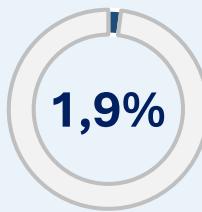


FORMULA

(n° progressioni orizzontali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



$\geq 16,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



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

2

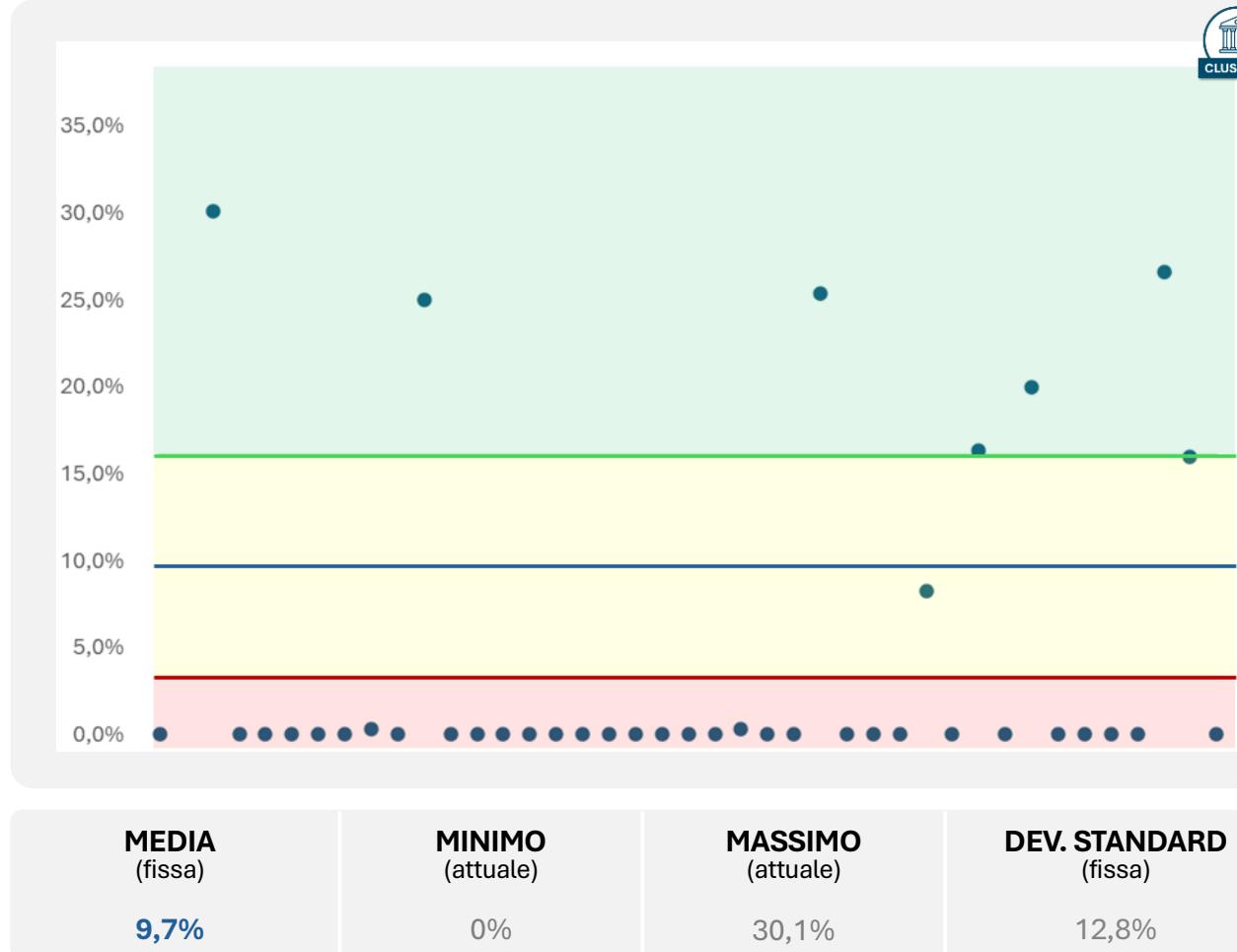


$\leq 3,3\%$

32

N/A*

1



HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **valori pari al 30,1%**.
- 2 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, **1 di esse** presenta **valori superiori al 10,0%**.
- 32 Amministrazioni sono presenti nella categoria rossa e hanno **valore pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: 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

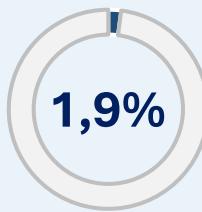


FORMULA

(n° progressioni orizzontali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 16,2%

#ENTI PER CATEGORIA
17



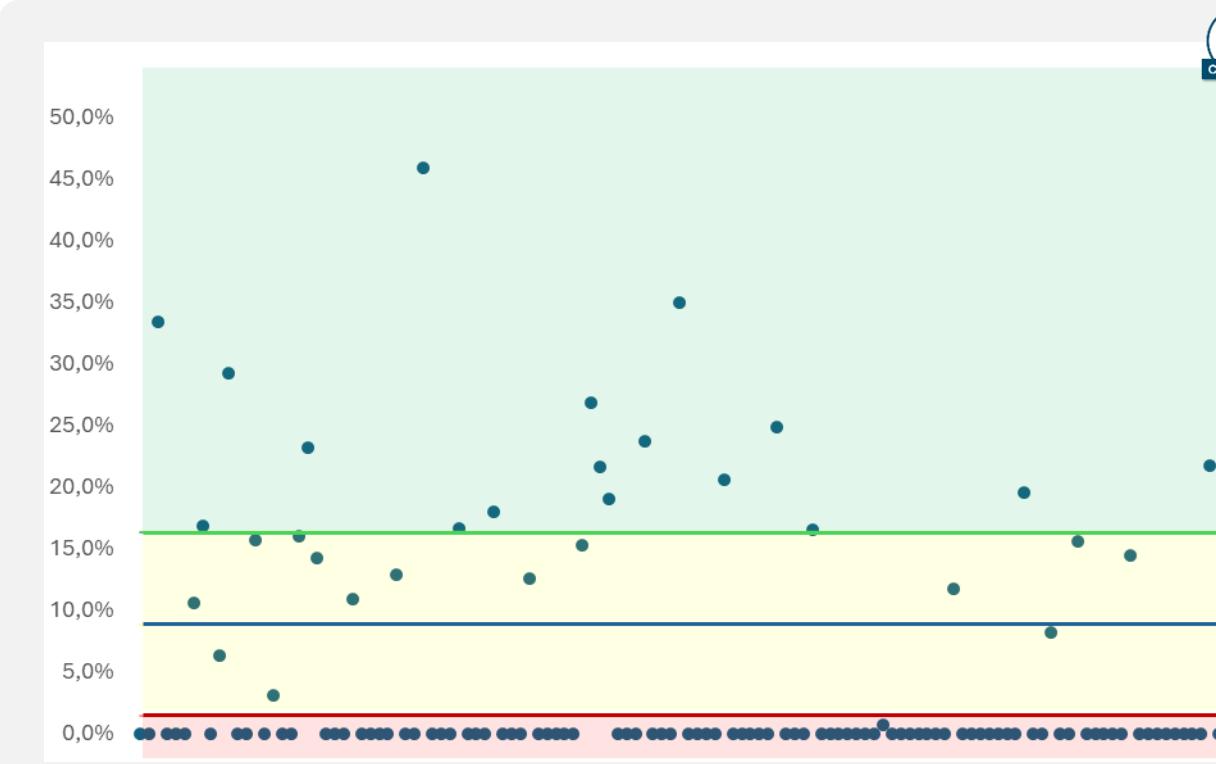
> 1,4 %
< 16,2 %

14



≤ 1,4 %

93



MEDIA
(fissa)

8,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

45,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,9%

HIGHLIGHT



- 17 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, 1 di esse registra un tasso di progressione orizzontale vicino al 50,0%.
- 14 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, di cui 3 presentano valori inferiori alla media.
- 93 Amministrazioni sono presenti nella categoria rossa, quasi tutte con valore pari allo 0,0%.
- In sintesi il campione analizzato si distribuisce prevalentemente nella categoria rossa.



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° progressioni orizzontali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE

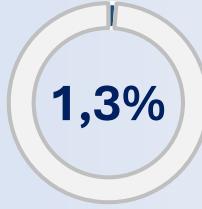


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 11,8%

#ENTI PER CATEGORIA

3



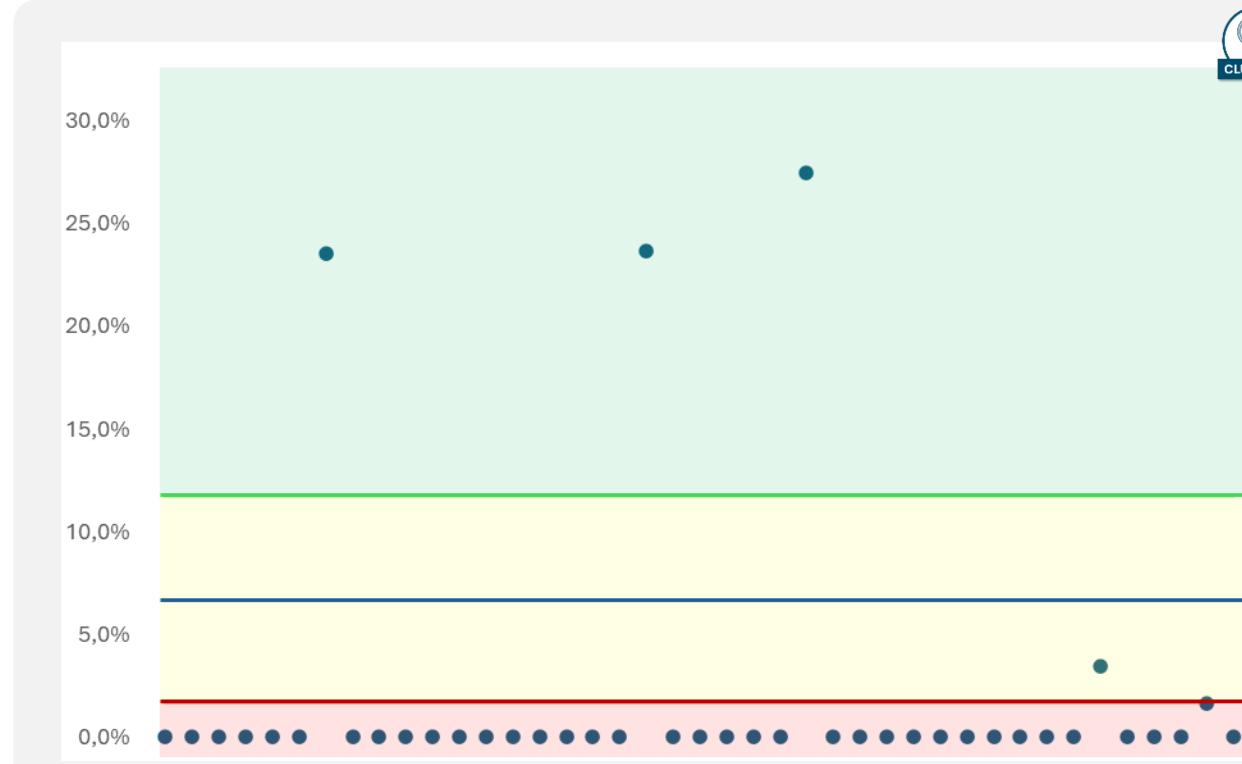
> 1,7 %
< 11,8 %

1



≤ 1,7 %

37



HIGHLIGHT



- **3 Amministrazioni** sono inserite nella categoria verde, tutte con **valori superiori al 20%**.
- **1 Amministrazione** si posiziona nella **categoria gialla**, con valore **sotto la media**.
- Tra le **37 Amministrazioni** presenti nella **categoria rossa**, quasi tutte presentano **un valore pari allo 0,0%**.
- In sintesi: la maggior parte degli enti 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

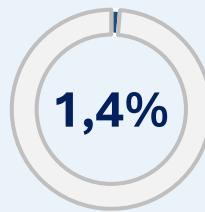


FORMULA

(n° progressioni verticali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 4,5 %

#ENTI PER CATEGORIA

1



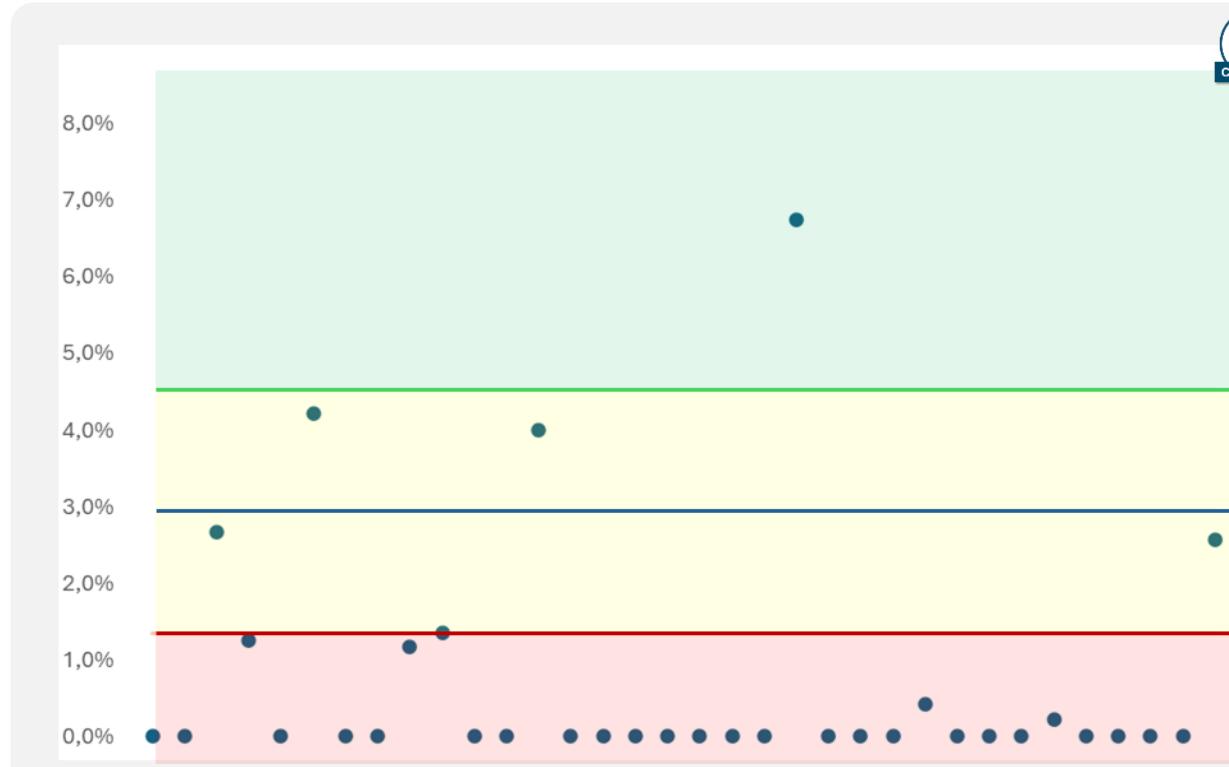
> 1,3 %
< 4,5 %

5



≤ 1,3 %

28



HIGHLIGHT



- 1 Amministrazione è inserita nella categoria verde.
- 5 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla** e presentano valori al di sopra e al di sotto della media.
- 28 Amministrazioni sono posizionate 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

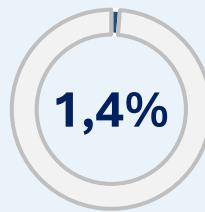


FORMULA

(n° progressioni verticali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE

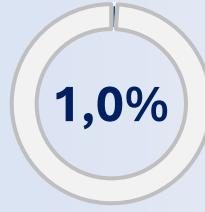


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 2,7 %

#ENTI PER CATEGORIA

8



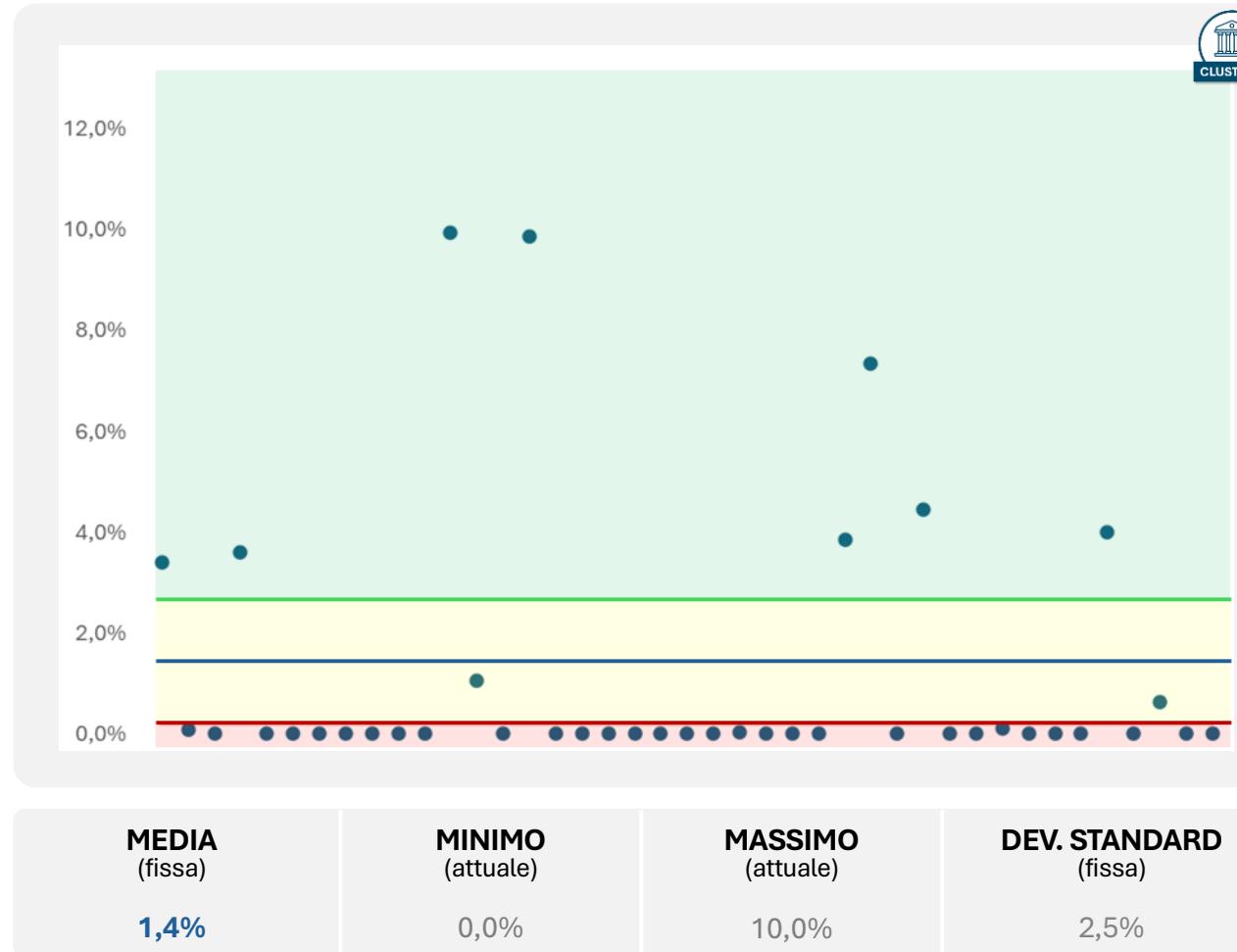
> 0,2 %
< 2,7 %

2



≤ 0,2 %

31



HIGHLIGHT



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





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

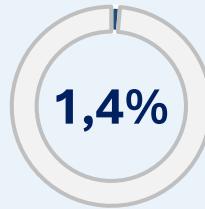


FORMULA

(n° progressioni verticali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE

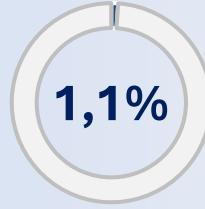


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

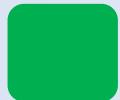


KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



≥ 5,0 %

#ENTI PER CATEGORIA

13



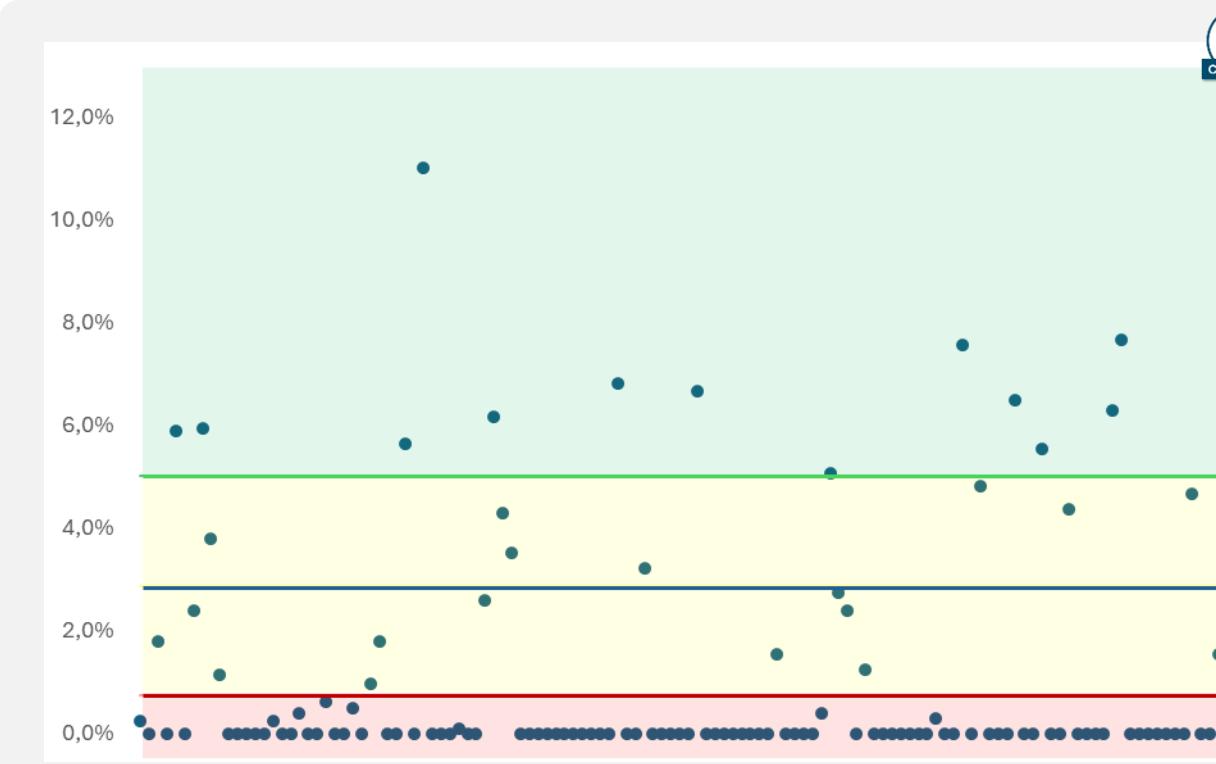
> 0,7 %
< 5,0 %

18



≤ 0,7 %

93



MEDIA
(fissa)

2,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

11,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

4,3%

HIGHLIGHT



- Delle 13 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 1 di esse si distingue per un valore pari a 11,0%.
- 18 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, 7 di esse presentano valori al di sopra della media.
- 93 Amministrazioni sono presenti nella categoria rossa, di cui quasi tutte presentano valori pari allo 0,0%.
- In sintesi: il campione analizzato si distribuisce prevalentemente al di sotto della media, con solo 20 Amministrazioni che hanno registrato un valore superiore alla stessa.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8

TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

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

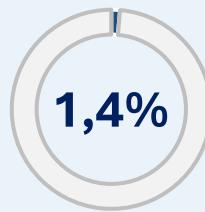


FORMULA

(n° progressioni verticali/n° totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 4,0 %

#ENTI PER CATEGORIA

6



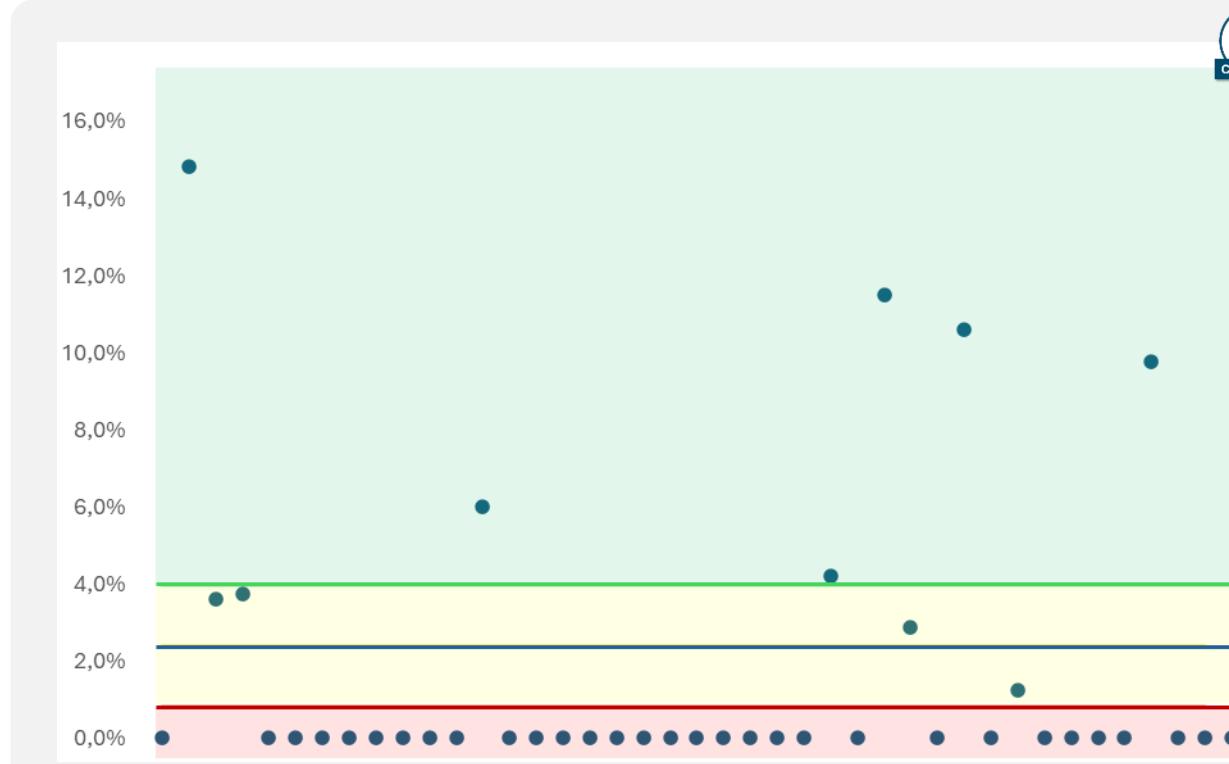
> 0,8 %
< 4,0 %

4



≤ 0,8 %

31



HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde.
- 4 Amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, 3 di esse presentano un valore al di sopra della media.
- 31 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



6.9

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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 1 %

#ENTI PER CATEGORIA
16



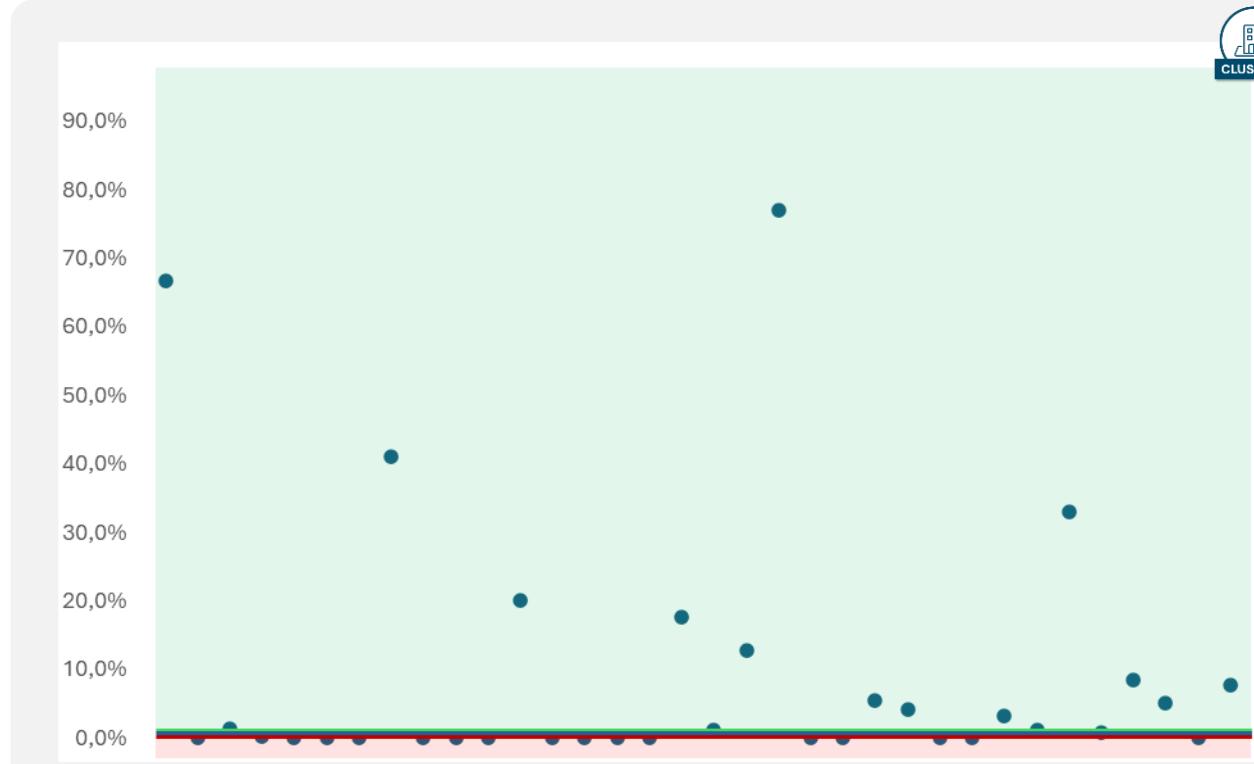
> 0,1 %
< 1 %

2



≤ 0,1 %

16



HIGHLIGHT



- Si rileva un'**Amministrazione** particolarmente **virtuosa** che presenta un valore del KPI pari a 77,1%.
- 2 **Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- 16 **Amministrazioni** rientrano nella **categoria rossa** con valore rilevato pari a zero, il che indica **l'assenza di dipendenti con forme contrattuali flessibili**.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono uniformemente sopra e sotto la 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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 4,7 %

#ENTI PER CATEGORIA
11



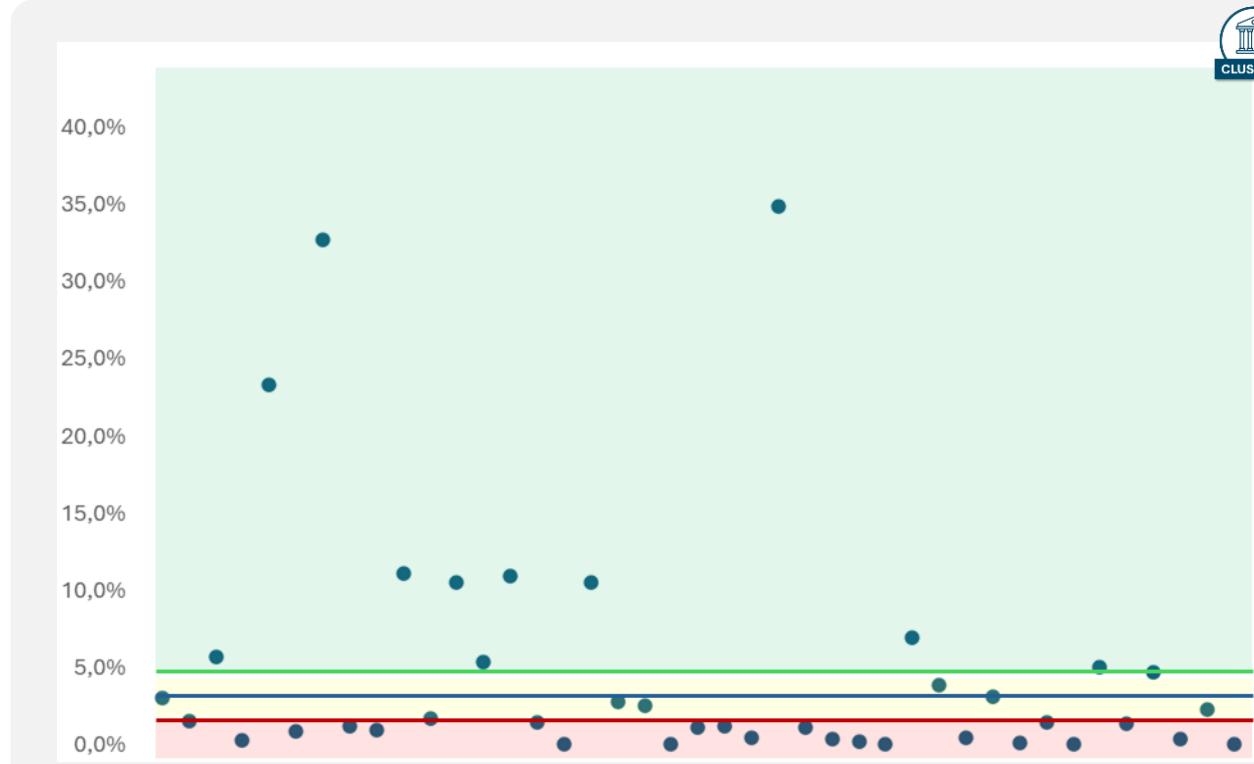
> 1,6 %
< 4,7 %

8



≤ 1,6 %

22



MEDIA
(fissa)

3,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

34,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 11 Amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 enti si distinguono per **valori superiori al 30,0%**.
- 8 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla.
- Nella categoria rossa si collocano **22 Amministrazioni**.





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

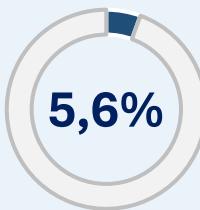


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 6,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA
32



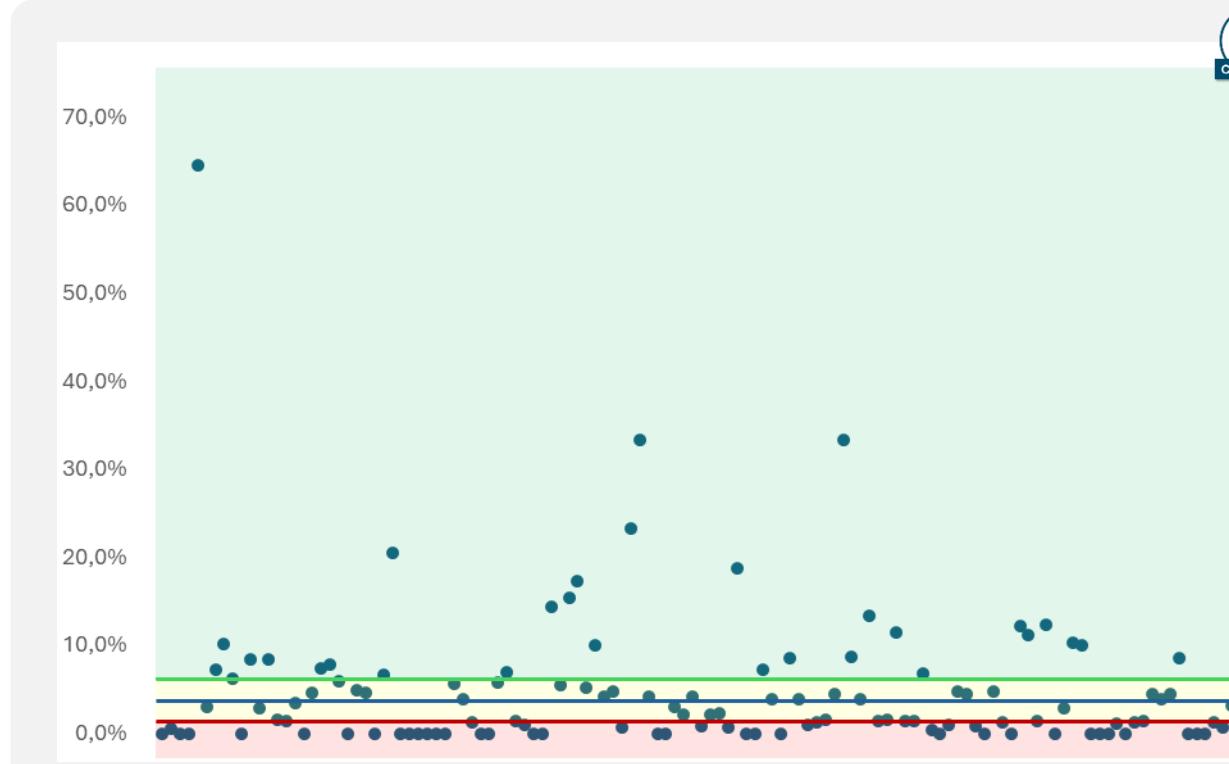
$> 1,2\%$
 $< 6,2\%$

47



$\leq 1,2\%$

45



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **32 Amministrazioni** che vi fanno parte, solamente **1** presenta un **valore prossimo al 70,0%**.
- 47 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **45 Amministrazioni** di cui **34** presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.



Cluster 3: Enti locali



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
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 18,7%

#ENTI PER CATEGORIA

5



> 3,9 %
< 18,7 %

19

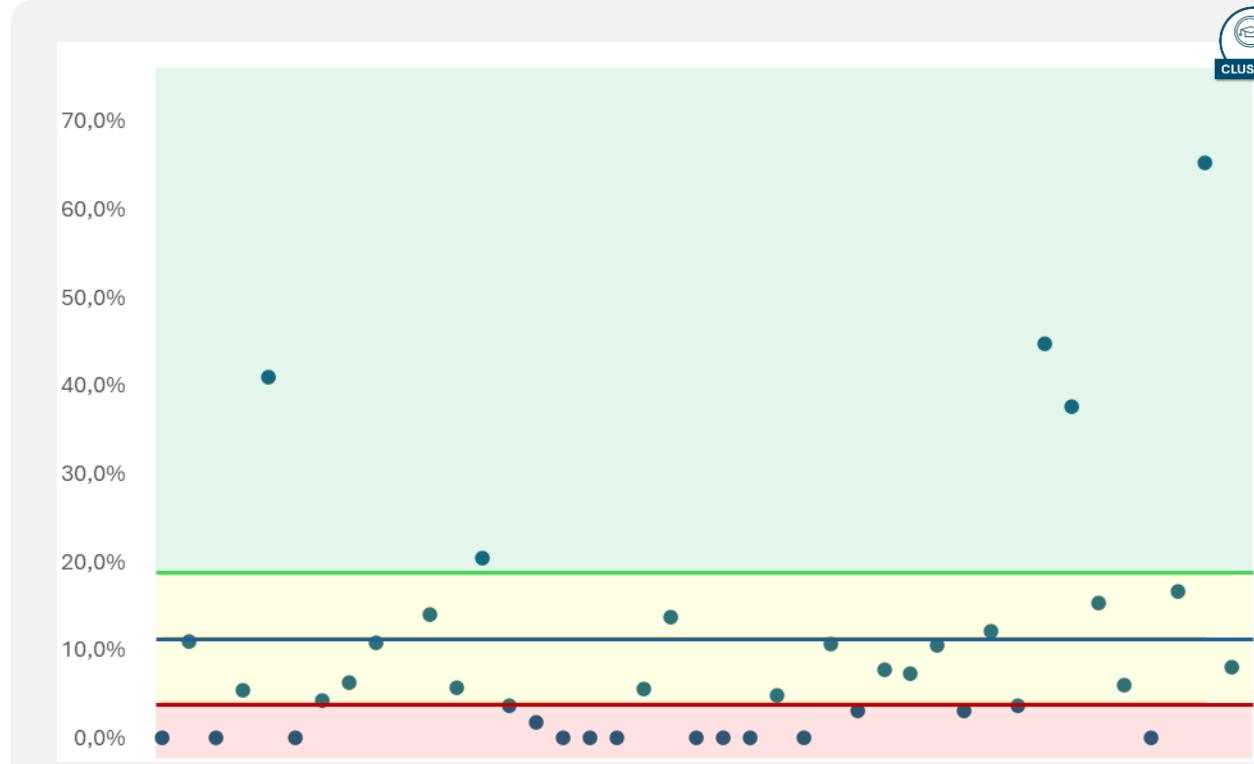


≤ 3,9 %

16

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

11,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

65,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 5 **Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, presentando **valori superiori al 20,0%**.
- 19 **Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**. La maggior parte di esse presenta **valori al di sotto della media**.
- 16 **Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** e 11 di esse presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: la maggior parte delle 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° di giornate di lavoro agile/n° totale giornate lavorative)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 29,2 %

#ENTI PER CATEGORIA

14



> 23,0 %
< 29,2 %

4

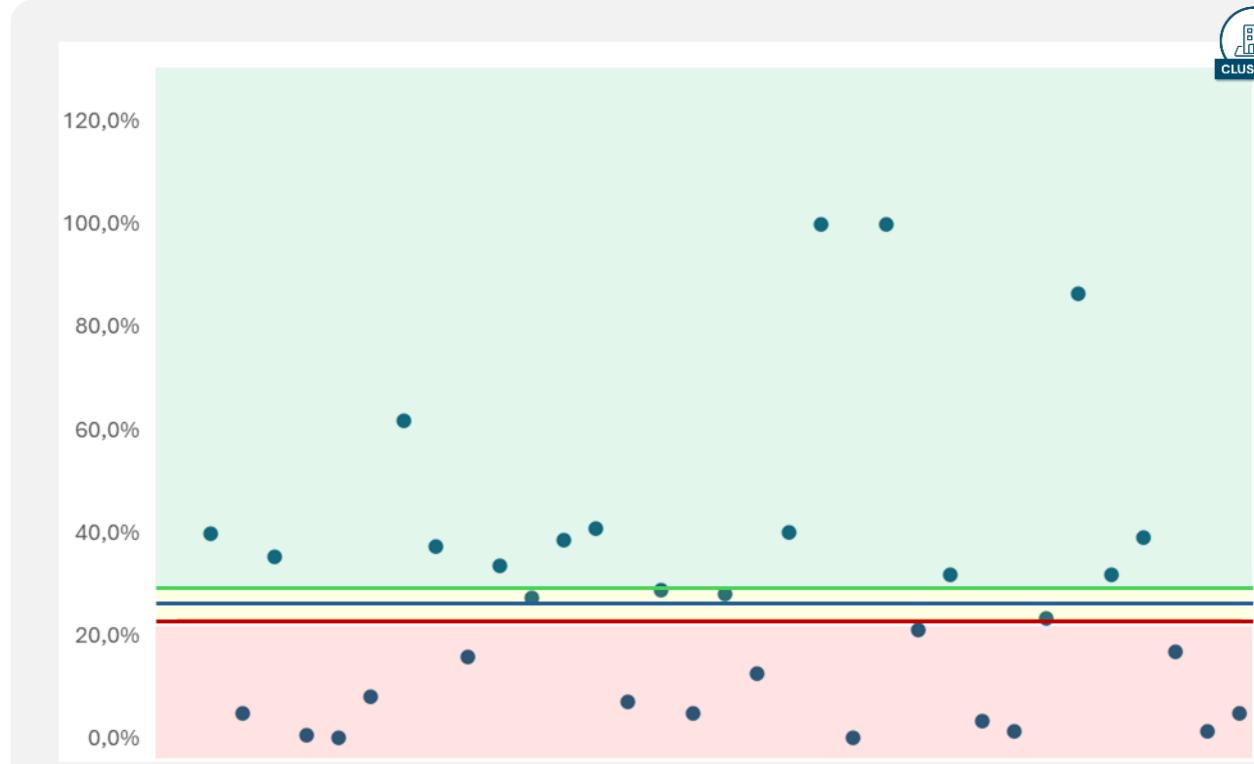


≤ 23,0 %

15

N/A*

1



METRICA	VALORE
MEDIA (fissa)	26,1%
MINIMO (attuale)	0,0%
MASSIMO (attuale)	100,0%
DEV. STANDARD (fissa)	6,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 14 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire più del **30,0% di giornate di lavoro in modalità agile**.
- Delle 4 Amministrazioni inserite nella categoria gialla, 3 presentano valori **al di sopra della media**.
- **Delle 15 Amministrazioni** che si collocano nella categoria rossa, 1 riconosce ai propri dipendenti di usufruire del **20,0% di giornate di lavoro in modalità agile**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: solamente **2** Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



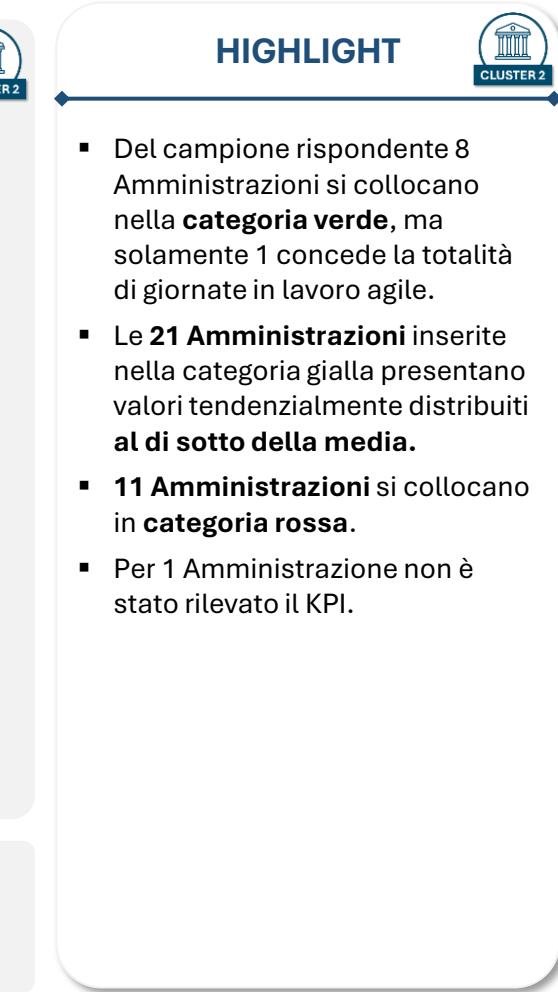
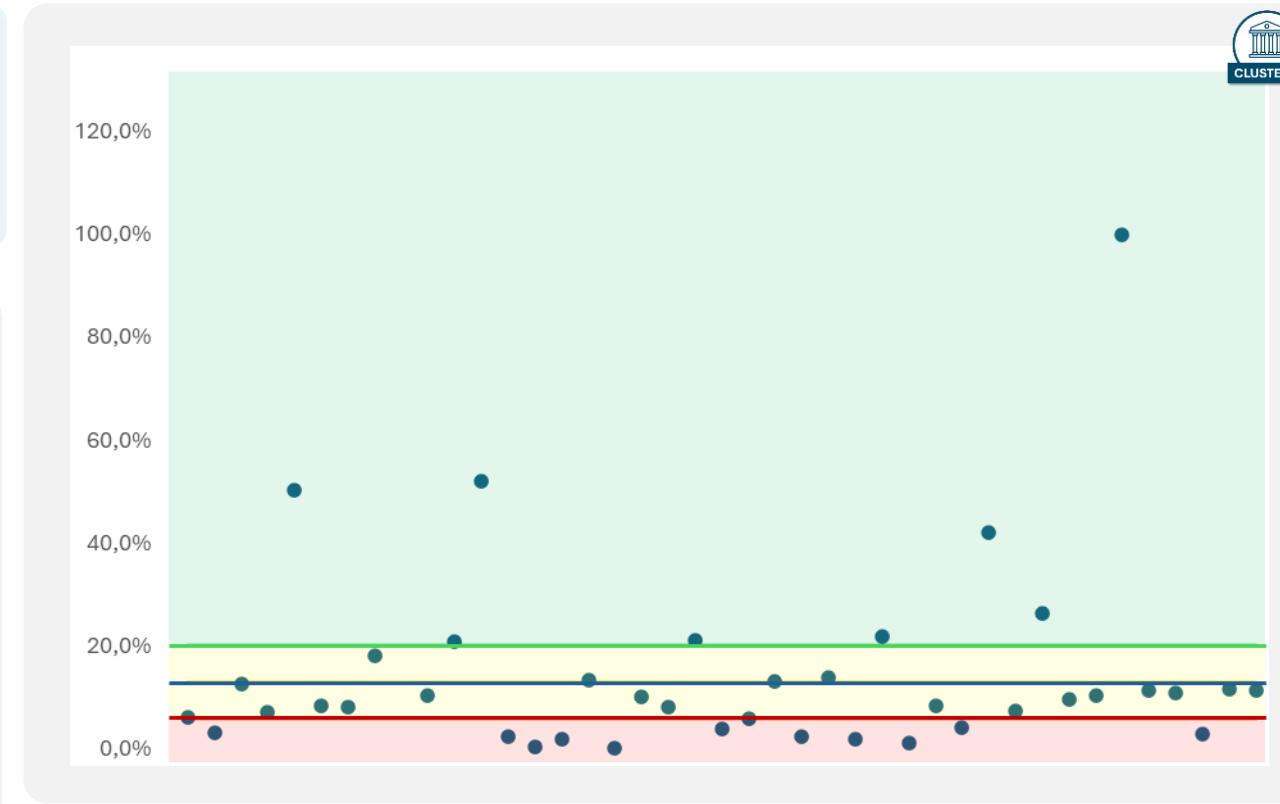
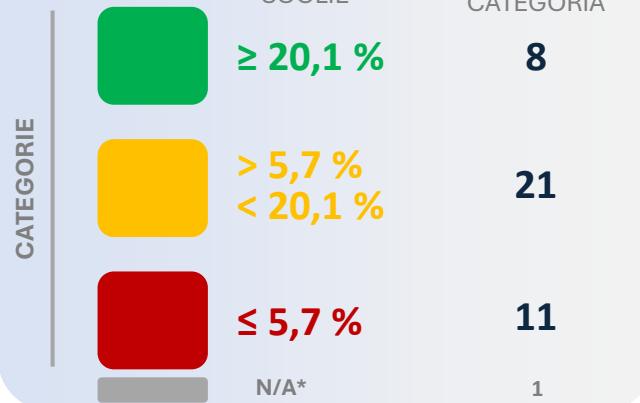
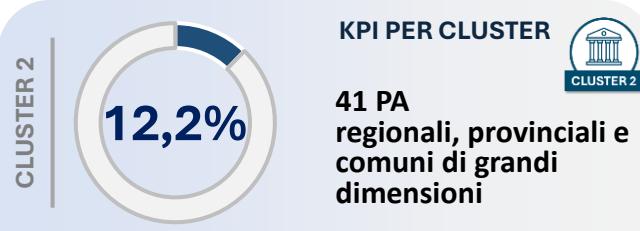
RAZIONALE

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



FORMULA

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





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

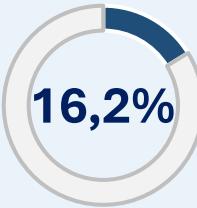


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 8,4 %

#ENTI PER CATEGORIA
18



> 0,2 %
< 8,4 %

84

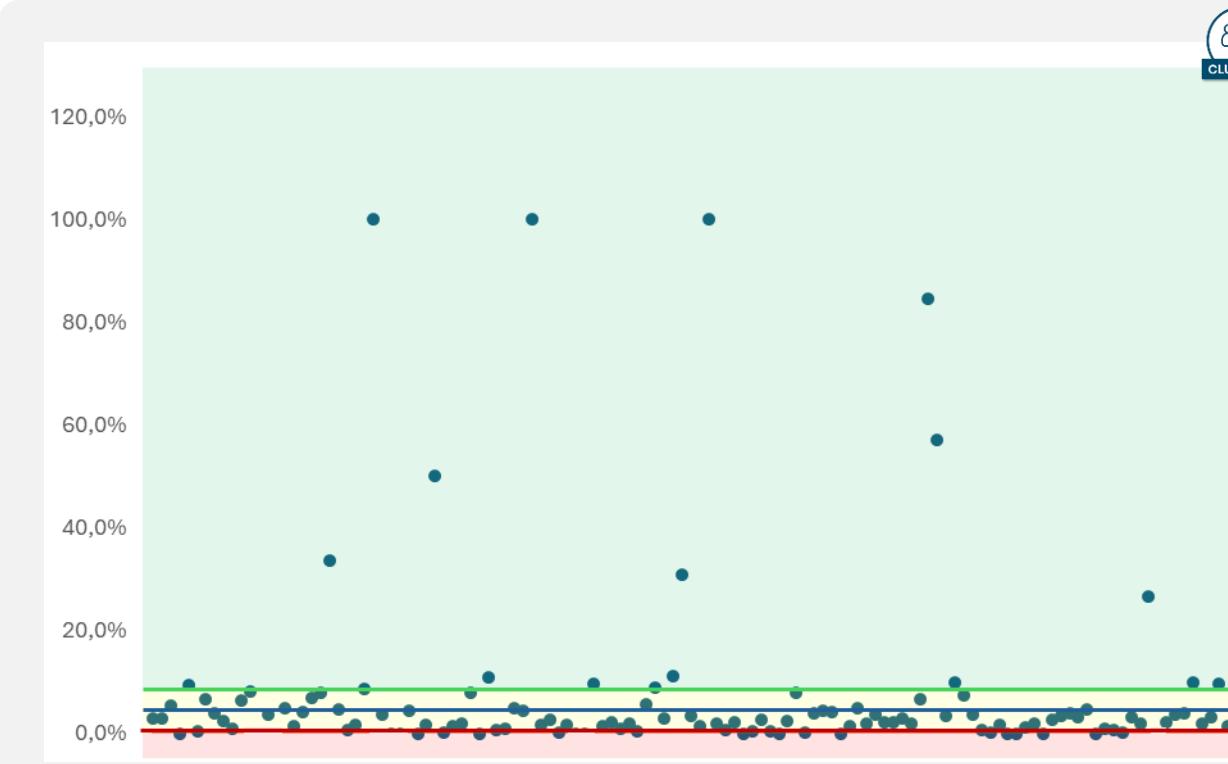


≤ 0,2 %

15

N/A*

7



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
4,3%	0,0%	100,0%	8,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **18 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **3** hanno **valori pari al 100,0%**.
- Le **84 Amministrazioni** inserite nella categoria gialla presentano per lo più **valori al di sotto della media**.
- 15 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa.
- Per 7 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione delle 18 Amministrazioni posizionate in fascia verde, le restanti si distribuiscono per lo più **al di sotto della media**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



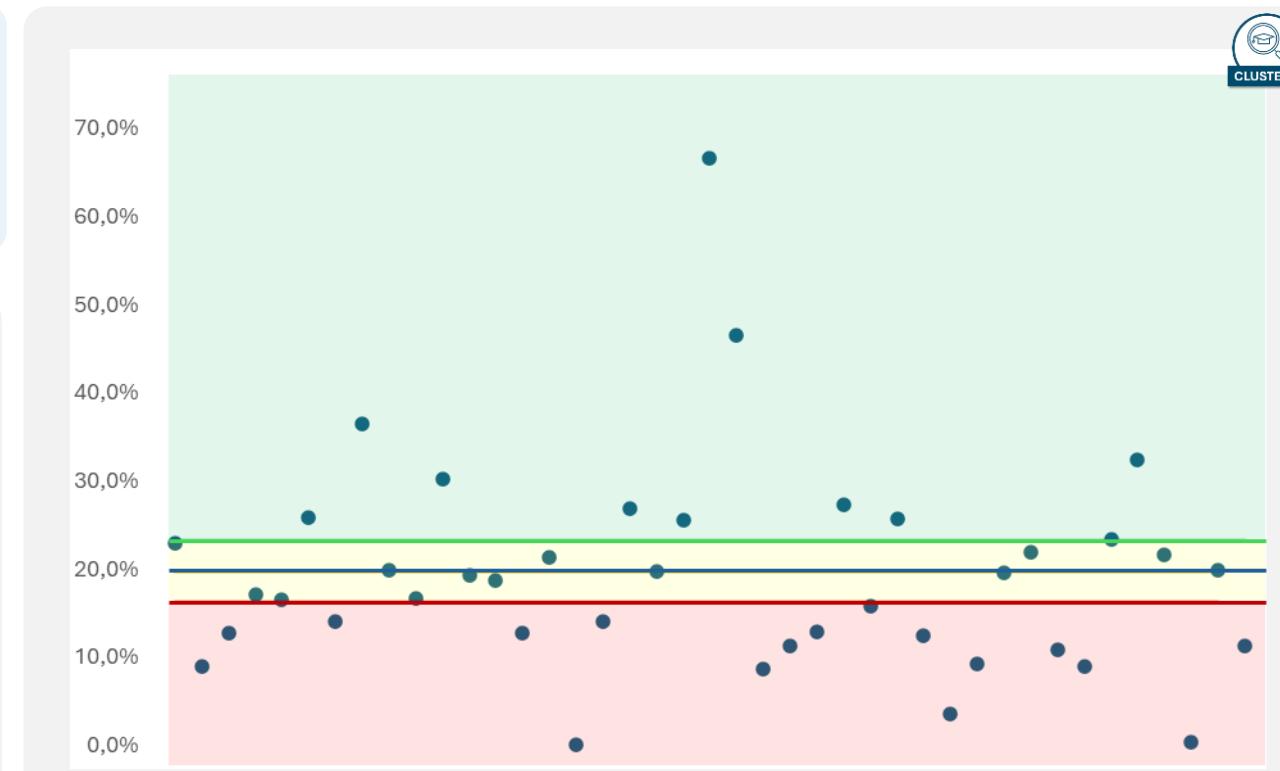
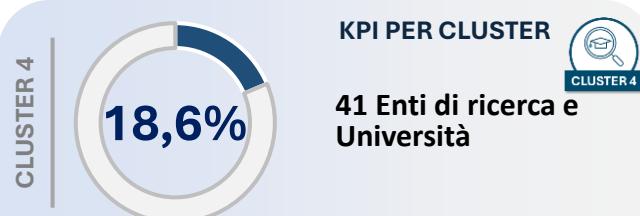
RAZIONALE

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° di giornate di lavoro agile/n° totale giornate lavorative)*100



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
19,7%	0,0%	66,7%	6,9%

HIGHLIGHT



- Le 11 Amministrazioni che si posizionano nella **categoria verde** riconoscono ai propri dipendenti la possibilità di usufruire di almeno il **25,0% di giornate di lavoro in modalità agile**.
- Le Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano valori intorno alla media.
- 17 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**.
- In sintesi: solamente 1 Amministrazione presenta un valore che la fa posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori tendenzialmente al di sotto della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

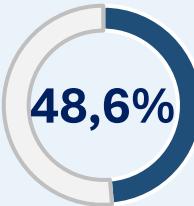


FORMULA

(n° dipendenti in lavoro agile/Totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 72,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

19



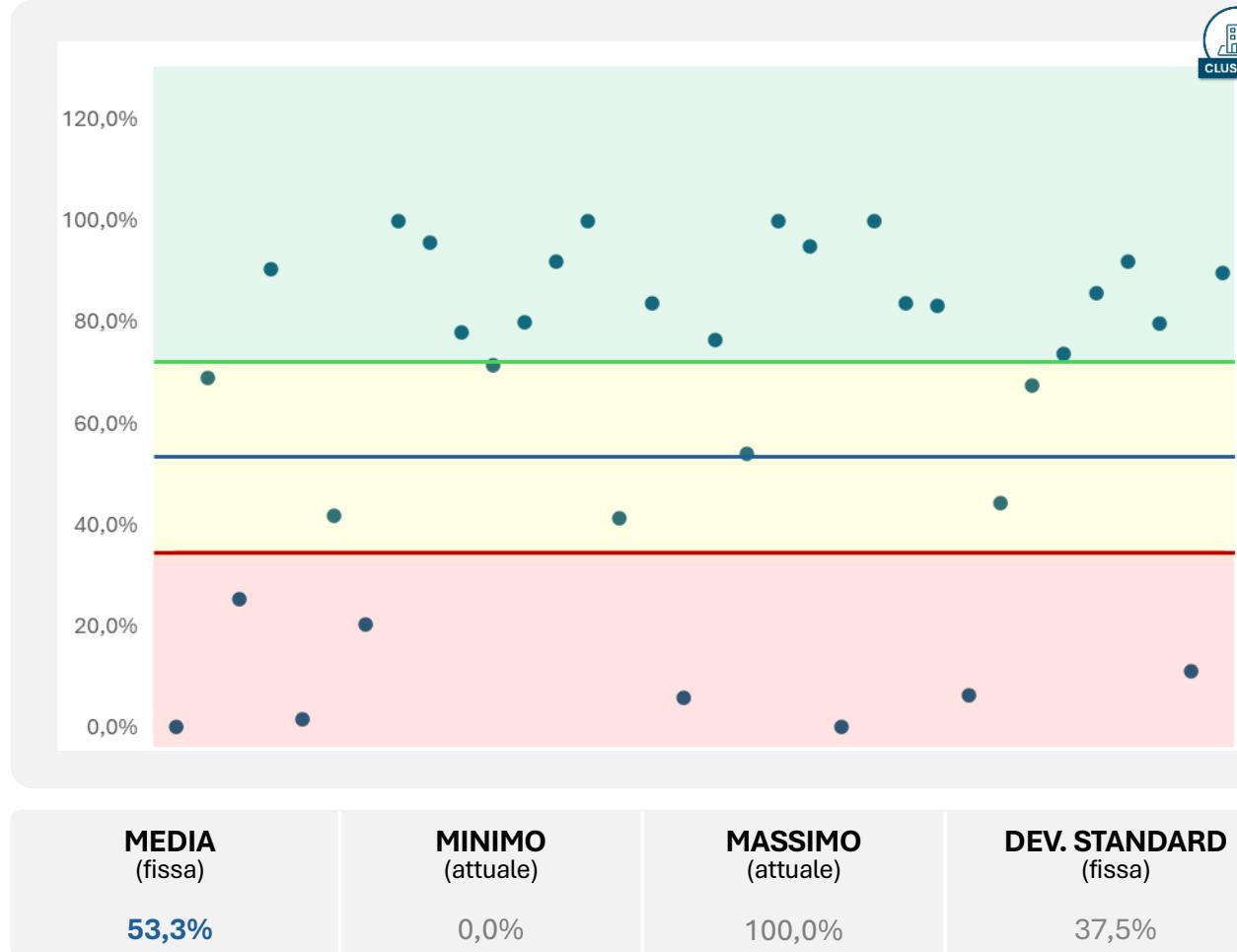
$> 34,6\% < 72,1\%$

7



$\leq 34,6\%$

8



HIGHLIGHT



- Le **19 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, riconoscono a più del **70,0%** dei **propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**.
- Le **7 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** riconoscono a più del **40%** dei dipendenti la possibilità di lavoro agile.
- 8 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa.
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il **40,0%** dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **3 Amministrazioni** che **non lo prevedono**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

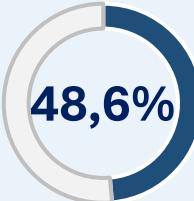


FORMULA

(n° dipendenti in lavoro agile/Totale dipendenti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 50,6%

#ENTI PER CATEGORIA
14



> 25,9 %
< 50,6 %

12

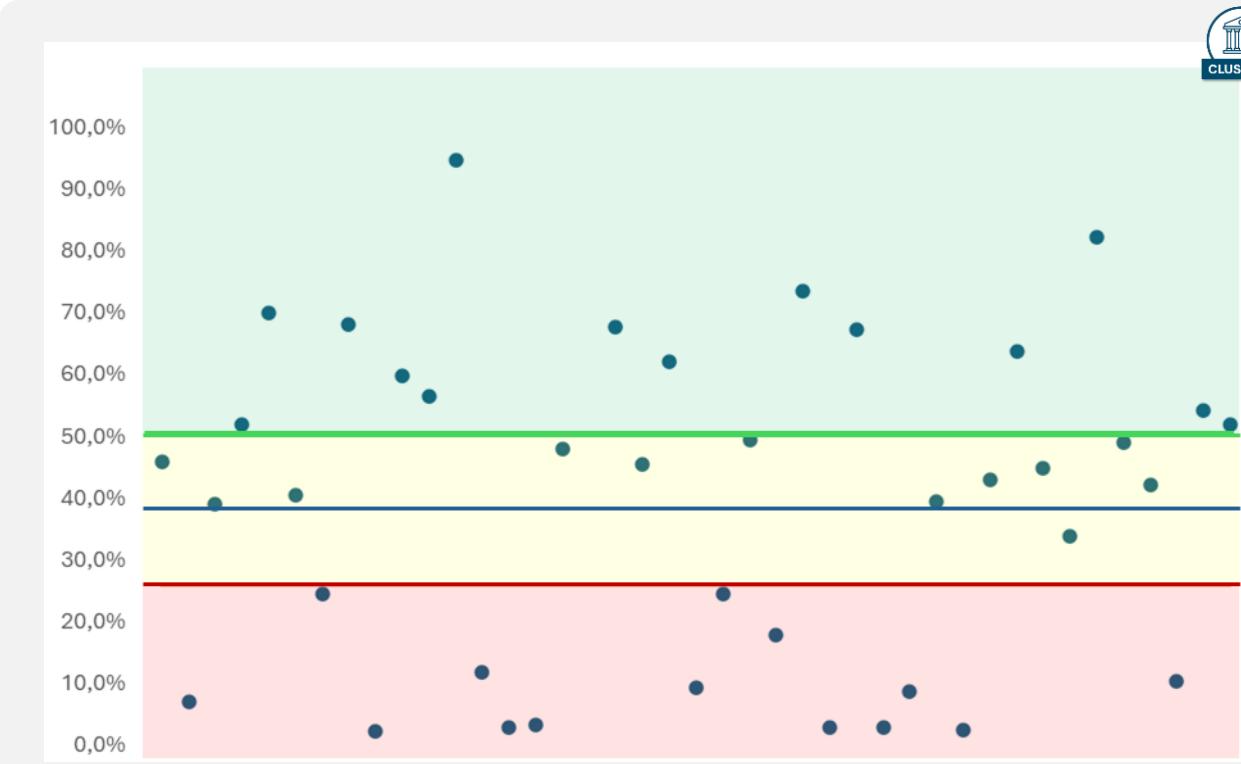


≤ 25,9 %

14

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

38,2%

MINIMO
(attuale)

2,1%

MASSIMO
(attuale)

94,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

24,7%

HIGHLIGHT



- Delle **14 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, solamente **2 riconoscono a più dell'80,0% dei propri dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro in modalità agile.**
- Le **12 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** si distribuiscono maggiormente al di sopra della media.
- 14 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le rispondenti si collocano in maniera omogenea nelle 3 categorie.





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

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



PANEL TOTALE



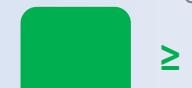
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
124 Enti locali

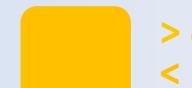
CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 19,9\%$

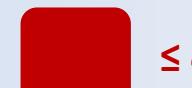
#ENTI PER CATEGORIA

33



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

46



$\leq 4,6\%$

45

MEDIA
(fissa)

12,3%

MINIMO
(attuale)

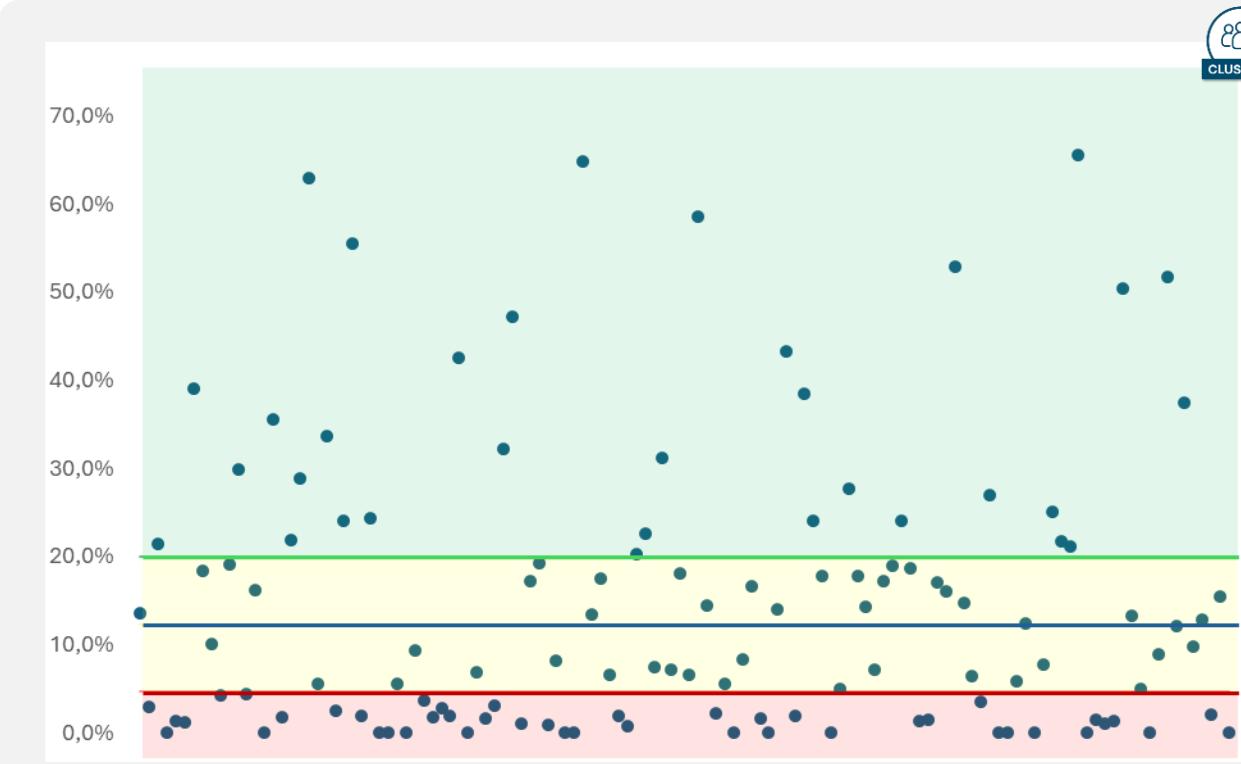
0,0%

MASSIMO
(attuale)

65,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,3%



HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Delle **33 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, solamente **2** riconoscono al **45,0% dei propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**.
- Le **46 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** si distribuiscono più o meno omogeneamente sotto e sopra la media.
- 45 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- In sintesi: la maggior parte del campione concede ad almeno il **5,0%** dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile.



Cluster 3: Enti locali



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

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

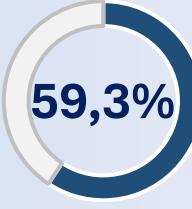


PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 72,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA
15



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

17

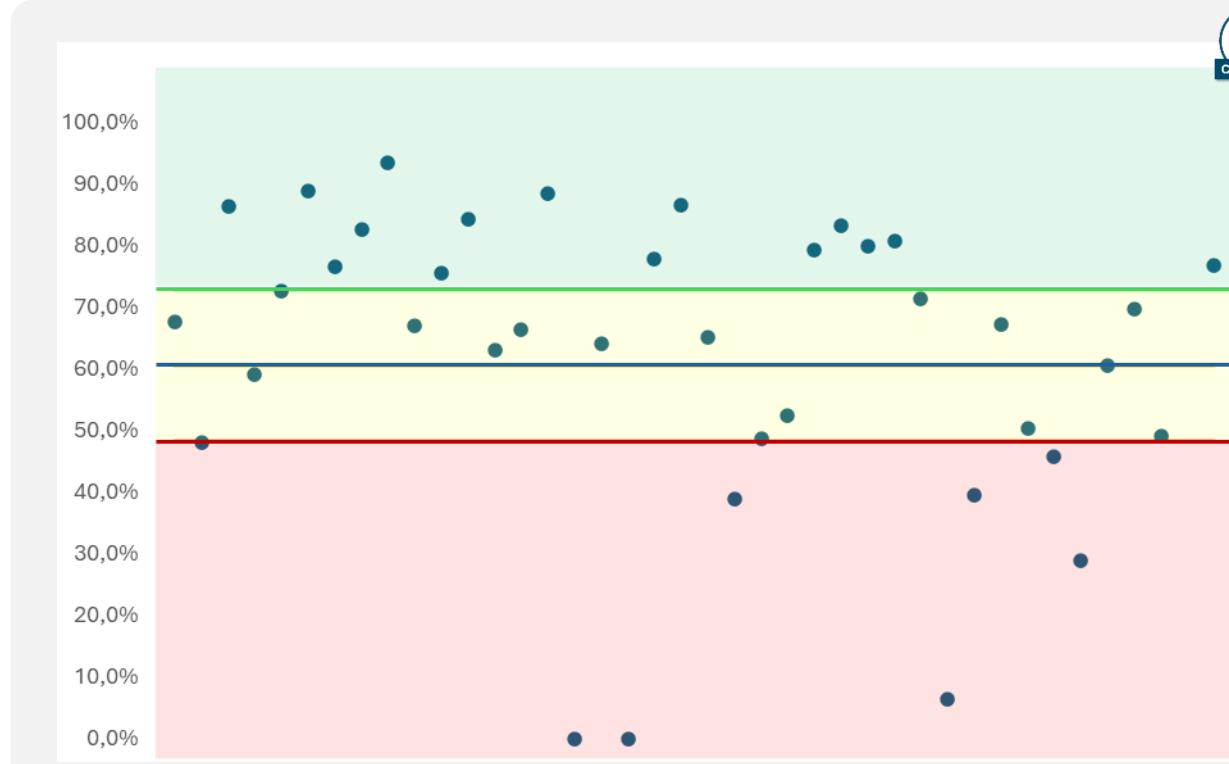


$\leq 48,2\%$

8

N/A*

1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
60,5%	0,0%	93,5%	24,7%

HIGHLIGHT



- 15 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, riconoscendo a più dell'**70,0%** dei propri dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro in modalità agile.
- Le Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** si distribuiscono maggiormente al di sopra della media.
- 8 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, concedendo a meno del **48,0%** dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

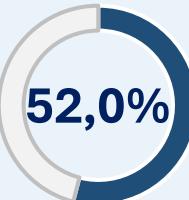


FORMULA

(n° dipendenti donna in lavoro agile/Totale dipendenti donne)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

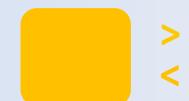
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 75,6%

#ENTI PER CATEGORIA

17



> 36,9 %
< 75,6 %

9



≤ 36,9 %

7

N/A*

1

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

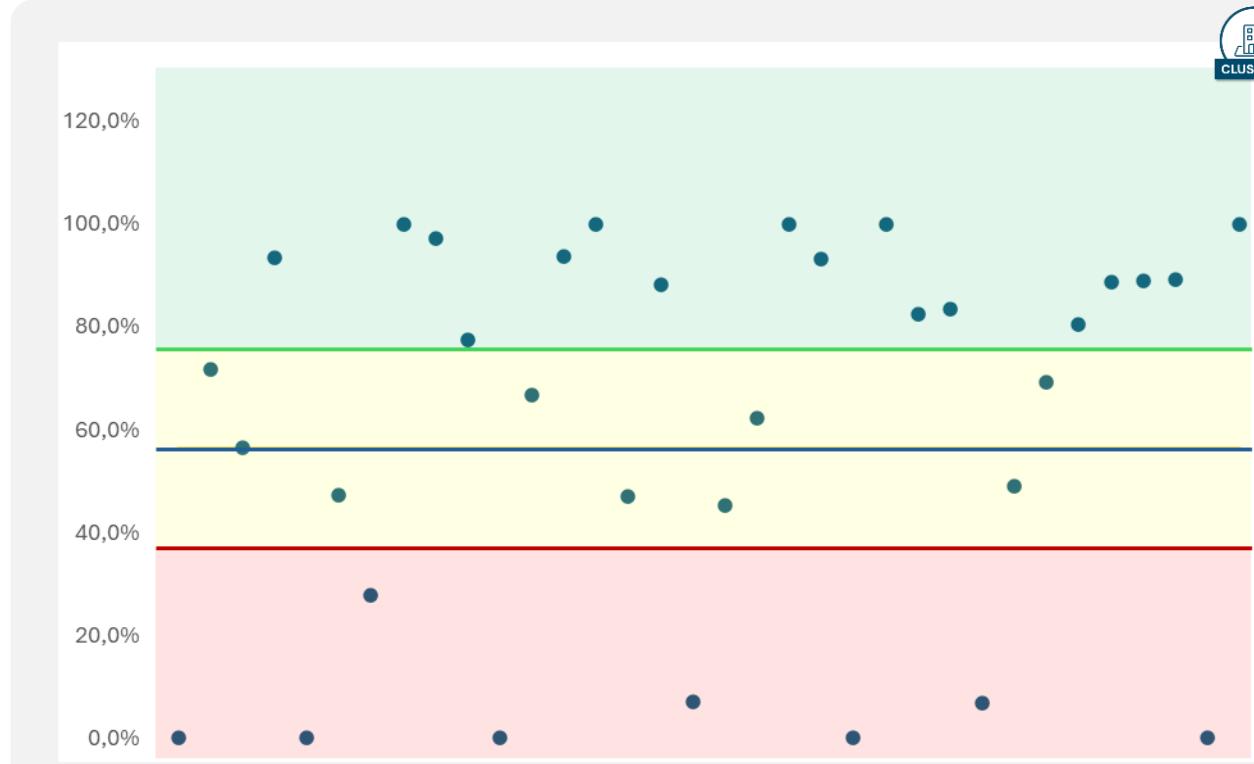
(n° dipendenti donna in lavoro agile/Totale dipendenti donne)*100



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **17 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, in quanto presentano una **% di donne** di lavoro agile **superiore al 75,0%**. Di queste, **5 Amministrazioni** presentano **valori pari al 100,0%**.
- **9 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla con valori **sopra il 40,0%**.
- Tra le **7 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, **5** presentano **valori prossimi allo 0,0%**.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni registrano **valori al di sopra del 40,0%**.



MEDIA
(fissa)

56,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,6%



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

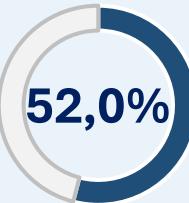


FORMULA

(n° dipendenti donna in lavoro agile/Totale dipendenti donne)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 61,0%

#ENTI PER CATEGORIA
17



> 31,9 %
< 61,0 %

10

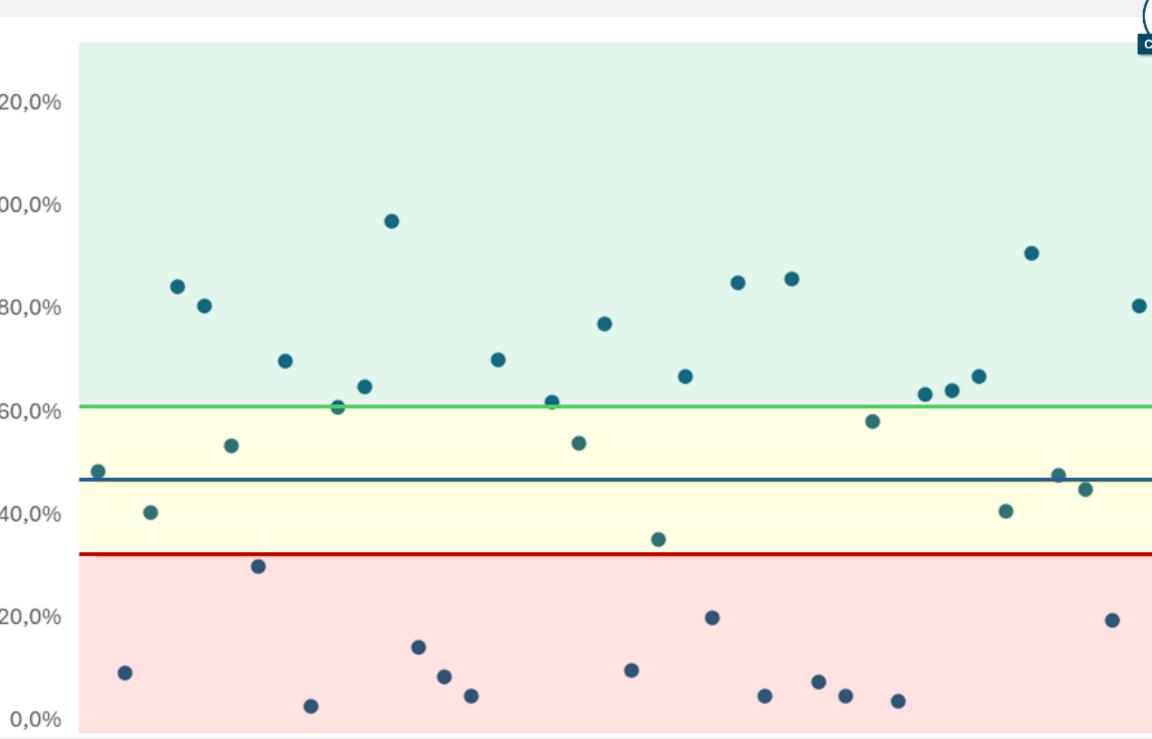


≤ 31,9 %

13

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

46,4%

MINIMO
(attuale)

2,5%

MASSIMO
(attuale)

97,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

29,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **17 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, nessuna ha valori pari al **100%**.
- Nella **categoria gialla** le Amministrazioni sono **equamente distribuite** con valori al di sopra e al di sotto della media.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, composta da **13 Amministrazioni**, si segnala che **nessuna presenta valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono equamente sopra e sotto della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



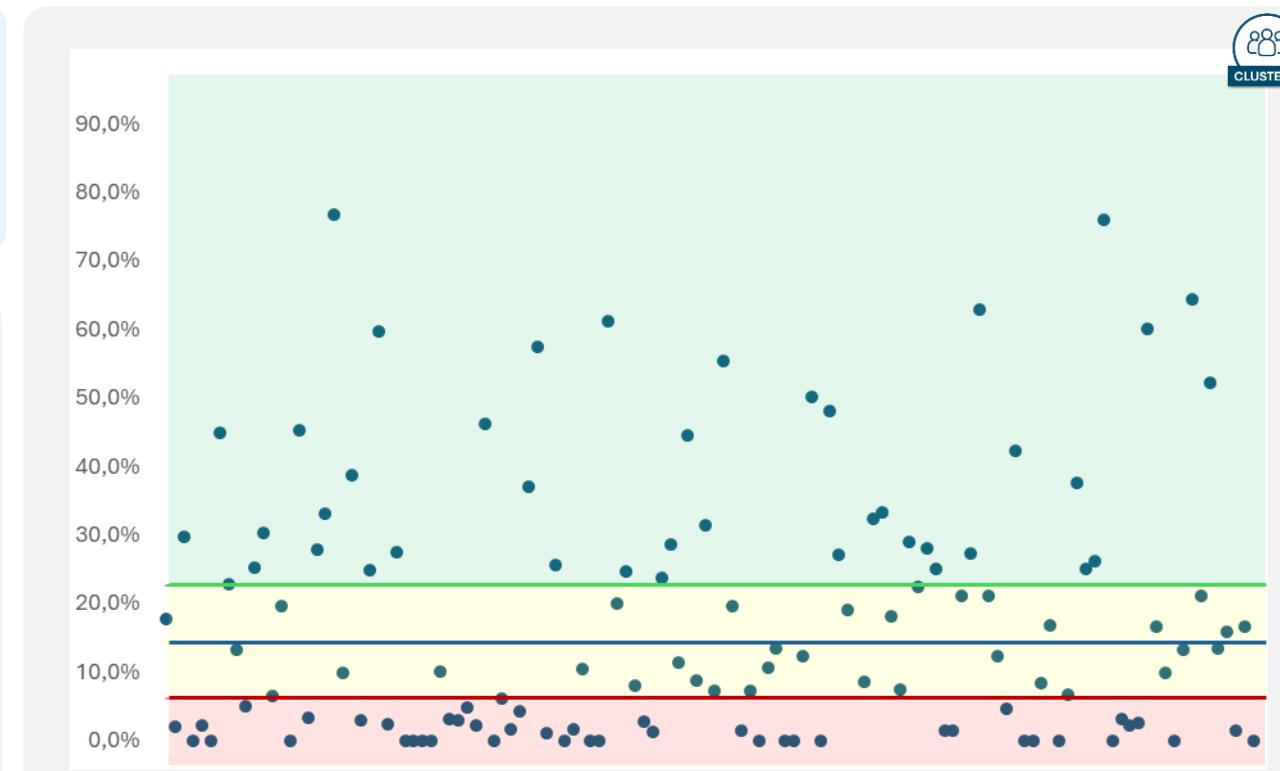
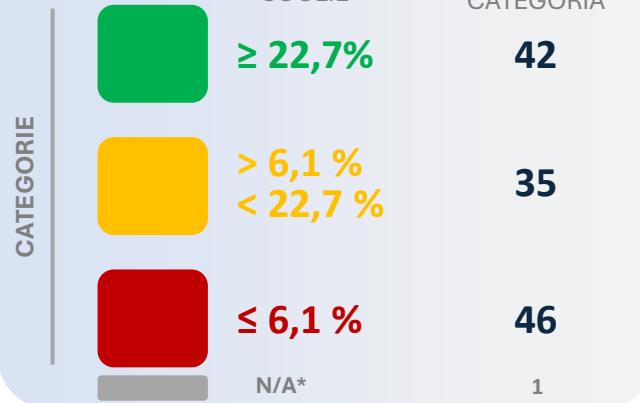
RAZIONALE

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



FORMULA

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



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
14,4%	0,0%	76,7%	16,6%

HIGHLIGHT



- Delle **42 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, 2 concedono a **più del 70%** delle **dipendenti donne** il **ricorso al lavoro agile**.
- 35 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, 14 di esse riconoscono ad **almeno il 14,4%** delle **dipendenti donne** il **ricorso al lavoro agile**.
- 46 Amministrazioni** sono presenti nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: solamente 2 Amministrazioni si posizionano come best in class, mentre una quota significativa del campione presenta **valori al di 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

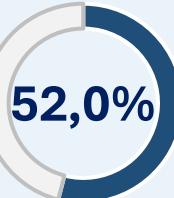


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



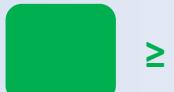
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

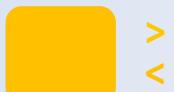


CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 77,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA
18



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

15

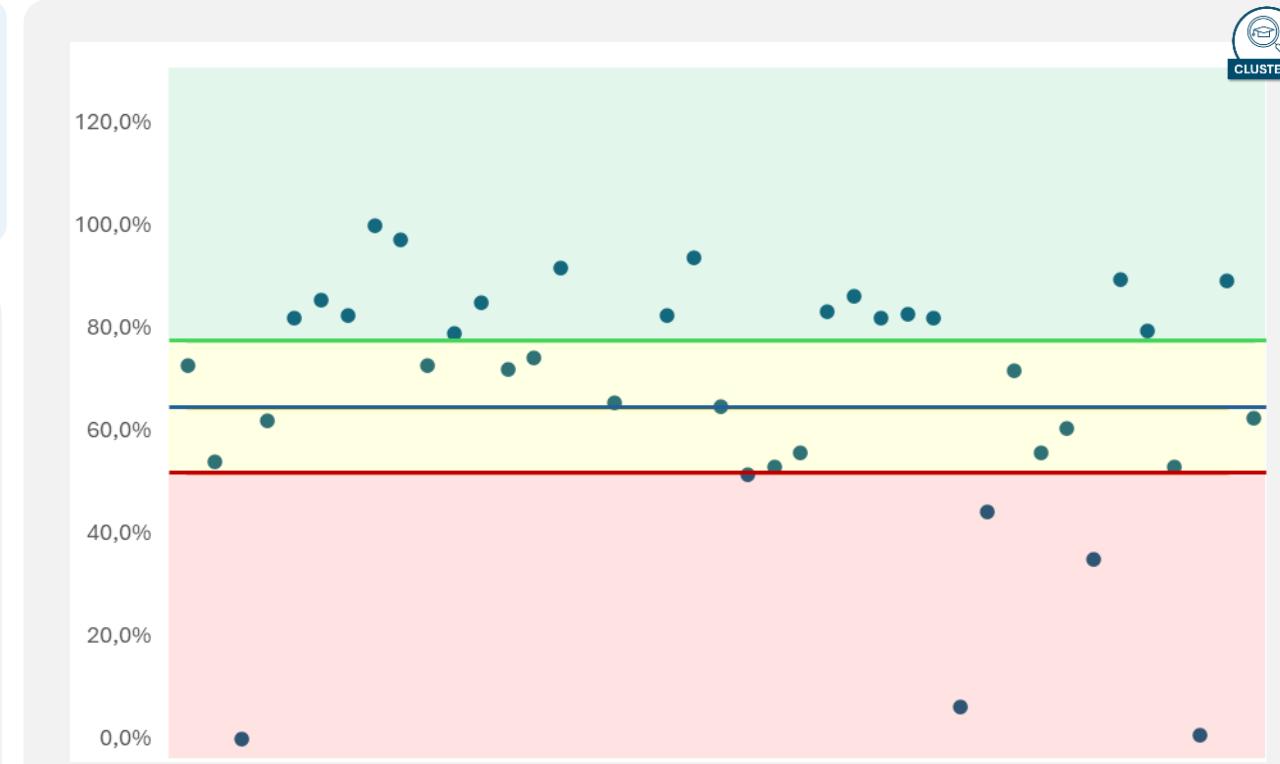


$\leq 51,5\%$

6

N/A*

2



HIGHLIGHT



- **18 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria verde**, in quanto presentano una % di donne di lavoro agile pari o superiore al 80,0%.
- **15 Amministrazioni** sono presenti nella **categoria gialla**, **equamente distribuita sopra e sotto la media**.
- **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: **la maggior parte degli enti** presenta valori al di sopra della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR/n° complessivo software/gestionali in uso in ambito HR)*100

PANEL TOTALE

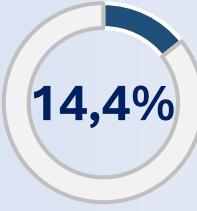


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 8,5%

#ENTI PER CATEGORIA

11



> 1,5 %
< 8,5 %

1

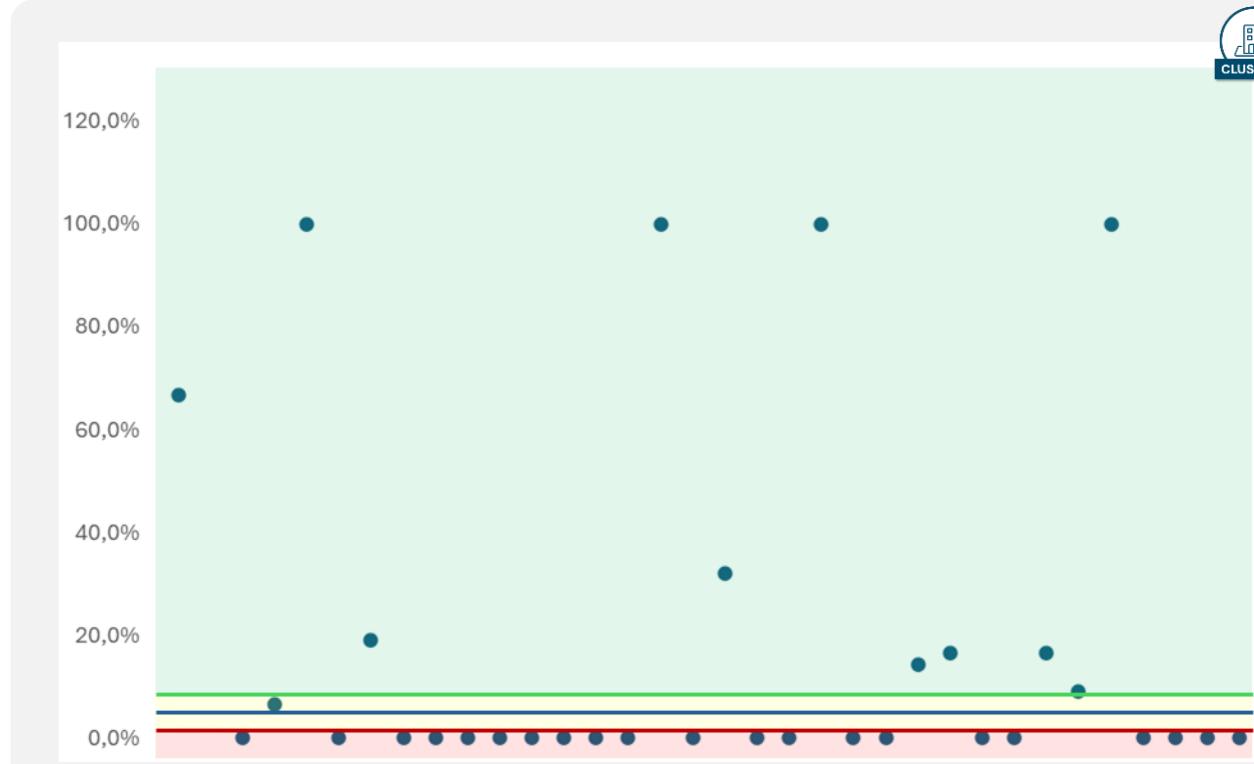


≤ 1,5 %

21

N/A*

1



HIGHLIGHT



- 11 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, 4 di queste con valori pari al 100,0%.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tutte le Amministrazioni presentano valori pari allo 0,0%.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione di 4 Amministrazioni che si posizionano come best in class, buona 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

(nº nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR/nº complessivo software/gestionali in uso in ambito HR)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



≥ 35,3%

#ENTI PER CATEGORIA

2



> 1,4 %
< 35,3%

14

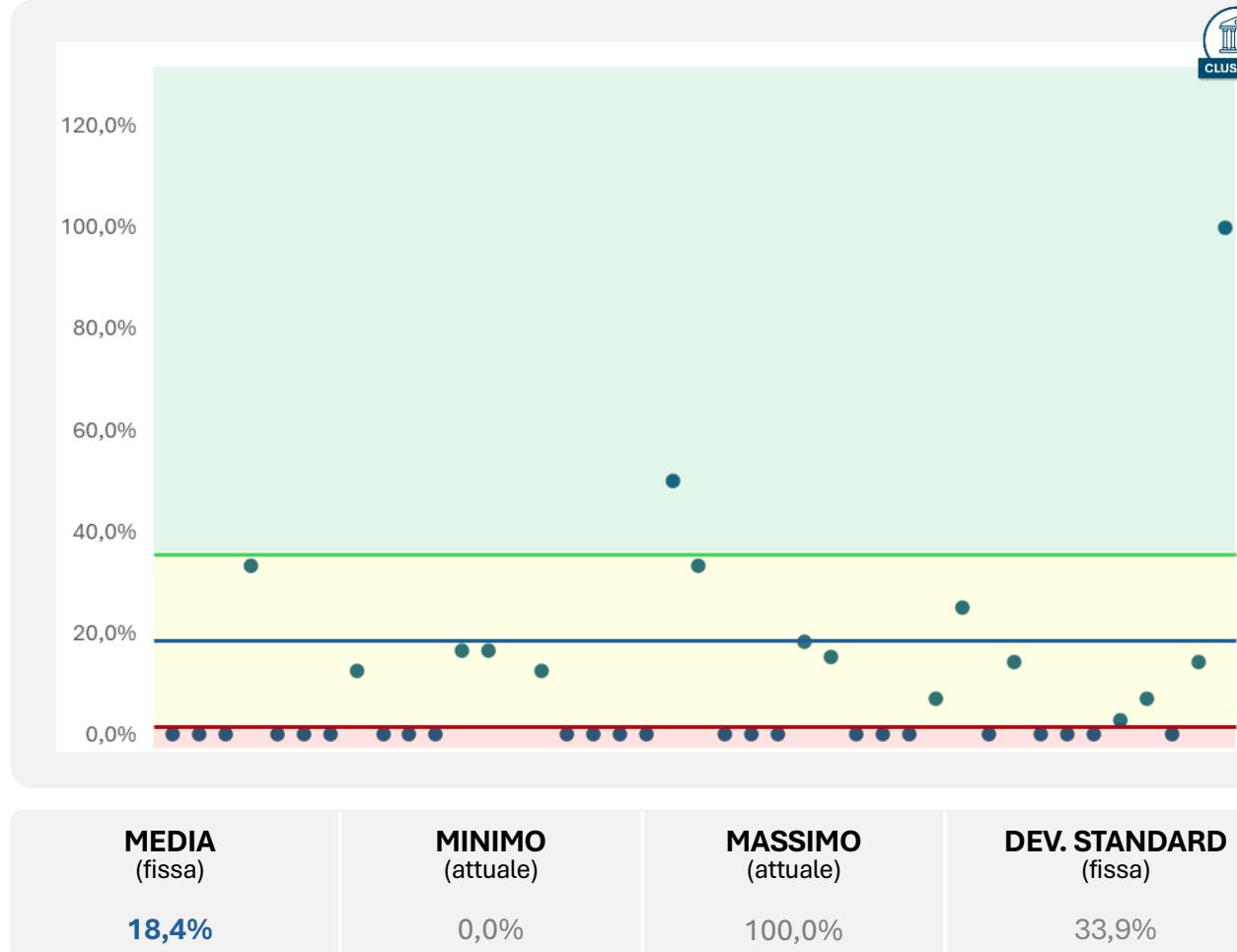


≤ 1,4 %

24

N/A*

1



HIGHLIGHT



- 2 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una percentuale di nuovi software in ambito HR con valori superiori al 40,0%.
- 14 Amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla, prevalentemente distribuite sotto la media**.
- Le 24 Amministrazioni presenti nella categoria rossa non si sono dotate di software gestionali in ambito HR.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione di 1 Amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte degli enti 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

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



PANEL TOTALE



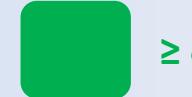
KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



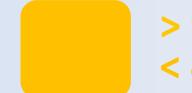
KPI PER CLUSTER
124 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 49,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA
25



$> 9,3\%$
 $< 49,3\%$

9

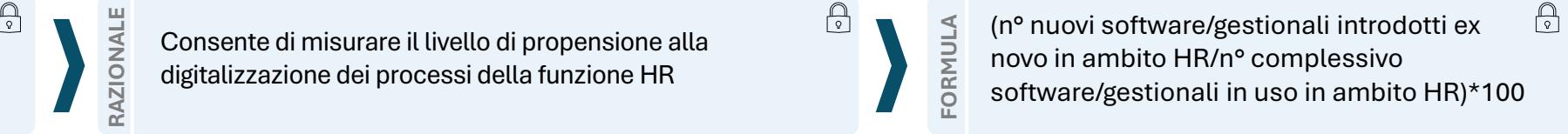


$\leq 9,3\%$

68

N/A*

22



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
29,3%	0,0%	100,0%	40,1%

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- 25 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, in quanto presentano una % di software in ambito HR maggiore del 50,0%. Di queste, 10 Amministrazioni presentano valori pari al 100,0%.
- 9 Amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite sotto la media.
- Quasi tutte le 68 Amministrazioni presenti nella **categoria rossa** non si sono dotate di software gestionali in ambito HR.
- Per 22 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

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



FORMULA

(n° nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR/n° complessivo software/gestionali in uso in ambito HR)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 49,4%

#ENTI PER CATEGORIA

5



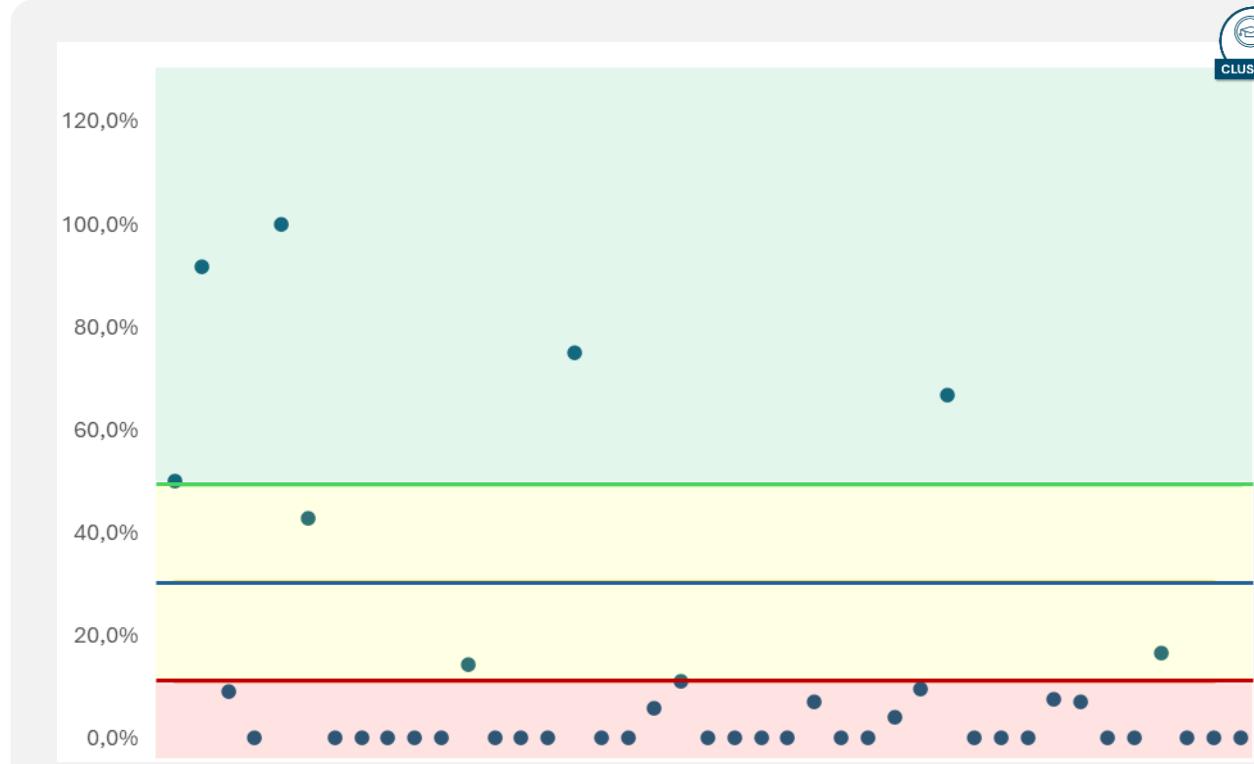
> 11,1 %
< 49,4 %

4



≤ 11,1 %

32



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
30,3%	0,0%	100,0%	38,3%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, 1 con valore pari al 100,0%.
- Con riferimento alla categoria gialla, si segnala che la maggior parte delle Amministrazioni presenta valori al di sotto della media.
- 32 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, 25 di esse non hanno introdotto nuovi software in ambito HR.
- 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.



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.



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



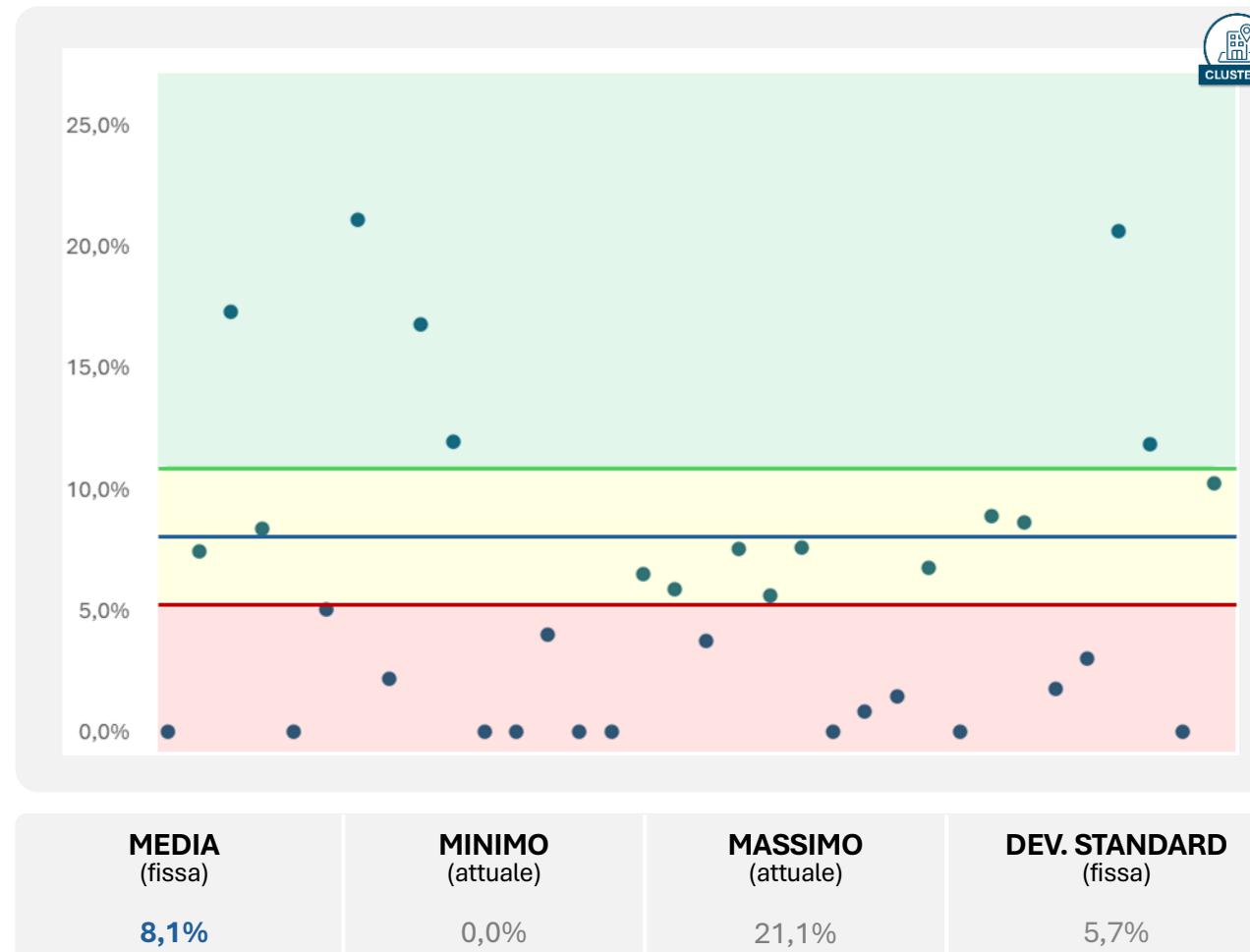
SOGLIE #ENI PER CATEGORIA

≥ 10.9%

#ENTI PER CATEGORIA

6

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** con **valori superiori all' 11,0%**.
 - 11 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, **4 di esse presentano valori al di sopra della media**.
 - Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **9 Amministrazioni** presentano **valori pari allo 0,0%**.
 - 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



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



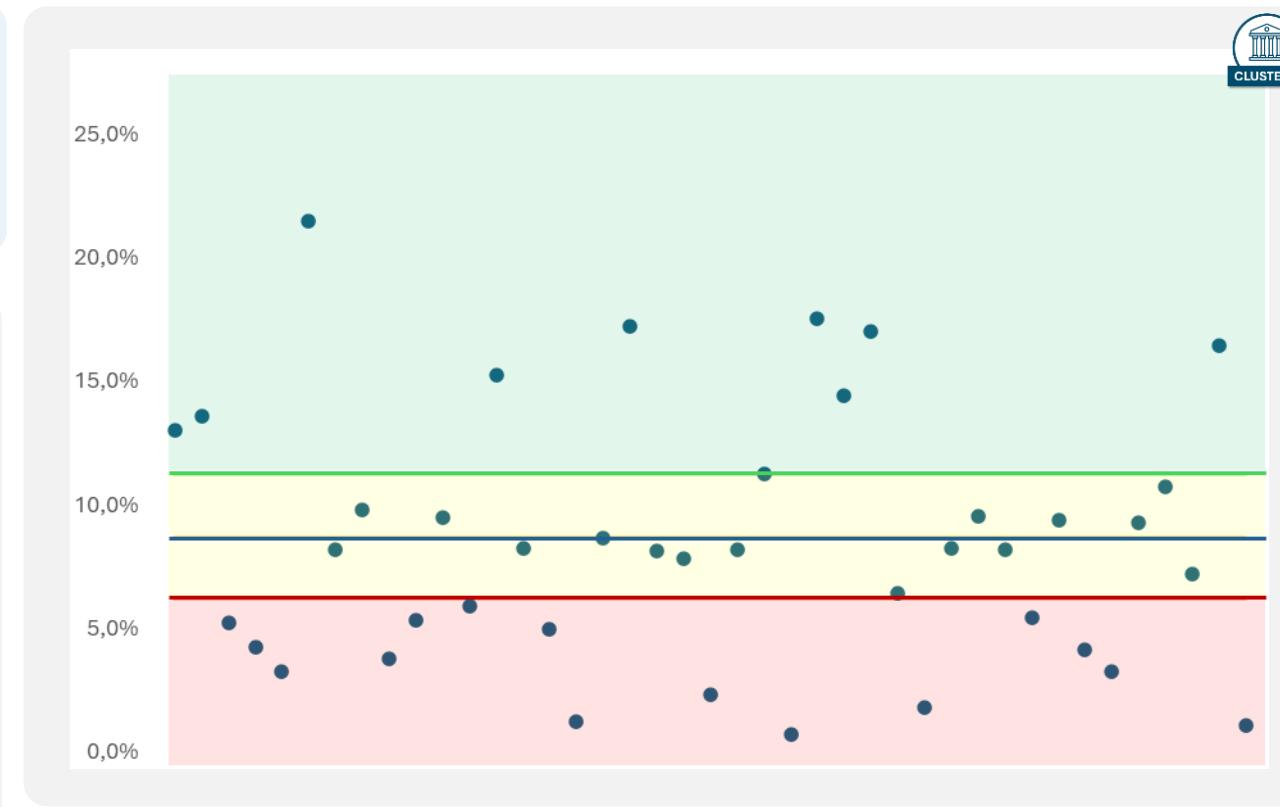
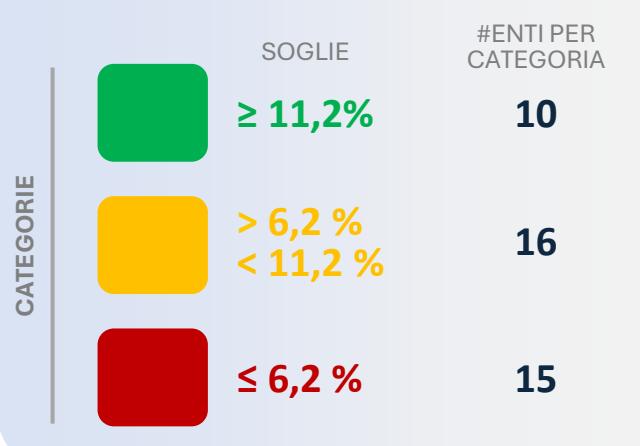
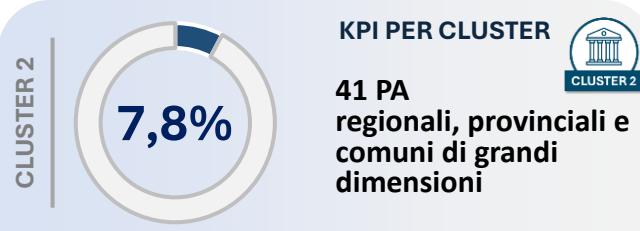
RAZIONALE

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.

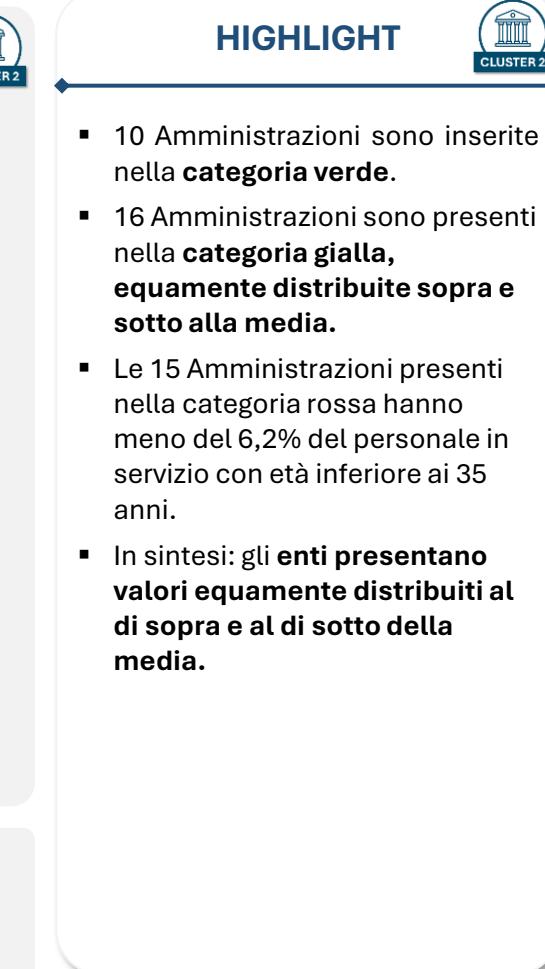


FORMULA

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



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
8,7%	0,7%	21,5%	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.

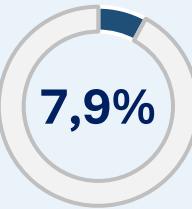


FORMULA

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



PANEL TOTALE

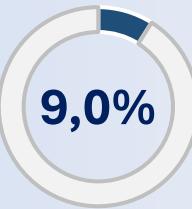


KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

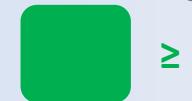


KPI PER CLUSTER



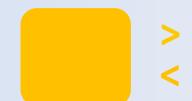
124 Enti locali

CATEGORIE



#ENTI PER CATEGORIA

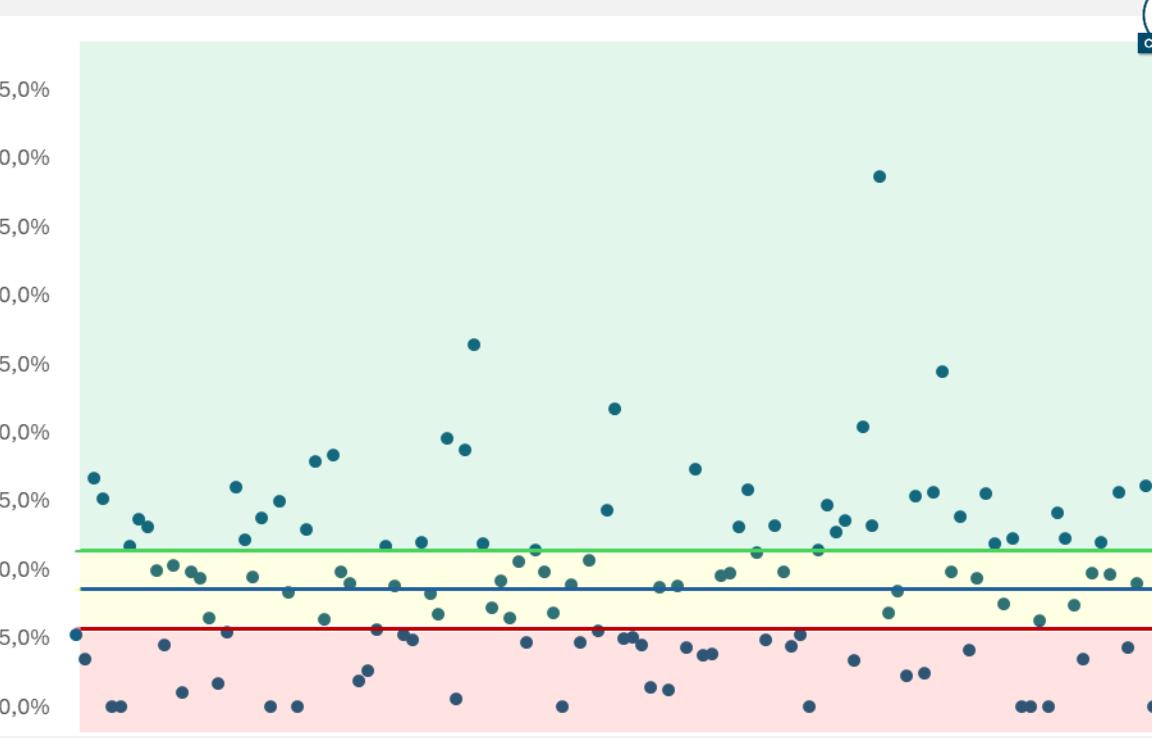
45



37



42



MEDIA
(fissa)

8,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

38,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,6%



HIGHLIGHT



- 45 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, in quanto presentano una % di personale in servizio under 35 maggiore del 11%. Di queste, una **Amministrazione** presenta **valori superiori al 30,0%**.
- 37 Amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, **prevalentemente distribuite sopra la media**.
- Le 42 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 1 **Amministrazione** che si posiziona come **best in class**, la **maggior parte degli enti** presenta valori pressoché **equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



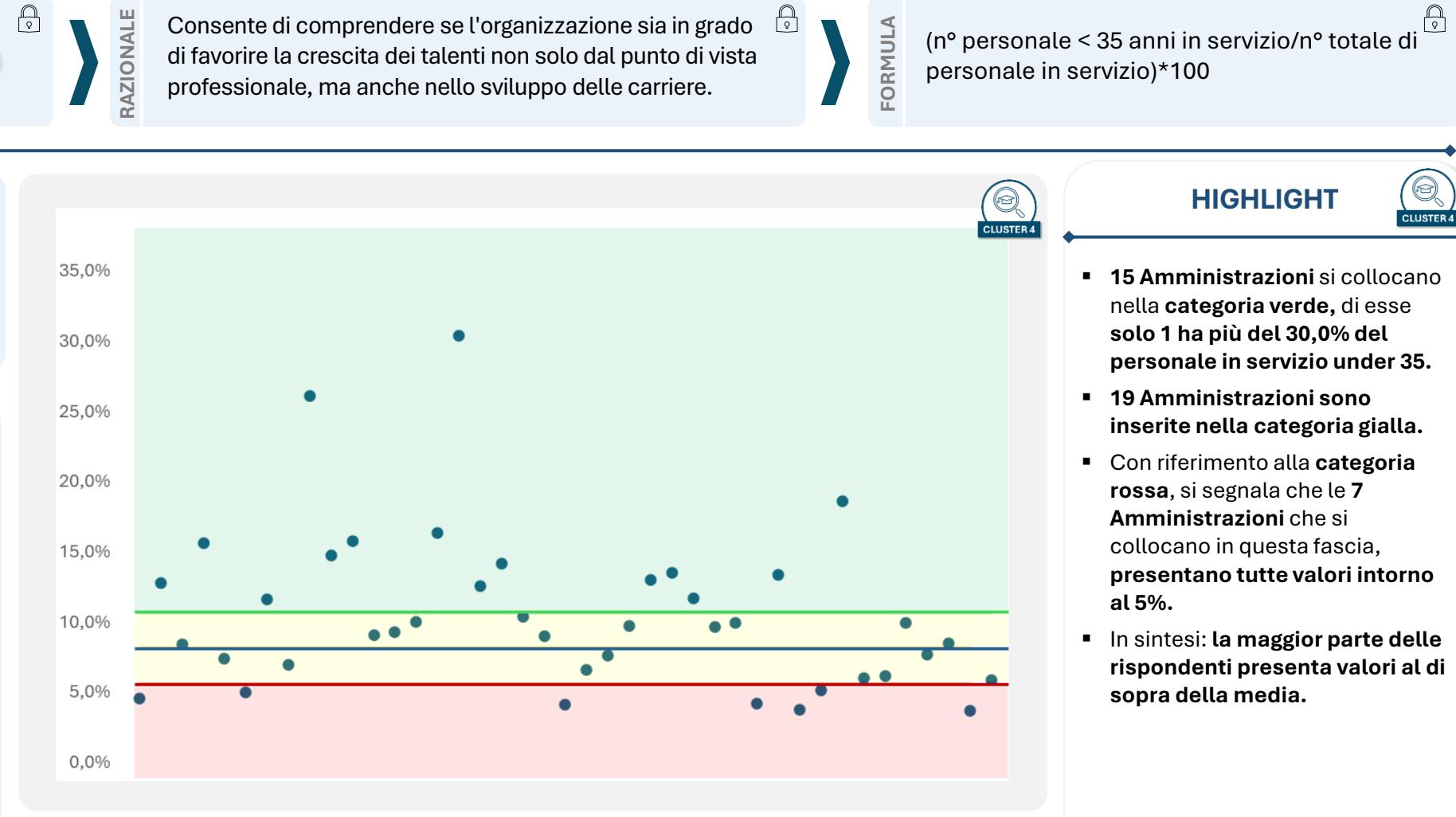
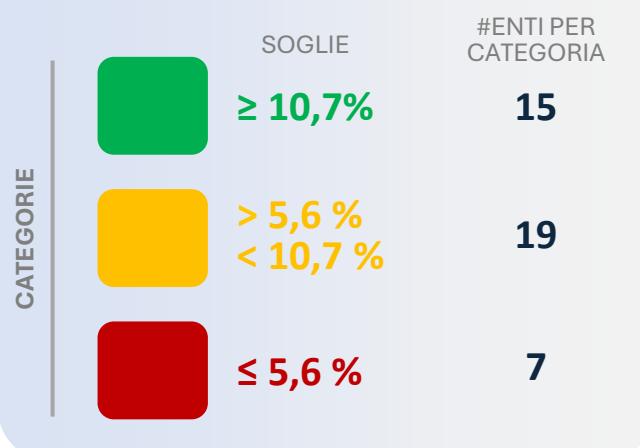
RAZIONALE

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

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





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.

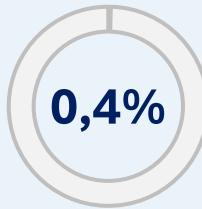


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

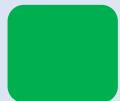


KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



≥ 0,0%

#ENTI PER CATEGORIA

2



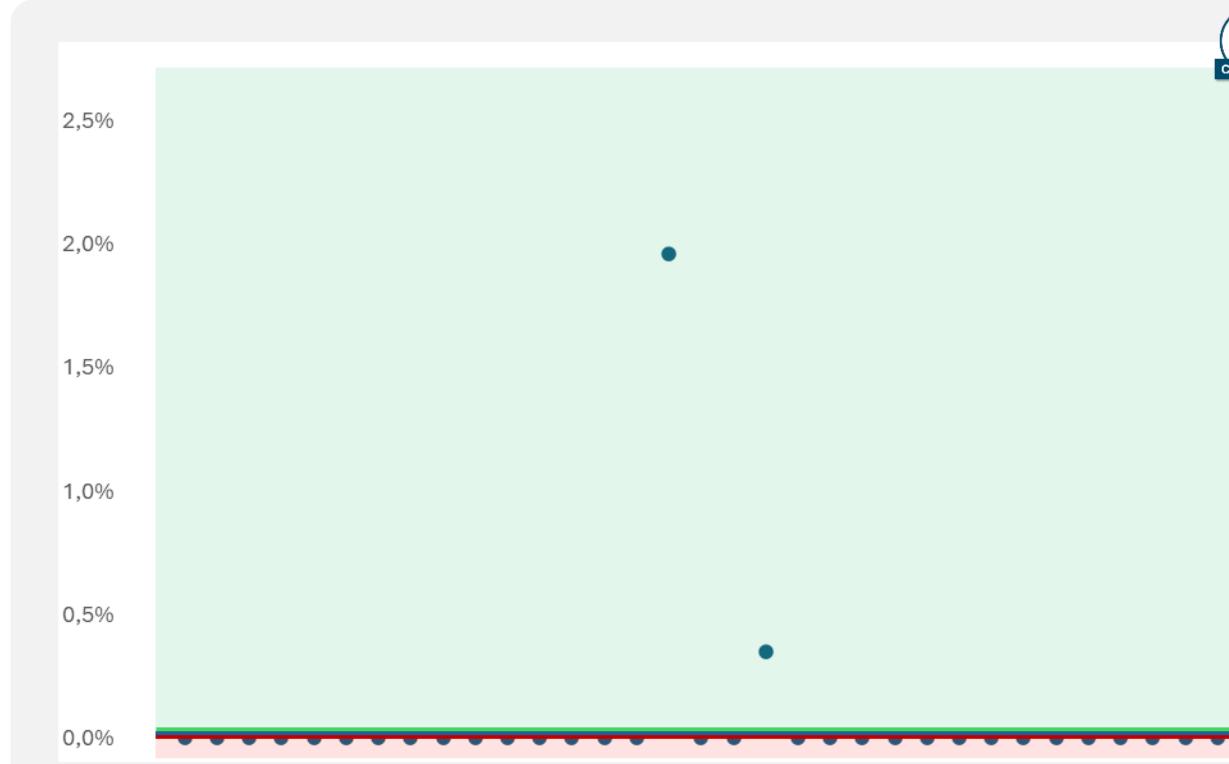
> 0,0 %
< 0,0 %

0



≤ 0,0 %

32



HIGHLIGHT



- Per 32 enti facenti parte della fascia rossa **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio**.
- Del campione rispondente solamente 2 Amministrazioni si collocano in fascia verde, di cui una con un valore pari a 2,0%.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



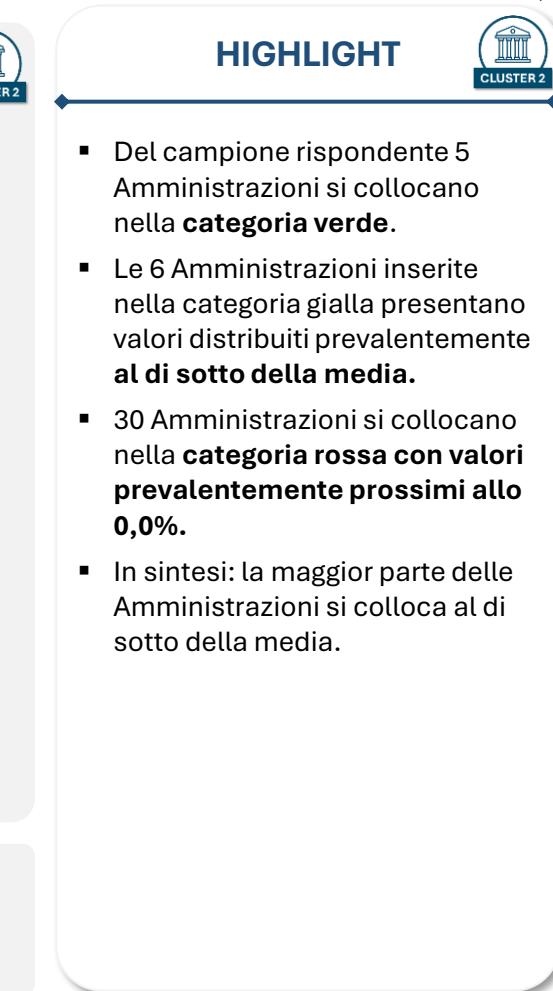
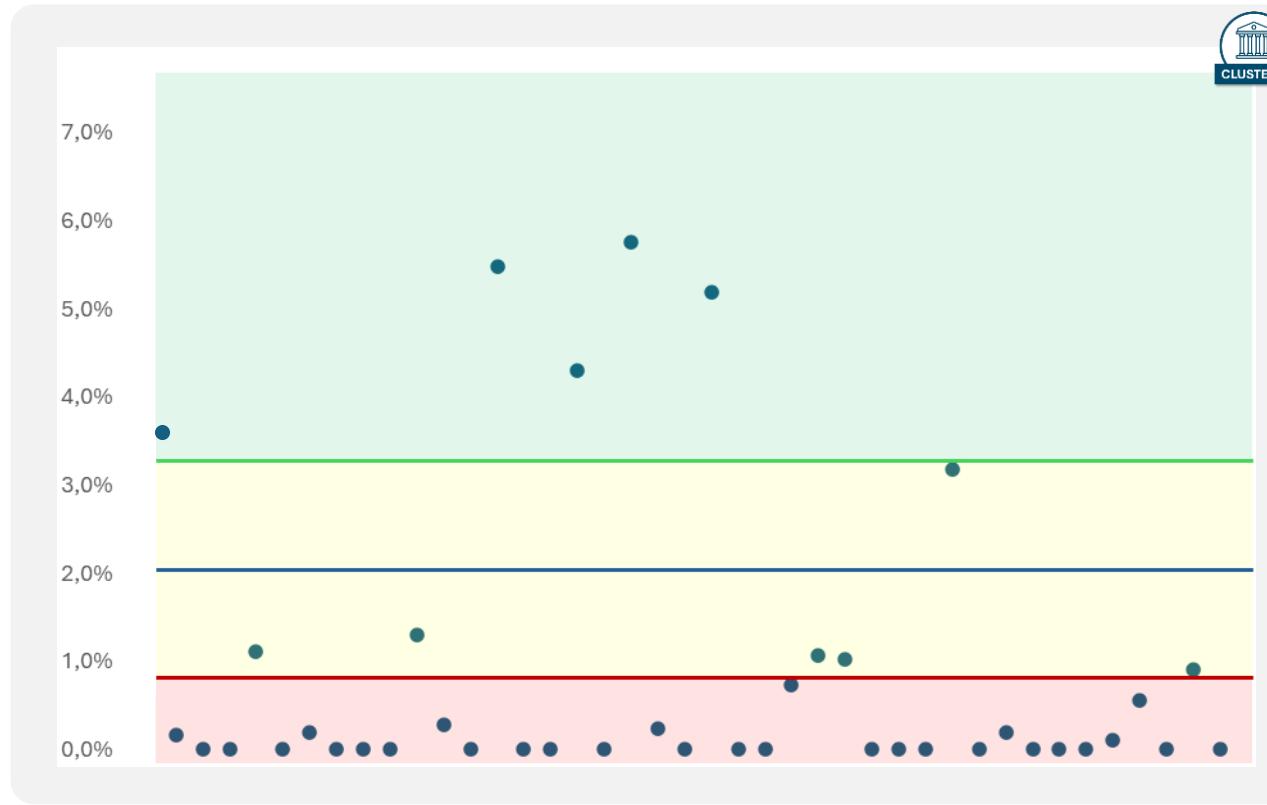
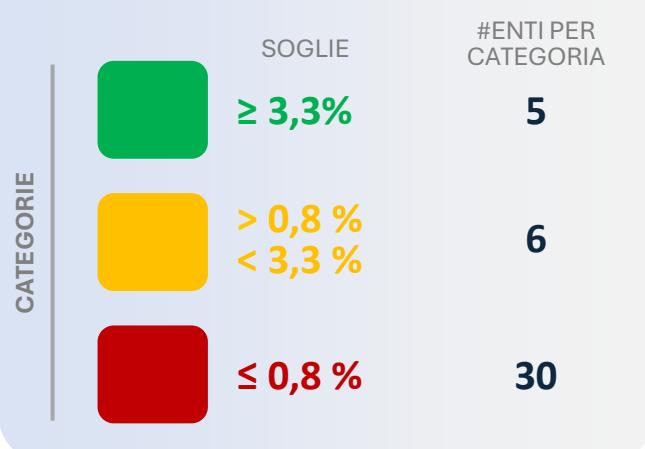
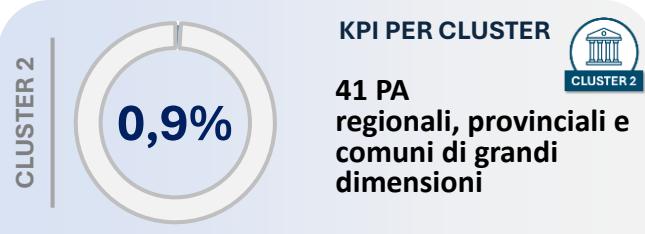
RAZIONALE

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





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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



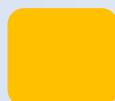
124 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 2,2%

#ENTI PER CATEGORIA
12



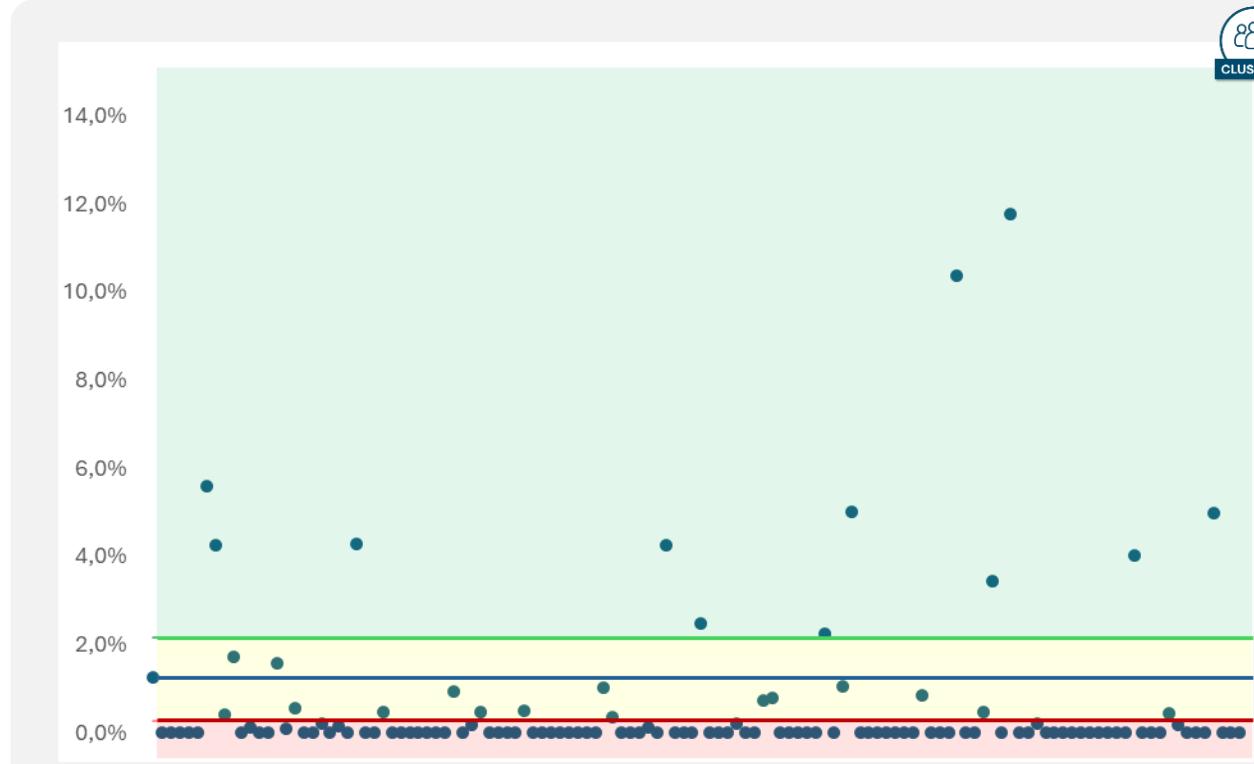
> 0,3 %
< 2,2 %

17



≤ 0,3 %

95



MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

11,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **12 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**. 2 enti presentano un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio** superiore al **10,0%**.
- Le **17 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** presentano una distribuzione con **valori prevalentemente sotto la media**.
- **95 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, registrando una % di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio** prossima allo **0,0%**.
- In sintesi: ad eccezione di 1 **Amministrazione** che presenta valori che la fanno posizionare come **best in class**, le altre rispondenti 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



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

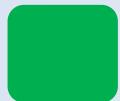


KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e Università

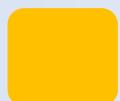
CATEGORIE



≥ 0,02 %

#ENTI PER CATEGORIA

8



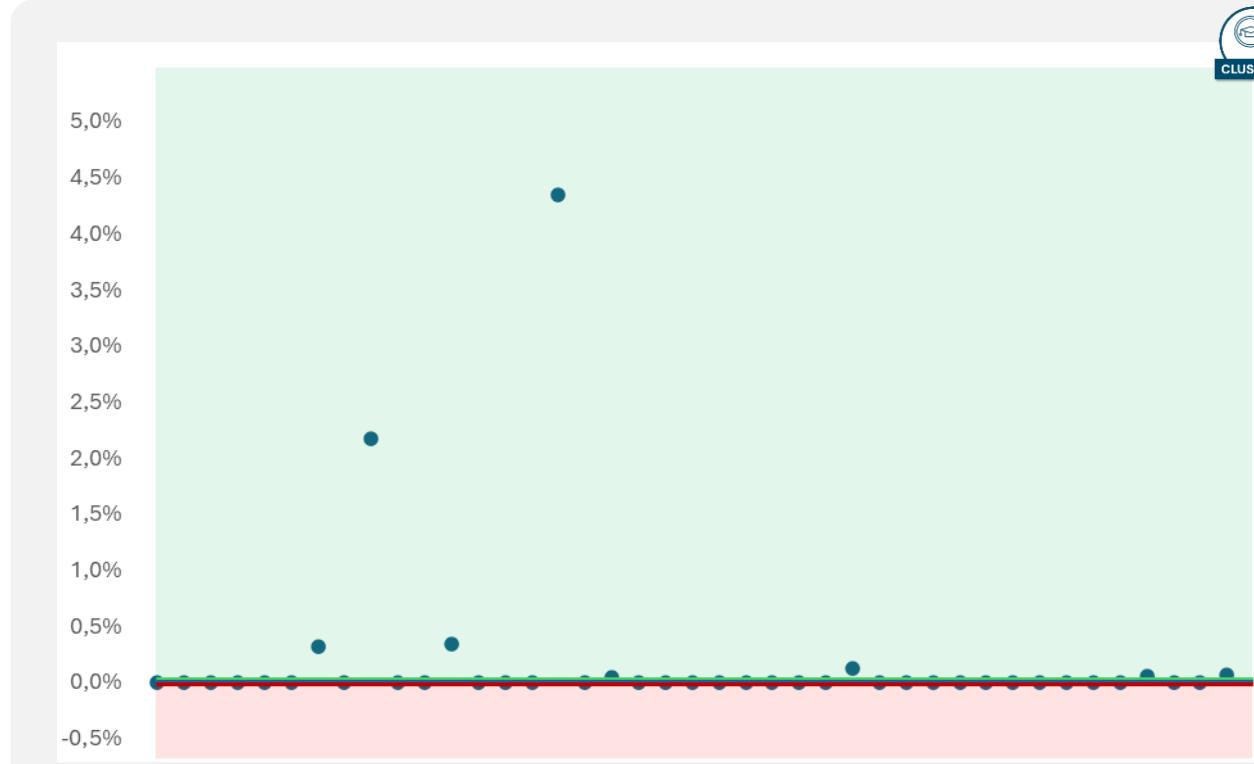
> -0,003 %
< 0,02 %

33



≤ -0,003 %

0



MEDIA
(fissa)

0,01%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

4,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,02%

HIGHLIGHT



- La **categoria verde** è popolata da **8 enti** che presentano un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore allo 0,01%**.
- Per 33 enti **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITA' 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.

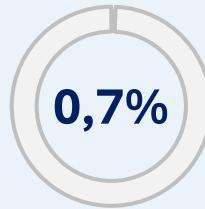


FORMULA

(n° persone in mobilità esterna temporanea (out) / n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

34 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 4,4%

#ENTI PER CATEGORIA

6



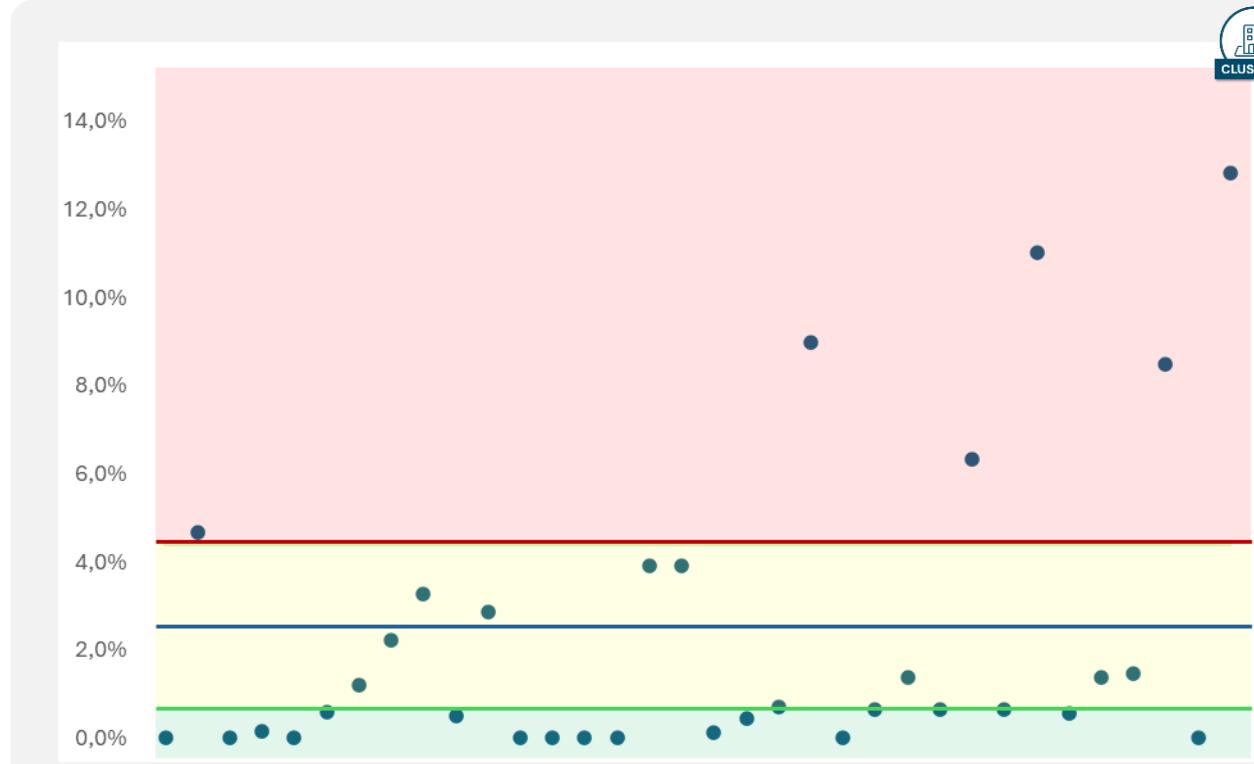
> 0,7 %
< 4,4 %

10



≤ 0,7 %

18



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
2,5%	0,0%	12,8%	3,7%

HIGHLIGHT



- Le Amministrazioni inserite nella **categoria rossa** sono 6, di cui una presenta un **valore superiore al 12,0%**.
- 10 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla** con valori distribuiti al di sopra e al di sotto della media.
- Del campione rispondente 18 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di persone in **mobilità esterna temporanea (OUT)** prossima allo 0,0% o di poco superiore.

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le Amministrazioni con valori minori relativi al personale in mobilità esterna (out).





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITA' 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.

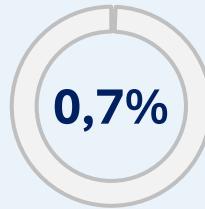


FORMULA

(n° persone in mobilità esterna temporanea (out) / n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



≥ 1,9 %

#ENTI PER CATEGORIA

5



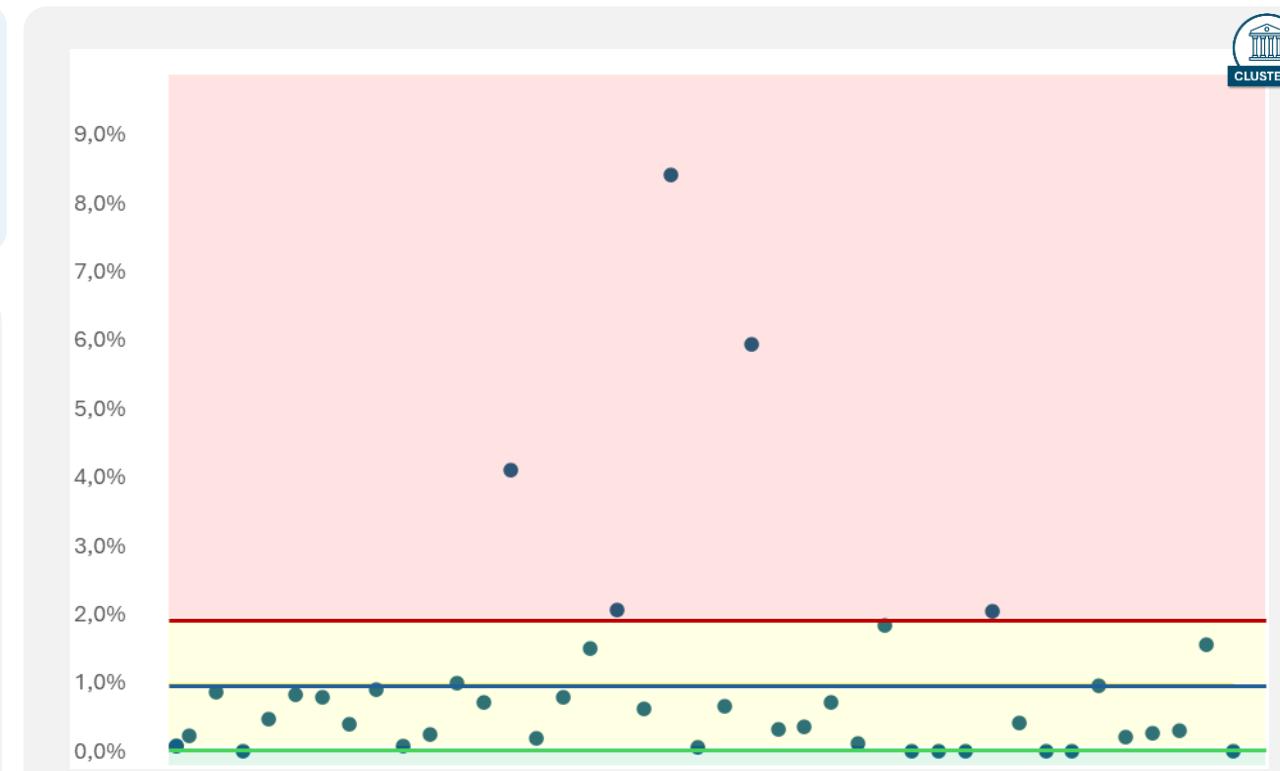
> 0,02 %
< 1,9 %

29



≤ 0,02 %

7



MEDIA (fissa)

1,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

8,4%

DEV. STANDARD (fissa)

1,9%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni si collocano nella categoria rossa e 1 presenta una percentuale di persone in mobilità esterna temporanea (OUT) superiore all' 8,0%.
- 29 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sotto la media.
- Le 7 Amministrazioni inserite nella categoria verde presentano valori pari a 0,0%.

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le Amministrazioni con valori minori relativi al personale in mobilità esterna (out).





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITA' 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.

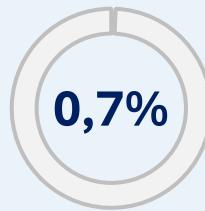


FORMULA

(n° persone in mobilità esterna temporanea (out) / n° totale personale) *100



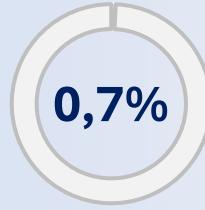
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



$\geq 0,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA
26



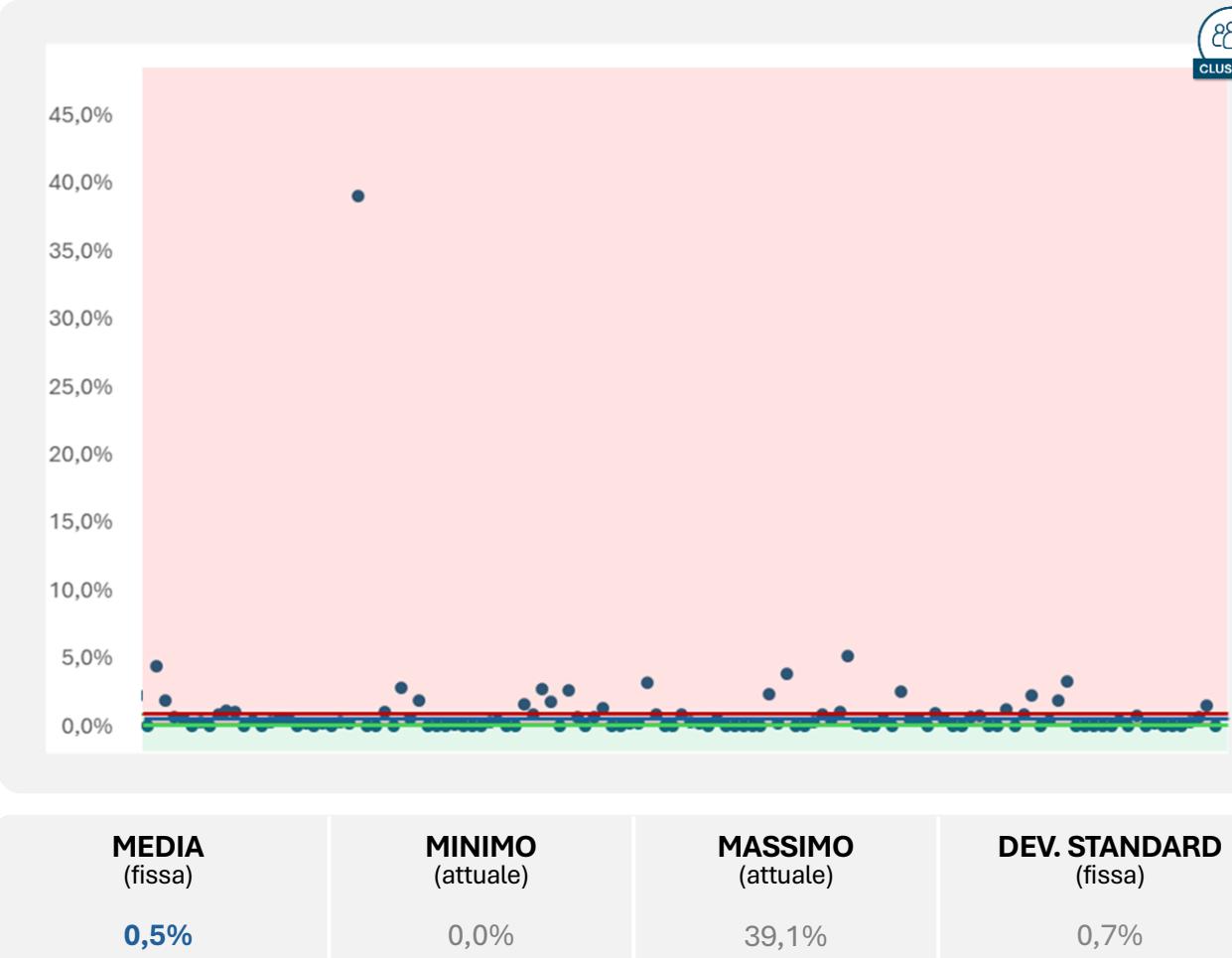
$> 0,2\% < 0,9\%$

39



$\leq 0,2\%$

59



HIGHLIGHT



- 26 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa** e 1 Amministrazione presenta un valore prossimo al 40,0%.
- Le 39 Amministrazioni che si collocano nella **categoria gialla** presentano prevalentemente valori intorno alla media.
- 59 Amministrazioni si posizionano nella **categoria verde** e presentano valori prossimi allo 0,0%.

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le Amministrazioni con valori minori relativi al personale in mobilità esterna (out).





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 MOBILITA' 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.

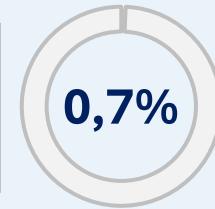


FORMULA

(n° persone in mobilità esterna temporanea (out) / n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGNIE
≥ 0,6%

#ENTI PER CATEGORIA

3



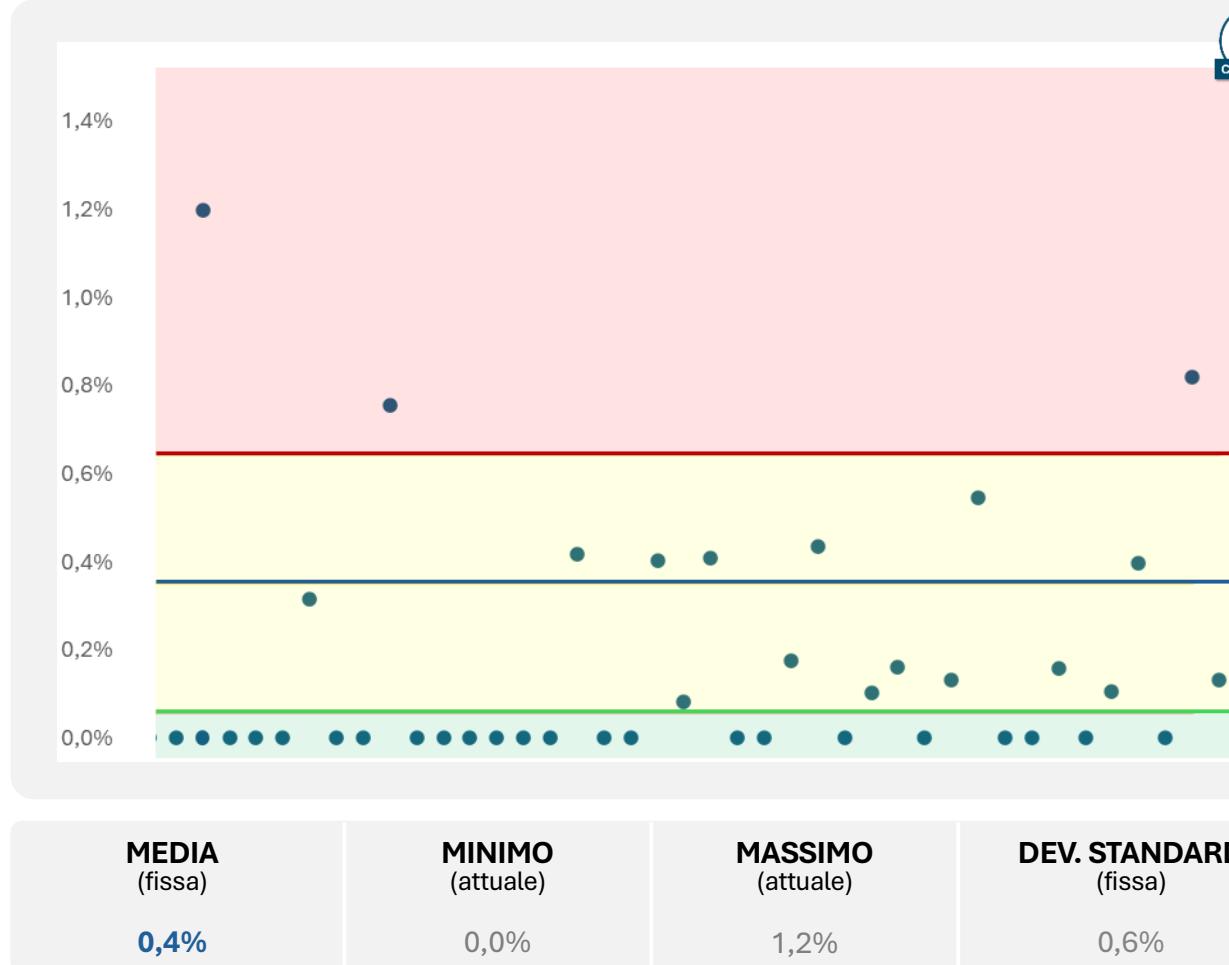
> 0,06%
< 0,6 %

15



≤ 0,06 %

23



HIGHLIGHT



- **3 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, presentando una % di persone in **mobilità esterna temporanea (OUT)** superiore allo **0,06%**.
- **15 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, con valori distribuiti **maggiornemente al di sotto della media**.
- Le **23 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde** presentano valori pari a **0,0%**.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni presenta **valori sotto la media**.

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le Amministrazioni con valori minori relativi al personale in mobilità esterna (out).





6.17 MOBILITA' 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.

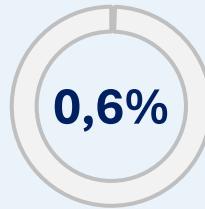


FORMULA

(n° trasferimenti personale in mobilità esterna temporanea (in)/n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 3,6 %

#ENTI PER CATEGORIA

6



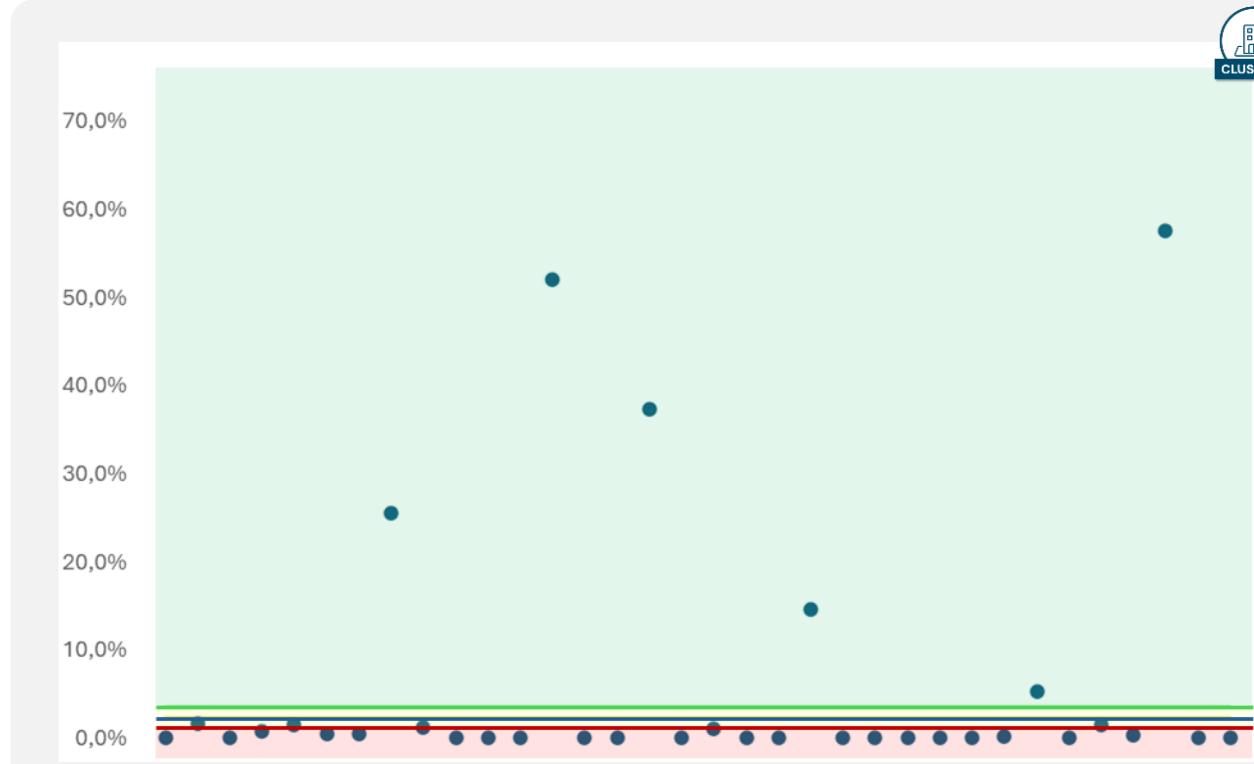
> 1,1 %
< 3,6 %

4



≤ 1,1 %

24



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 6 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **trasferimenti di personale in mobilità esterna temporanea (IN) superiore al 3,6%**.
- 4 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla, tutte con valori sotto la media.
- Le 24 Amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano prevalentemente valori **pari allo 0,0%**.
- 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 MOBILITA' 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° trasferimenti personale in mobilità esterna temporanea (in)/n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

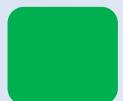


KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



≥ 2,5 %

#ENTI PER CATEGORIA

4



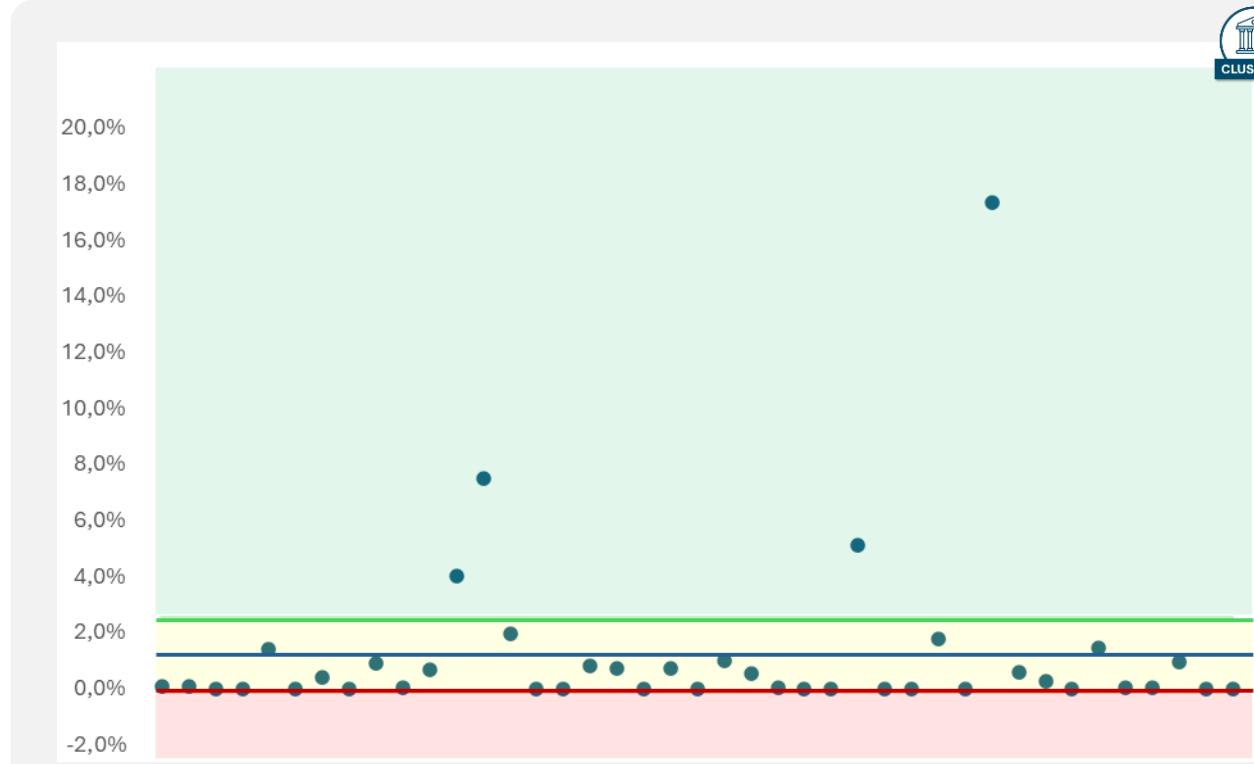
> - 0,1 %
< 2,5 %

37



≤ - 0,1 %

0



MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

17,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,6%

HIGHLIGHT



- 4 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 1 con valore prossimo al 18%.
- 37 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla con valori prevalentemente sotto la media e prossimi allo 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni presenta valori al di sotto della media, seppure non ci siano Amministrazioni nella categoria rossa.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 MOBILITA' 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° trasferimenti personale in mobilità esterna temporanea (in)/n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

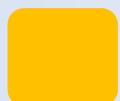
CATEGORIE



≥ 0,6 %

#ENTI PER CATEGORIA

9



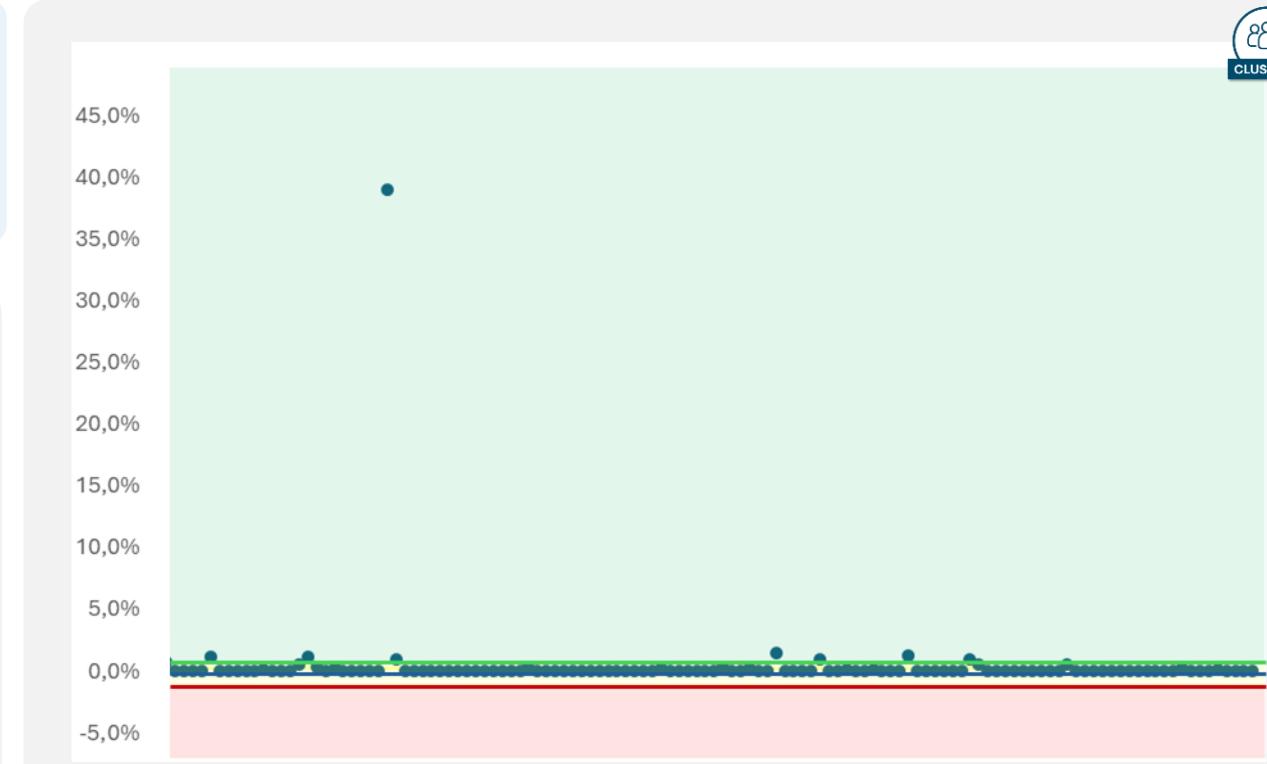
> -0,2 %
< 0,6 %

115



≤ -0,2 %

0



MEDIA
(fissa)

0,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

39,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,8%

HIGHLIGHT



- 9 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 1 presenta una % di trasferimenti di personale in mobilità esterna temporanea (IN) prossima al 40,0%.
- Le 115 Amministrazioni che si collocano nella categoria gialla presentano prevalentemente valori prossimi allo 0,0%
- In sintesi: le Amministrazioni rispondenti si posizionano prevalentemente in prossimità dello 0,0%.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 MOBILITA' 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° trasferimenti personale in mobilità esterna temporanea (in)/n° totale personale) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

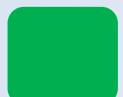


KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 0,12 %

#ENTI PER CATEGORIA
10



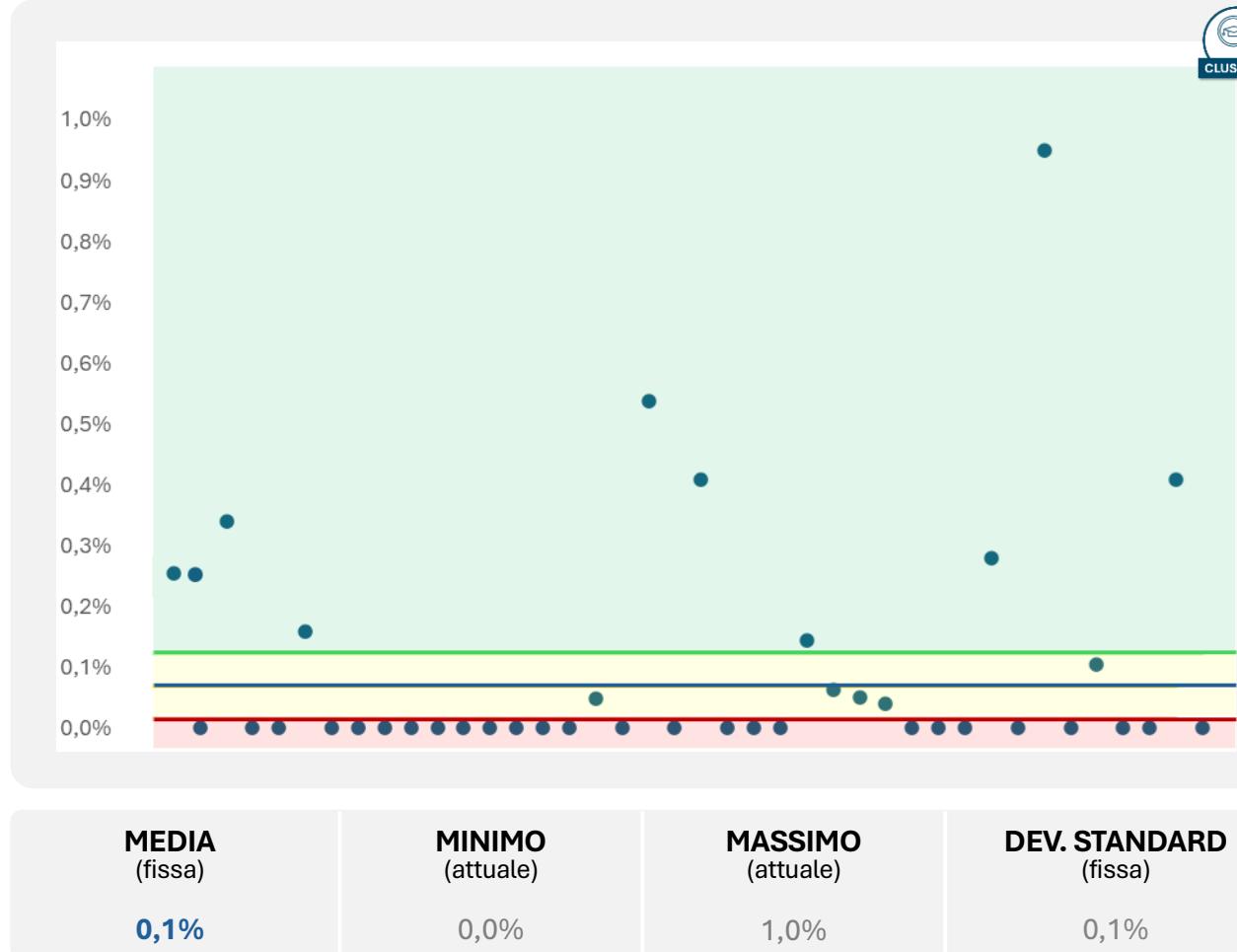
> 0,02 %
< 0,12 %

5



≤ 0,02 %

26



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui 1 presenta **% di trasferimenti personale in mobilità esterna temporanea (IN) superiore allo 0,9%**.
- 5 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, presentando tendenzialmente valori inferiori alla media.
- Le **26 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa** presentano tutte valori **prossimi allo 0,0%**.
- In sintesi: ad eccezione di **1 Amministrazione** che presenta valori che la fanno posizionare come **best in class**, le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

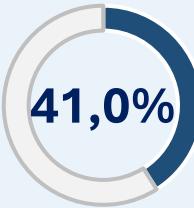
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

(n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 49,1 %

#ENTI PER CATEGORIA

8



> 41,4 %
< 49,1 %

2

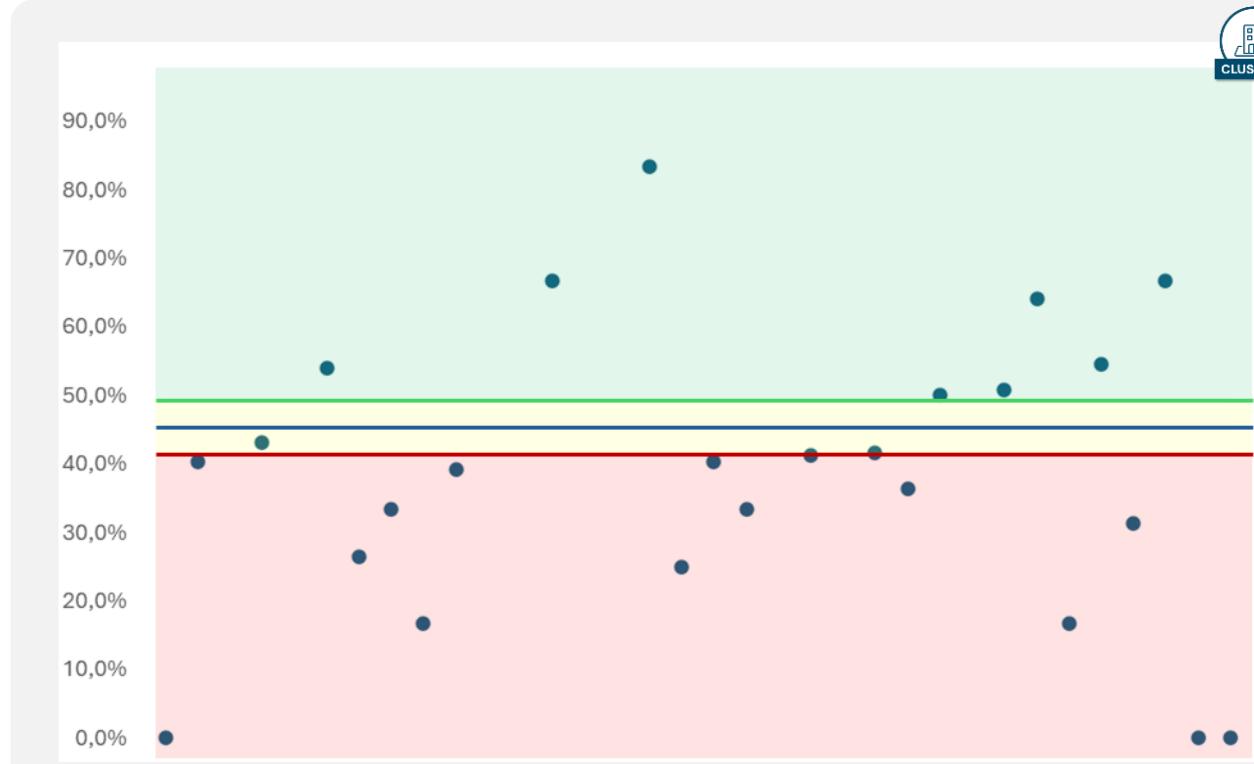


≤ 41,4 %

15

N/A*

9



MEDIA
(fissa)

45,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

83,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

7,7%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 8 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una **% di lavoratori donne con ruolo dirigenziale superiore al 50,0%**.
- 2 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla.
- Le 15 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano valori **inferiori al 40,0%**.
- Per 9 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: solamente 1 Amministrazione presenta valori che la fanno posizionare come best in class, mentre le altre registrano prevalentemente valori sotto la media.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

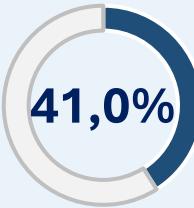
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

(n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 49,6 %

#ENTI PER CATEGORIA

12



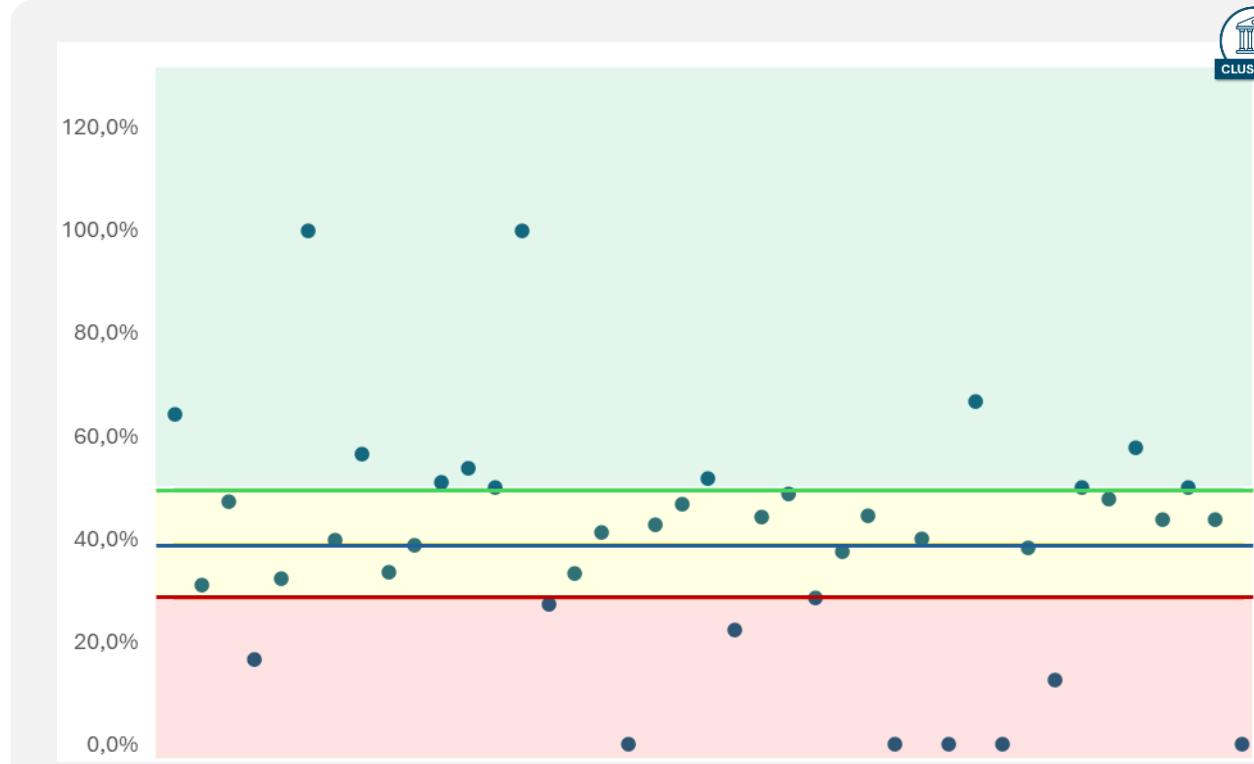
> 28,4 %
< 49,6 %

20



≤ 28,4 %

9



MEDIA
(fissa)
39,0%

MINIMO
(attuale)
0,0%

MASSIMO
(attuale)
100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)
21,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 12 Amministrazioni si collocano nella categoria verde. 2 enti presentano solamente **donne a copertura dei ruoli dirigenziali**.
- Le 20 Amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione prevalentemente al di **sopra della media**.
- **9 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, di cui 5 registrando una % di **donne con ruolo dirigenziale pari allo 0,0%**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

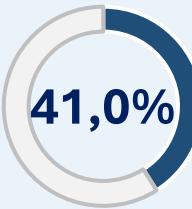
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

(n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



124 Enti locali

CATEGORIE



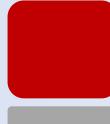
SOGLIE
≥ 49,0 %

#ENTI PER CATEGORIA
39



> 23,4 %
< 49,0 %

37



≤ 23,4 %

35

N/A*

13



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° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100



KPI COMPLESSIVO



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT



CLUSTER 3



HIGHLIGHT

CLUSTER 3



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

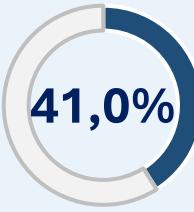
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

(n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
41 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
≥ 53,5 %

#ENTI PER CATEGORIA

10



> 32,0 %
< 53,5 %

17



≤ 32,0 %

11

N/A*

3



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° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100



240 Rispondenti complessivi



#ENTI PER CATEGORIA

10

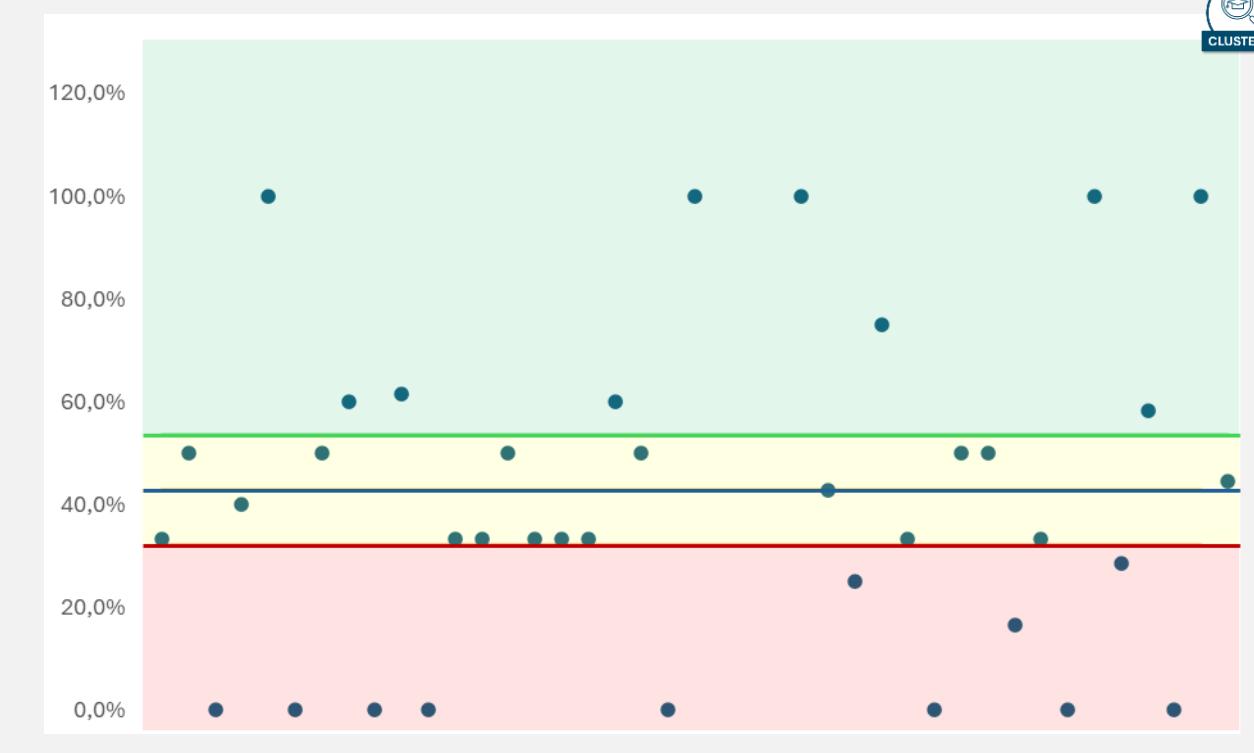
> 32,0 %
< 53,5 %

17

≤ 32,0 %

N/A*

3



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**. 5 enti presentano un valore pari al **100,0% di donne a copertura dei ruoli dirigenziali previsti**.
- 17 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, di cui 9 presentano valori **sotto la media**.
- 11 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, 8 di esse **non hanno donne a copertura degli incarichi dirigenziali previsti**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: **5 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre sono distribuite omogeneamente al di sotto e al di sopra della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A
SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI
COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'Amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso
ambito HR



PANEL TOTALE

312

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

47

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 1

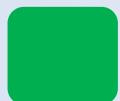
34 Pubbliche
Amministrazioni centrali

CATEGORIE

SOGLIE
≥ 0,51

#ENTI PER
CATEGORIA

29



> 0,06
< 0,51

0



≤ 0,06

5



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 29 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando almeno uno **strumento ICT di collaboration**.
- Le 5 Amministrazioni inserite nella categoria rossa non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'Amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR



PANEL TOTALE

312

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

50

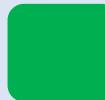
KPI PER CLUSTER



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

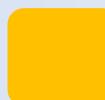
SOGLIE
≥ 2,02



#ENTI PER CATEGORIA

2

> 0,68
< 2,02

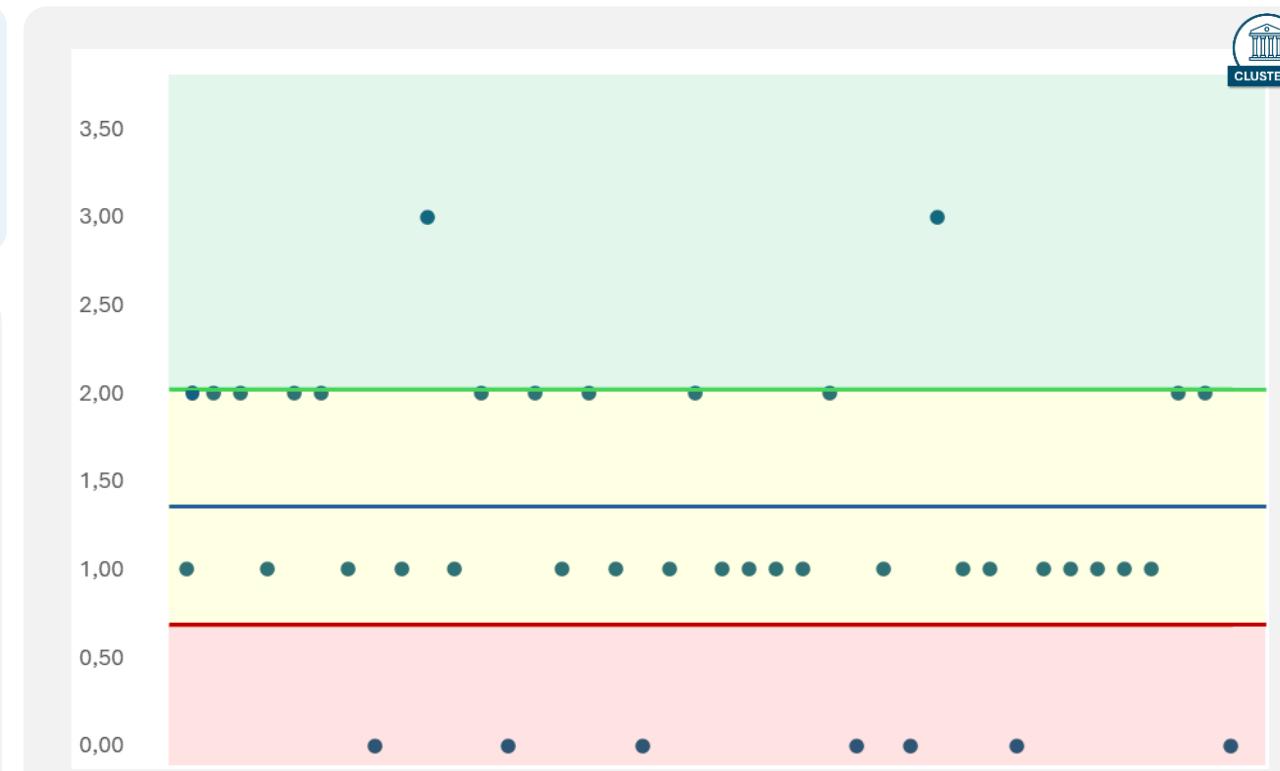


32

≤ 0,68



7



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **2 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** adottando un numero di strumenti ICT di collaborazione **pari a 3**.
- Tra le 32 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, 12 hanno adottato **2 strumenti** ICT di collaborazione e si trovano a ridosso della categoria verde.
- Solamente **7 enti** non hanno adottato alcuno strumento.





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

312

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

129

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

124 Enti locali

CATEGORIE

SOGLIE

≥ 1,4

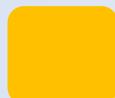


#ENTI PER CATEGORIA

31

> 0,4

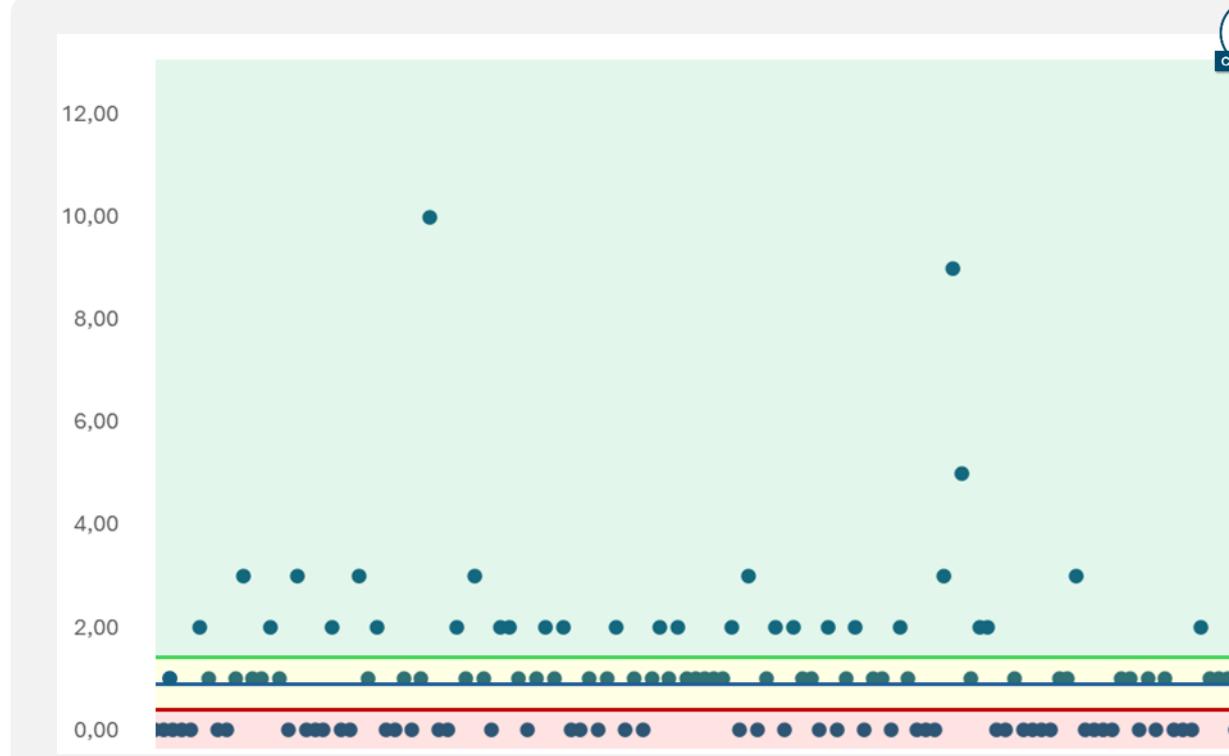
< 1,4



42

≤ 0,4

51



HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Del campione rispondente 31 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration pari o superiore a 2**.
- Le 42 Amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato 1 solo **strumento ICT di collaboration**.
- 51 enti non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A
SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI
COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'Amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso
ambito HR



PANEL TOTALE

312

KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

86

KPI PER CLUSTER



41 Enti di ricerca e
Università

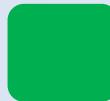
CATEGORIE

SOGLIE

$\geq 2,29$

#ENTI PER
CATEGORIA

12



$> 1,31$

$< 2,29$

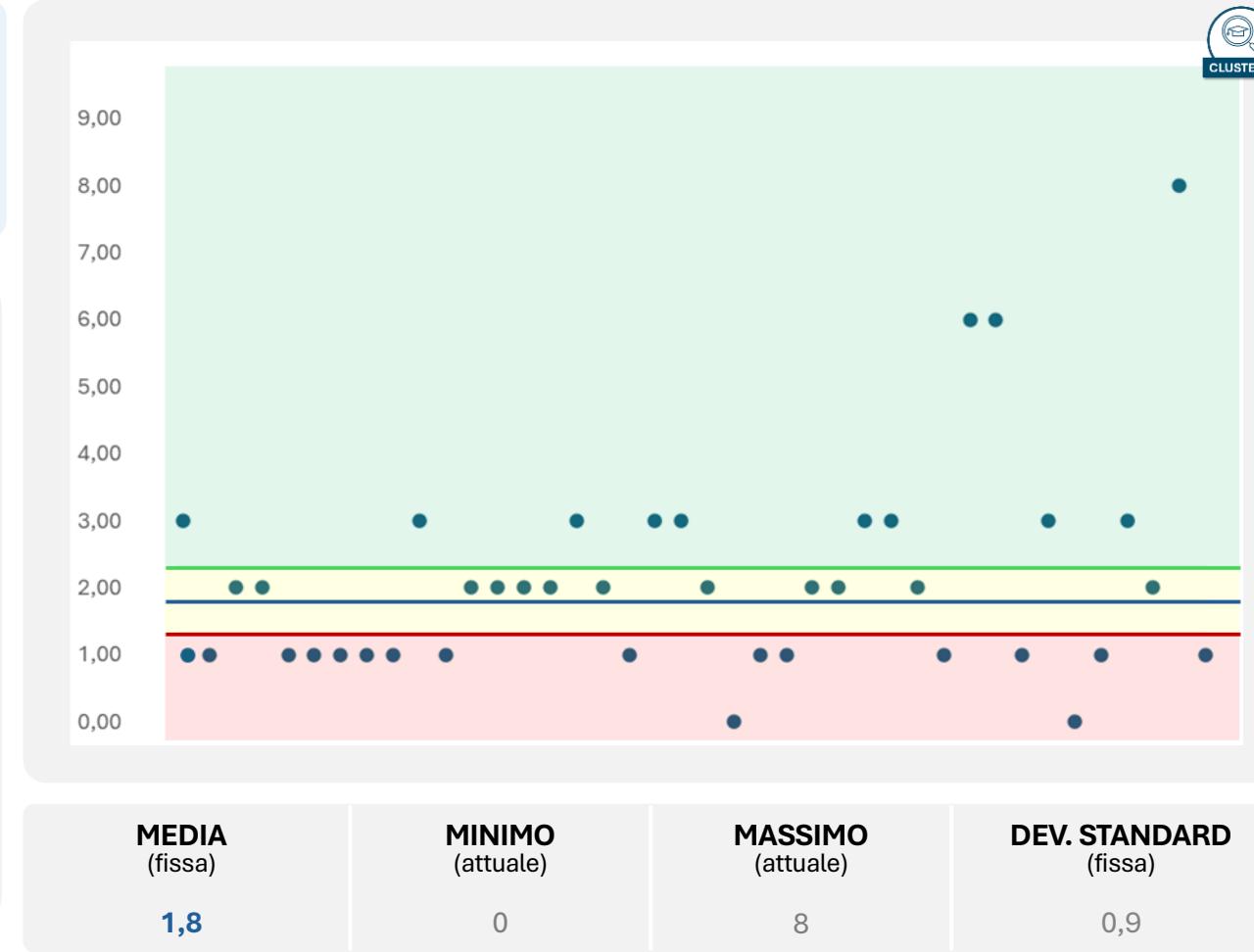


12



$\leq 1,31$

17



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 12 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration pari o superiore a 3**.
- Le 12 Amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato 2 **strumenti ICT di collaboration**.
- 17 enti sono posizionati nella categoria rossa in quanto non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration** o ne hanno adottato solo 1.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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



FORMULA

Nº di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER PANEL



34 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 25,8 %

#ENTI PER CATEGORIA

5



> 1,7 %
< 25,8 %

2

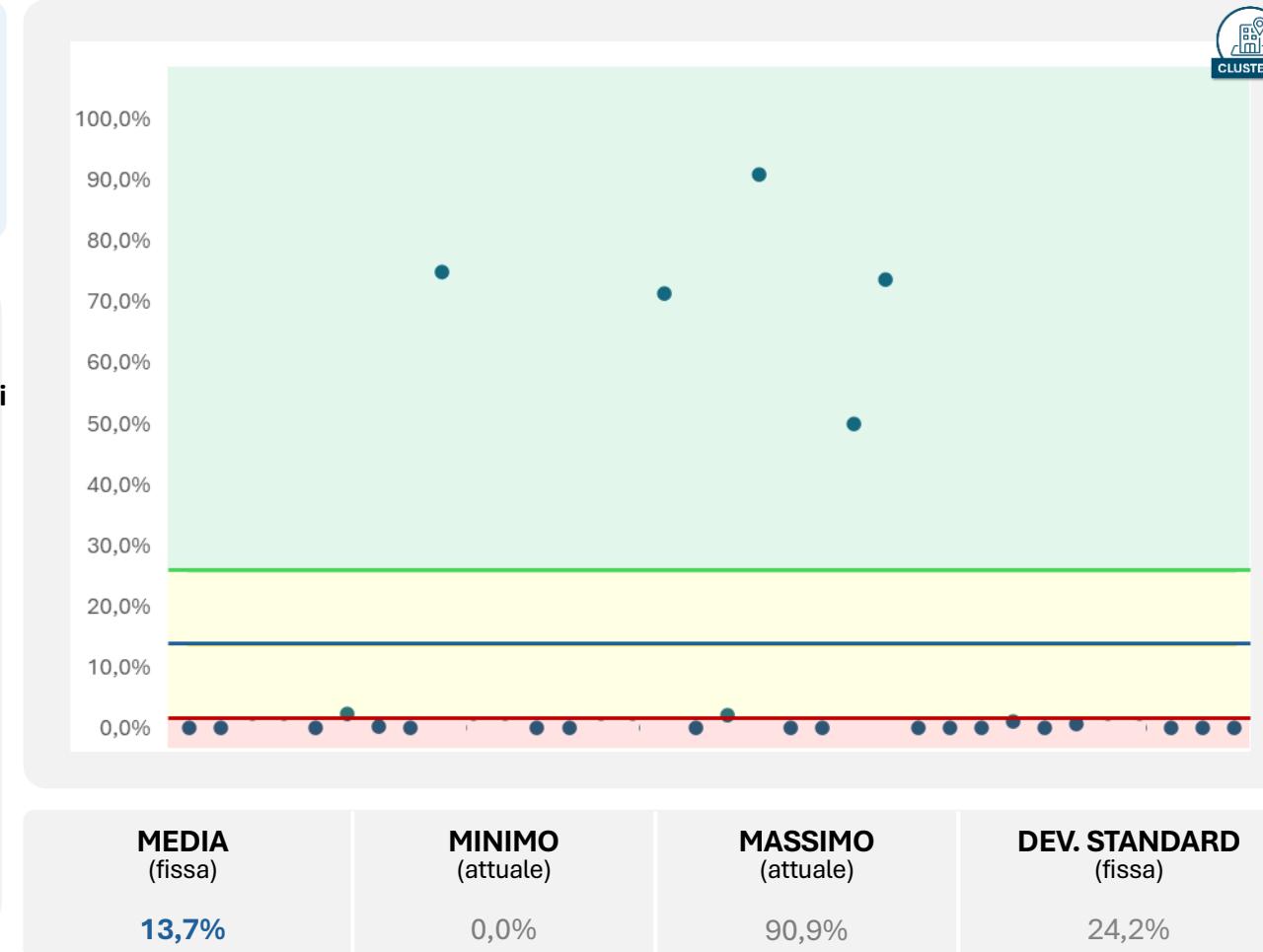


≤ 1,7 %

19

N/A*

8



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 5 Amministrazioni si collocano nella categoria verde con valori superiori al 50,0%.
- 2 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla al di sotto della media.
- Delle 19 Amministrazioni inserite nella categoria rossa, 16 presentano valori pari allo 0,0%.
- Non è stato rilevato il KPI per 8 Amministrazioni.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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

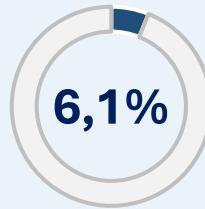


FORMULA

Nº di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER PANEL



41 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

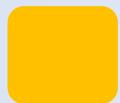
CATEGORIE



SOGLIE
≥ 17,9 %

#ENTI PER CATEGORIA

6



> 2,6%
< 17,9 %

13

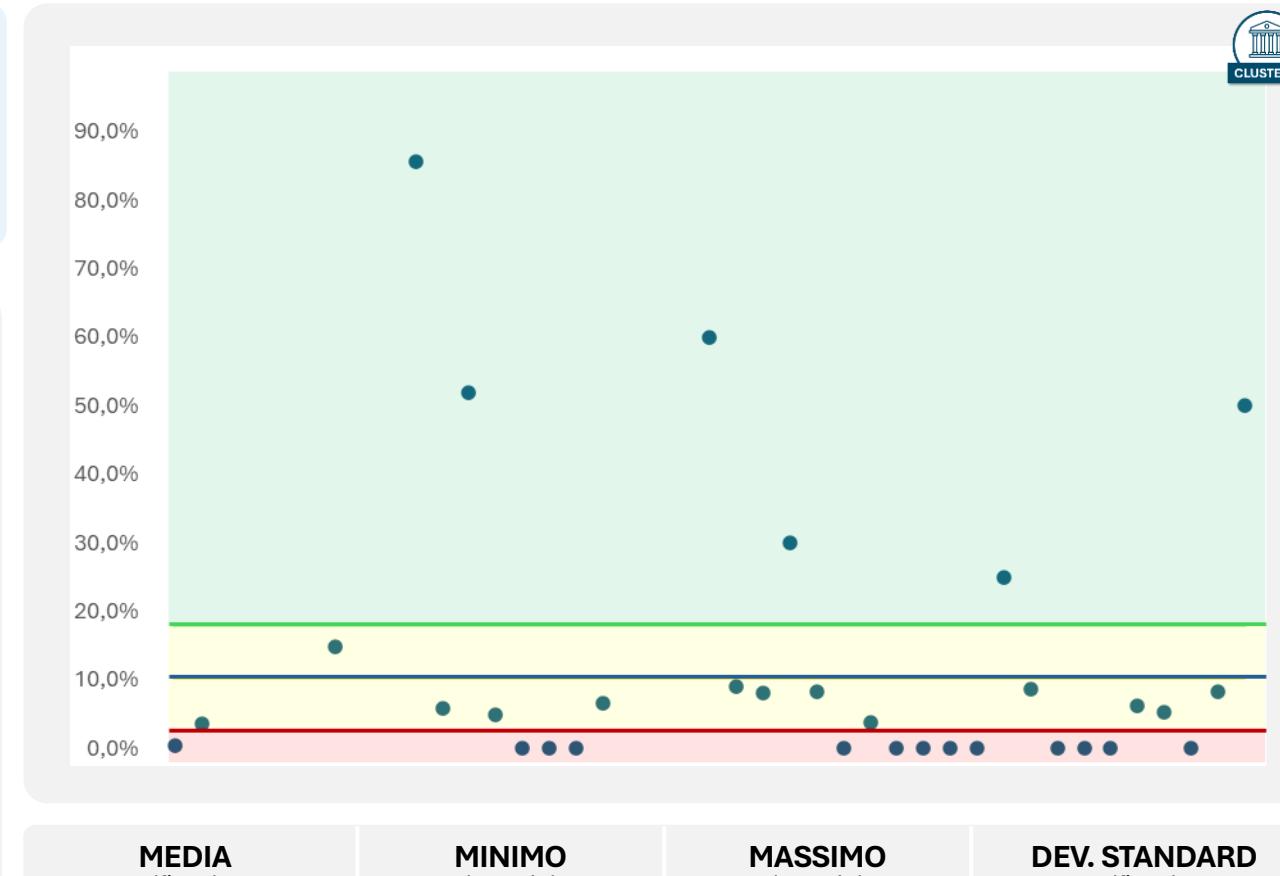


≤ 2,6 %

17

N/A*

5



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**.
- 13 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla** con valori tendenzialmente distribuiti sotto alla media.
- Le **17 Amministrazioni** inserite nella categoria rossa presentano valori prossimi **allo 0,0%**.
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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

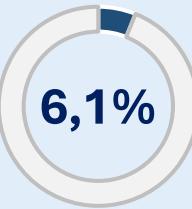


FORMULA

Nº di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



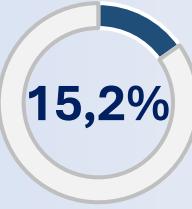
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO
240 Rispondenti complessivi



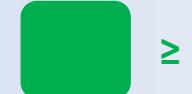
CLUSTER 3



KPI PER PANEL
124 Enti locali

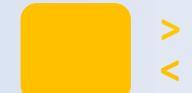


CATEGORIE



SOGLIE
≥ 28,8 %

#ENTI PER CATEGORIA
29



> 9,0 %
< 28,8 %

29

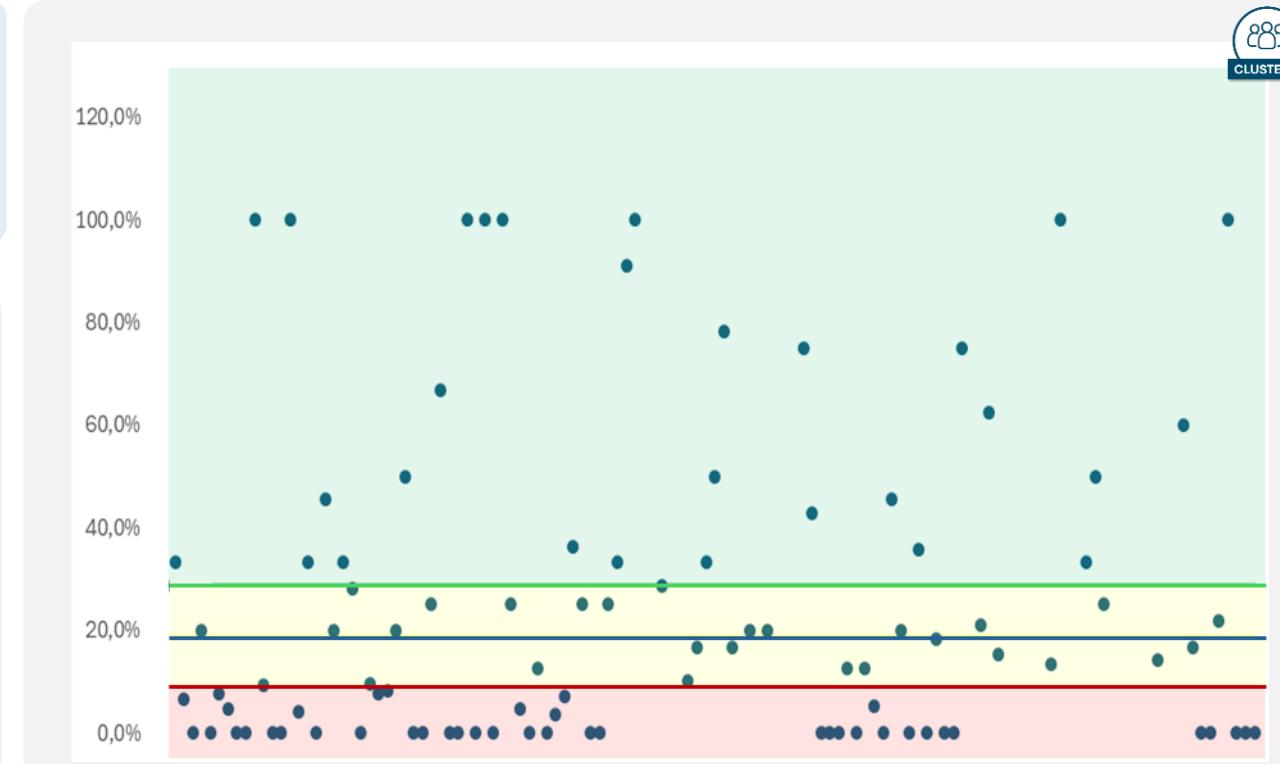


≤ 9,0 %

42

N/A*

24



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
18,9%	0,0%	100,0%	19,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **29 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**.
- **29 Amministrazioni** si collocano all'interno della categoria gialla, tutte con valori prevalentemente sotto alla media.
- 42 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 24 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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



FORMULA

Nº di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



240 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

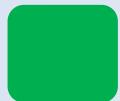


KPI PER PANEL



41 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 10,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

7



> 0,4 %
< 10,4 %

11

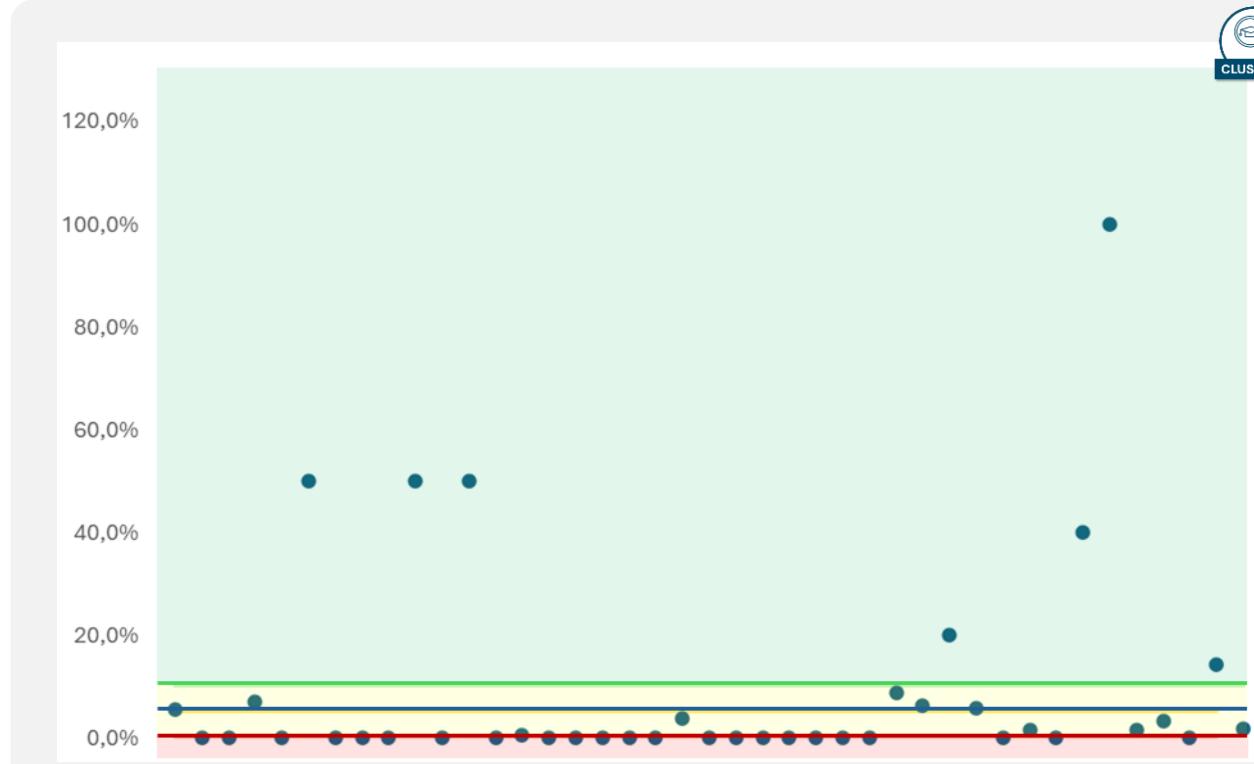


≤ 0,4 %

20

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

5,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

10,1%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 7 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**.
- 11 enti si trovano nella categoria gialla, con valori prevalentemente **sotto e sopra la media**.
- La maggior parte delle 20 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)

Quarto Report KPI

All. 3_Analisi dell'andamento dei
risultati



Data: Dicembre 2025



Next generation EU
Milestone M1C1 – 59 BIS
2° semestre 2025

CONTESTO E OBIETTIVO

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

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

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal DFP*, il **terzo monitoring step (Q4 2025)** sarà corredata da una **relazione di posizionamento delle amministrazioni (Report di Benchmark)** coinvolte nella rilevazione, le quali saranno anonimamente clusterizzate in tre differenti categorie identificate con i tre colori rosso, giallo e verde in base ai risultati raggiunti rispetto ad un benchmark di riferimento individuato, e da uno **studio dell'andamento dei risultati rispetto alla rilevazione precedente**.

Il presente documento ha come obiettivo quello di descrivere la **metodologia** adottata per mettere a confronto i risultati del Report IV con quelli della rilevazione precedente, **per quanto riguarda i KPI semestrali**, con l'intento di fornire evidenze in merito all'evoluzione dei dati raccolti dalle Amministrazioni coinvolte nel periodo di riferimento. Si pone in evidenza, in particolare, il confronto del **numero di Amministrazioni nelle 3 categorie derivante dall'analisi di Benchmark** tra due intervalli temporali consecutivi e l'andamento seguito dai KPI nel medesimo periodo tra **panel comparabili**, sia a livello complessivo che suddivisi nei cluster definiti.





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione delle categorie

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

41*
KPI
TOTALI

1. Clusterizzazione

Suddivisione del panel totale di amministrazioni in cluster omogenei per la realizzazione di analisi puntuale e significative



2. Differenziazione KPI

Differenziazione dei KPI sulla base della tipologia di dati raccolti, in KPI qualitativi o KPI quantitativi

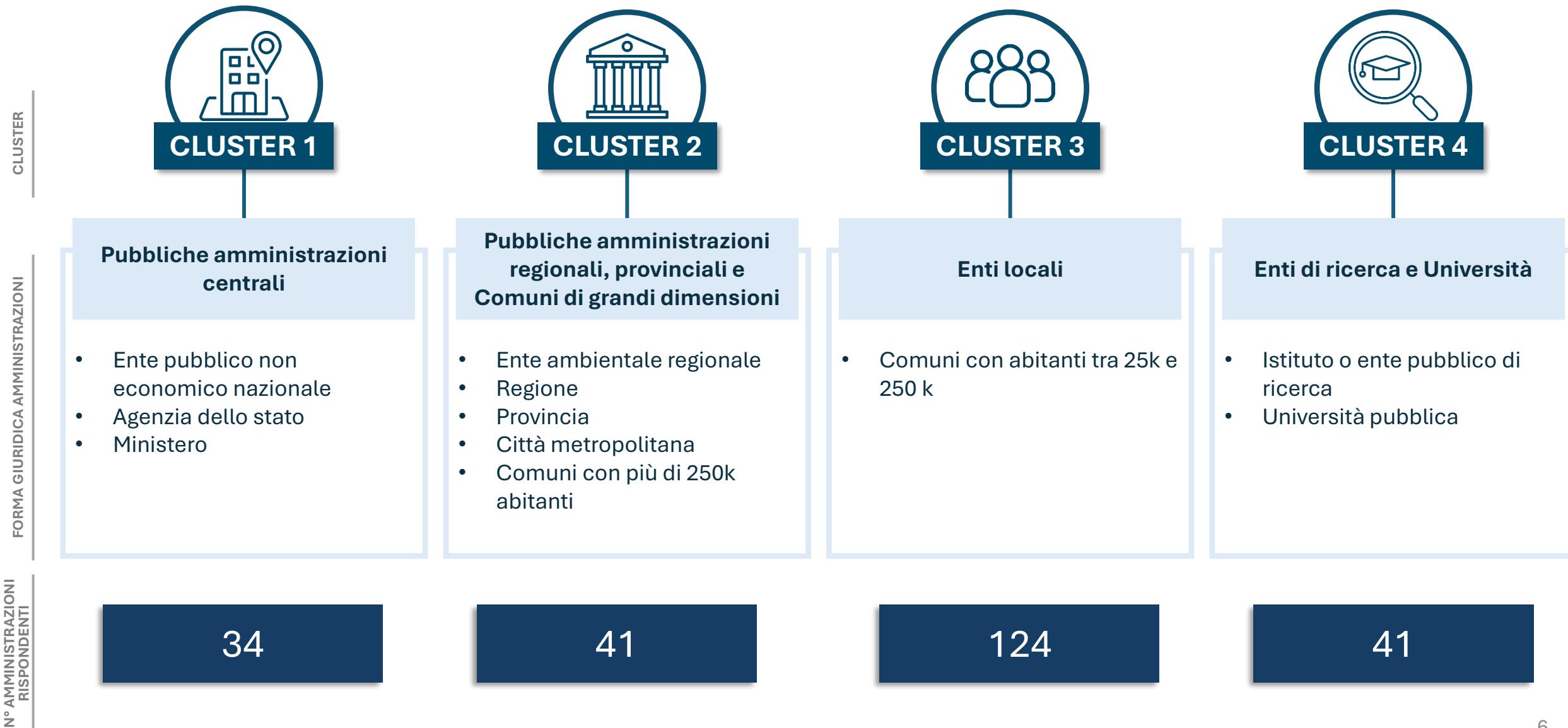


3. Definizione delle categorie

Definizione delle categorie rosso, giallo, verde differenziate per tipologia di KPI in funzione della tipologia degli indicatori

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle pubbliche amministrazioni rispondenti



OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

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

32 KPI QUANTITATIVI

- **D1.4** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based
- **D1.5** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze
- **D2.1*** Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione
- **D2.2*** Percentuale di profili EQ/EP assunti
- **D2.4*** Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni
- **D2.5*** Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate
- **D3.1** Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali
- **D3.4** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based
- **D3.5** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D3.6*** Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni
- **D4.2** Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali
- **D5.3** Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni

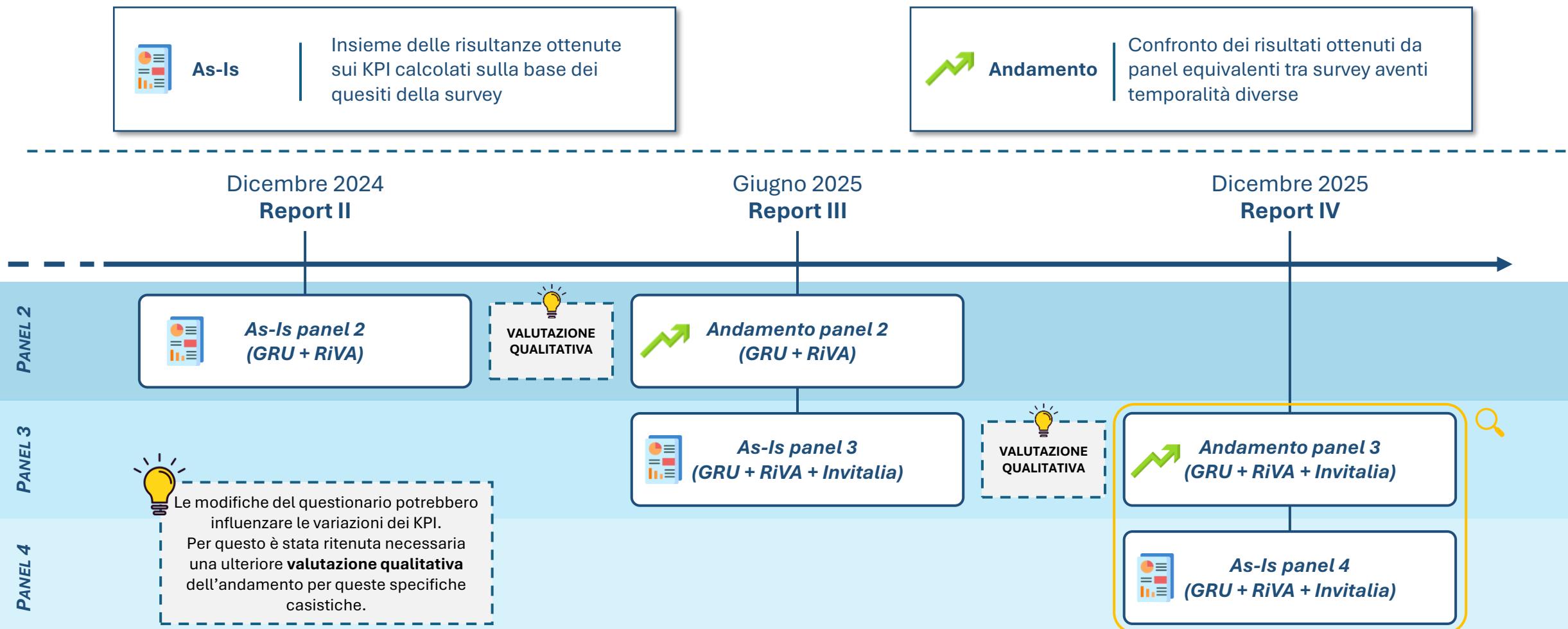
9 KPI QUALITATIVI

- **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
- **D6.20** Mobilità volontaria

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Strategia di confrontabilità | KPI

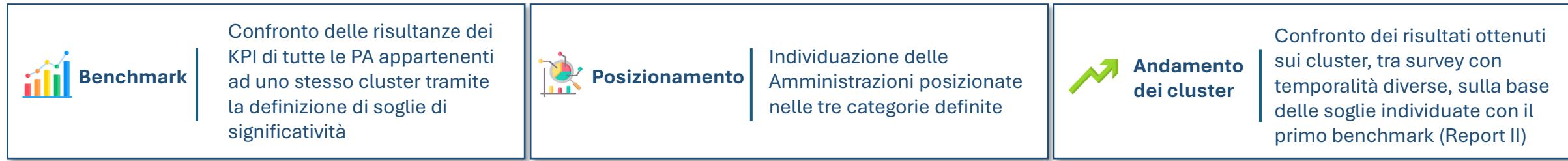
Di seguito è illustrata la metodologia di verifica dell'andamento dei singoli KPI tra i diversi Report:



OVERVIEW METODOLOGIA

3. Strategia di confrontabilità | Benchmark

La metodologia utilizzata prevede un **primo calcolo del benchmark** e relativa individuazione di **soglie di significatività e fasce di collocamento** per le PA (rosso, giallo, verde), le quali sono state **fissate** e verranno usate come elemento di confronto anche nei successivi Report nei quali verrà eseguito il **posizionamento delle PA** e il **confronto dei risultati** ottenuti rispetto ai Report precedenti.



* Le soglie definite con i dati del primo benchmark saranno utilizzate come riferimento nell'individuazione delle fasce anche per i benchmark successivi



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI



2

ANDAMENTO DEI RISULTATI

GUIDA ALLA LETTURA DELL'ANDAMENTO DEI KPI

La presentazione dei risultati dell'analisi sull'andamento dei dati è organizzata per dimensione. Per ciascuna dimensione vengono proposte viste di dettaglio sull'andamento dei KPI, seguite da viste specifiche sull'andamento di benchmark, ognuna focalizzata sul relativo cluster di riferimento. Di seguito è riportata **una guida alla lettura**, con l'evidenza degli elementi di maggior rilievo per le viste dedicate **all'andamento dei KPI**.

The screenshot shows a report titled "D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE" for "ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1". The report includes a table with columns for ID, Report III, Report IV, and Andamento (Change). The table rows are numbered 1.1 to 1.5. The "Andamento" column uses green for positive changes and red for negative changes. A note at the bottom states: "* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI".

Indicazione del nome della dimensione analizzata

Indicazione del cluster analizzato

ID del KPI di riferimento

Valore del KPI riportato nel III Report per il cluster di riferimento

Valore del KPI riportato nel IV Report per il cluster di riferimento

Principali evidenze e considerazioni

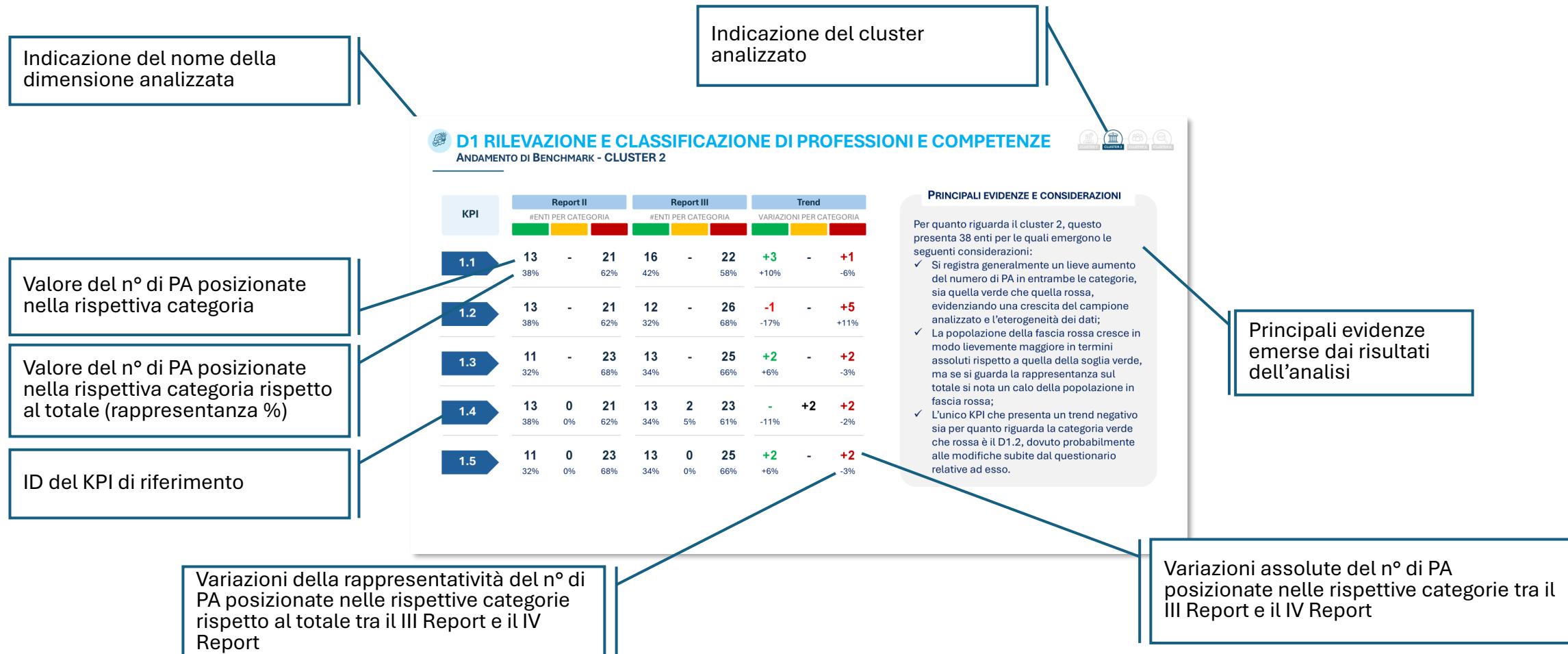
Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da xx enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:
✓ xx

Principali evidenze emerse dai risultati dell'analisi

Variazione percentuale del valore del KPI tra III Report e IV Report per il cluster di riferimento. Le variazioni che hanno implicazione positiva, a seconda della natura del KPI, sono indicate con il colore verde mentre, al contrario, per il caso opposto è utilizzato il colore rosso.

GUIDA ALLA LETTURA DELL'ANDAMENTO DI BENCHMARK

La presentazione dei risultati dell'analisi sull'andamento dei dati è organizzata per dimensione. Per ciascuna dimensione vengono proposte viste di dettaglio sull'andamento dei KPI, seguite da viste specifiche sull'andamento di benchmark, ognuna focalizzata sul relativo cluster di riferimento. Di seguito è riportata una **guida alla lettura**, con l'evidenza degli elementi di maggior rilievo per le viste dedicate all'andamento di Benchmark.



LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	49,0%	51,0%	+3,9%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	21,7%	23,6%	+8,8%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	32,5%	35,0%	+7,8%
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	34,7%	44,7%	+28,9%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	40,5%	45,4%	+12,1%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1



ID	Report III	Report IV	Andamento
1.1	66,7%	61,5%	-7,7%
1.2	41,7%	53,9%	+29,2%
1.3	33,3%	38,5%	+15,4%
1.4	48,6%	62,7%	+29,1%
1.5	38,1%	44,9%	+17,9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia, per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni centrali, un miglioramento generalizzato dei KPI appartenenti alla dimensione 1;
- ✓ Solamente il KPI 1.1 ha subito un calo.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2



ID	Report III	Report IV	Andamento
1.1	48,3%	48,3%	-
1.2	31,0%	37,9%	-22,2%
1.3	37,9%	51,7%	+36,4%
1.4	33,7%	34,2%	+1,7%
1.5	40,8%	52,0%	+27,4%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La maggior parte dei KPI mostra un andamento positivo;
- ✓ Per il solo KPI 1.1 il valore non è cambiato tra una rilevazione e l'altra;
- ✓ L'unico KPI che mostra un andamento negativo è l'1.2.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3



ID	Report III	Report IV	Andamento
1.1	50,0%	52,9%	+5,9%
1.2	12,8%	13,7%	+7,7%
1.3	31,4%	30,4%	-3,1%
1.4	40,0%	40,4%	+0,9%
1.5	35,8%	36,3%	+1,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il panel registra miglioramenti per tutti i KPI, eccetto l'1.3, che vede un leggero peggioramento pari al -3,1%.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4



ID	Report III	Report IV	Andamento
1.1	28,6%	30,8%	+7,7%
1.2	50,0%	38,5%	-23,1%
1.3	28,6%	30,8%	+7,7%
1.4	9,0%	100,0%	+909,8%
1.5	61,6%	98,8%	+60,4%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La maggior parte dei KPI mostra un andamento migliorativo tra le due rilevazioni;
- ✓ Il solo KPI 1.2 mostra un andamento negativo;
- ✓ Tra tutti, emerge il KPI 1.4, il cui valore è aumentato di nove volte tra III e IV rilevazione.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	17	-	14	19	-	15	+2	-	+1
	55%	-	45%	56%	-	44%	+2%	-	-2%
1.2	11	-	20	12	-	22	+1	-	+2
	35%	-	65%	35%	-	65%	-1%	-	0%
1.3	11	-	20	12	-	22	+1	-	+2
	35%	-	65%	35%	-	65%	-1%	-	0%
1.4	11	2	16	12	4	17	+1	+2	+1
	35%	6%	52%	35%	12%	50%	-1%	+82%	-3%
1.5	10	0	20	10	0	22	0	0	+2
	32%	0%	65%	29%	0%	65%	-9%	-	0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ Per il KPI 1.5, si registra un aumento della popolazione nella fascia rossa.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	16	-	22	16	-	24	0	-	+2
	42%	-	58%	39%	-	59%	-7%	-	+1%
1.2	12	-	26	15	-	24	+3	-	-2
	32%	-	68%	37%	-	59%	+16%	-	-14%
1.3	13	-	25	18	-	21	+5	-	-4
	34%	-	66%	44%	-	51%	+28%	-	-22%
1.4	13	2	23	13	2	26	0	0	+3
	34%	5%	61%	32%	5%	63%	-7%	-7%	+5%
1.5	13	0	25	17	0	23	+4	0	-2
	34%	0%	66%	41%	0%	56%	+21%	-	-15%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 41 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Vi è un miglioramento generalizzato rispetto al III report.
- ✓ Inversamente, i KPI 1.1 e 1.4 riportano un lieve calo, che si manifesta nell'incremento del numero di enti in categoria rossa.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	57	-	58	66	-	58	+9	-	0
	50%	-	50%	53%	-	47%	+7%	-	-7%
1.2	15	-	100	16	-	107	+1	-	+7
	13%	-	87%	13%	-	86%	-1%	-	-1%
1.3	35	-	80	38	-	86	+3	-	+6
	30%	-	70%	31%	-	69%	+1%	-	0%
1.4	35	11	64	43	13	64	+8	+2	0
	30%	10%	56%	35%	10%	52%	+14%	+10%	-7%
1.5	32	0	80	36	0	86	+4	0	+6
	28%	0%	70%	29%	0%	69%	+4%	-	0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA nella categoria verde, evidenziando anche l'aumento della percentuale delle stesse rispetto al totale, ad eccezione del KPI 1.2;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce per i KPI 1.2, 1.3 e 1.5.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	12	-	28	12	-	29	0	-	+1
	30%	-	70%	29%	-	71%	-2%	-	+1%
1.2	19	-	21	17	-	24	-2	-	+3
	48%	-	53%	41%	-	59%	-13%	-	+11%
1.3	9	-	30	9	-	32	0	-	+2
	23%	-	75%	22%	-	78%	-2%	-	+4%
1.4	8	0	31	9	1	31	+1	+1	0
	20%	0%	78%	22%	2%	76%	+10%	-	-2%
1.5	8	0	31	8	0	32	0	0	+1
	20%	0%	78%	20%	X%	78%	-2%	-	+1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA nella categoria rossa, ad eccezione del KPI 1.4;
- ✓ In merito al KPI 1.4 si registra un lieve aumento della popolazione della fascia verde.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
2.1 ³	% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE			
2.2 ³	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI			
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	9,6%	12,7%	+33,3%
2.4 ³	% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI			
2.5 ³	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE			

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report

³ I KPI contrassegnati presentano frequenza annuale e non sono inclusi in questo report che confronta solo KPI semestrali



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1



ID	Report III	Report IV	Andamento
2.1*			
2.2*			
2.3	16,7%	23,1%	+38,5%
2.4*			
2.5*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si evidenzia, per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni centrali, un miglioramento del KPI 2.3.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2



ID	Report III	Report IV	Andamento
2.1*			
2.2*			
2.3	10,3%	20,7%	+100,0%
2.4*			
2.5*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Il KPI 2.3 è l'unico KPI semestrale e mostra un incremento significativo pari al 100% del proprio valore tra la III e la IV rilevazione.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3



ID	Report III	Report IV	Andamento
2.1*			
2.2*			
2.3	7,8%	8,8%	+12,5%
2.4*			
2.5*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per quanto riguarda gli enti locali, si evidenzia un contenuto miglioramento del KPI 2.3.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4



ID	Report III	Report IV	Andamento
2.1*			
2.2*			
2.3	14,3%	15,4%	+7,7%
2.4*			
2.5*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 4, composto da 13 enti, presenta significative variazioni negative:

- ✓ Il KPI 2.3 presenta un lieve miglioramento pari al 7,7%.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*									
2.2*									
2.3	5	-	21	8	-	26	+3	-	+5
	16%	-	68%	24%	-	76%	+46%	-	+13%
2.4*									
2.5*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 2.3 si registra un aumento sia per la popolazione in fascia rossa e sia per la popolazione in fascia verde.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III	Report IV	Andamento	
	#ENTI PER CATEGORIA	#ENTI PER CATEGORIA	VARIAZIONI PER CATEGORIA	
2.1*				
2.2*				
2.3	3 8%	30 - 79%	7 17% - 34 83%	+4 +116% - +4 +5%
2.4*				
2.5*				

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 2.3 si registra un aumento della popolazione sia in fascia rossa che in fascia verde.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*									
2.2*									
2.3	8	-	82	11	-	113	+3	-	+31
	7%	-	71%	9%	-	91%	+28%	-	+28%
2.4*									
2.5*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

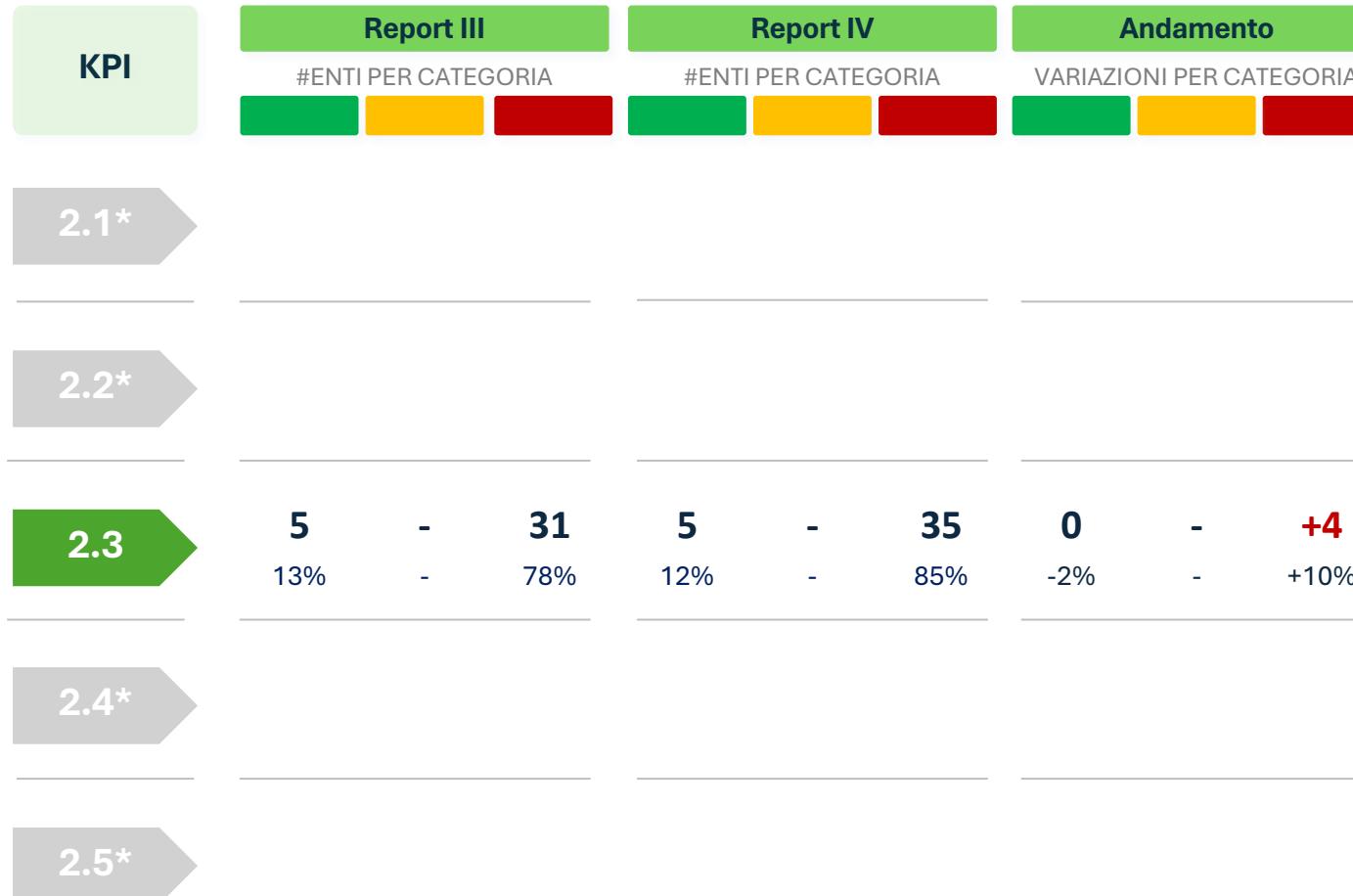
- ✓ Per il KPI 2.3 si registra un aumento della popolazione in fascia verde e contestualmente un pari aumento della popolazione in fascia rossa.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



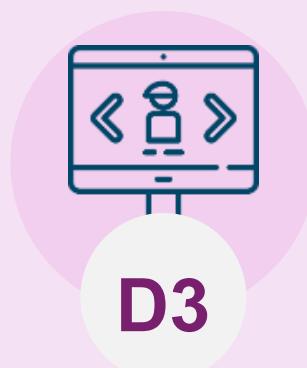
PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 41 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un lieve aumento per le amministrazioni in fascia rossa per il KPI 2.3.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	53,2%	38,6%	-27,5%
3.2 ³	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING			
3.3 ³	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO			
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	31,5%	27,6%	-12,2%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	30,0%	18,9%	-37,1%
3.6 ³	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI			

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report

³ I KPI contrassegnati presentano frequenza annuale e non sono inclusi in questo report che confronta solo KPI semestrali



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1



ID	Report III	Report IV	Andamento
3.1	50,0%	15,6%	-68,9%
3.2*			
3.3*			
3.4	38,9%	4,4%	-88,6%
3.5	11,1%	0,0%	-100,0%
3.6*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un peggioramento significativo per tutti i KPI.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2



ID	Report III	Report IV	Andamento
3.1	65,7%	59,7%	-9,1%
3.2*			
3.3*			
3.4	39,8%	50,8%	+27,6%
3.5	21,7%	46,3%	+113,3%
3.6*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento tra i KPI analizzati, fatta eccezione per il KPI 3.1;
- ✓ L'incremento più significativo è avvenuto per il KPI 3.5, che ha più che raddoppiato il suo valore.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3



ID	Report III	Report IV	Andamento
3.1	55,1%	38,6%	-30,0%
3.2*			
3.3*			
3.4	35,4%	23,2%	-34,6%
3.5	24,9%	9,5%	-62,0%
3.6*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI presentano un peggioramento complessivo, in particolare per quanto riguarda il KPI 3.5.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4



ID	Report III	Report IV	Andamento
3.1	40,4%	34,9%	-13,5%
3.2*			
3.3*			
3.4	17,0%	34,9%	+105,7%
3.5	47,7%	34,9%	-26,8%
3.6*			

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 4, composto da 13 enti. Per esso emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 3.1 e 3.5 si registra una riduzione;
- ✓ Mentre il KPI 3.4, tra la III e la IV rilevazione ha più che raddoppiato il suo valore.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	9	0	4	3	0	7	-6	0	+3
	29%	0%	13%	9%	0%	21%	-70%	-	+60%
3.2*									
3.3*									
3.4	6	2	16	5	0	16	-1	-2	0
	19%	6%	52%	15%	0%	47%	-24%	-100%	-9%
3.5	3	1	21	2	0	32	-1	-1	+11
	10%	3%	68%	6%	0%	94%	-39%	-100%	+39%
3.6*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti.

Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per tutti i KPI si registra un andamento negativo, dato sia dall'aumento di enti in fascia rossa che dalla diminuzione di enti in fascia verde.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	14	6	10	9	3	10	-5	-3	0
	37%	16%	26%	22%	7%	24%	-40%	-54%	-7%
3.2*									
3.3*									
3.4	9	0	27	9	0	26	0	0	-1
	24%	0%	71%	22%	0%	63%	-7%	-	-11%
3.5	6	0	30	7	0	34	+1	0	+4
	16%	0%	79%	17%	0%	83%	+8%	-	+5%
3.6*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 3.1 si registra una riduzione pari al 40% degli enti in fascia verde.
- ✓ Per il KPI 3.4 si registra un lieve calo degli enti fascia rossa.
- ✓ Per il KPI 3.5 si registra un aumento degli enti in fascia verde e contestualmente in fascia rossa.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	43	8	38	38	1	23	-5	-7	-15
	37%	7%	33%	31%	1%	19%	-18%	-88%	-44%
3.2*									
3.3*									
3.4	27	68	0	27	64	0	0	-4	0
	23%	59%	0%	22%	52%	0%	-7%	-13%	-
3.5	17	88	0	13	111	0	-4	+23	0
	15%	77%	0%	10%	90%	0%	-29%	+17%	-
3.6*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 3.1 registra un miglioramento complessivo dato da un consistente calo di enti in fascia rossa;
- ✓ Per il KPI 3.4 si riscontra una lieve diminuzione degli enti in fascia gialla;
- ✓ Per il KPI 3.5 emerge un peggioramento dato da un calo di enti in fascia verde ed un aumento degli enti in fascia gialla.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	19	5	14	18	4	10	-1	-1	-4
	48%	13%	35%	44%	10%	24%	-8%	-22%	-30%
3.2*									
3.3*									
3.4	6	1	32	6	0	31	0	-1	-1
	15%	3%	80%	15%	0%	76%	-2%	-100%	-5%
3.5	5	0	33	5	0	36	0	0	+3
	13%	0%	83%	12%	0%	88%	-2%	-	+6%
3.6*									

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 3.1 e 3.4 si riscontra un miglioramento dato da un calo di enti in fascia rossa.
- ✓ Per il KPI 3.5, invece, si riscontra un peggioramento dato dall'aumento degli enti in fascia rossa.

SVILUPPO PROFESSIONALE



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	9,6%	10,8%	+13,3%
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	12,8%	21,5%	+68,1%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1



ID	Report III	Report IV	Andamento
4.1	8,3%	15,4%	+84,6%
4.2	5,5%	31,0%	+467,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Entrambi i KPI riscontrano un aumento sostanziale. In particolare, per il KPI 4.2, si segnala un aumento pari al 467,6%.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2

ID	Report III	Report IV	Andamento
4.1	10,3%	13,8%	+33,3%
4.2	16,8%	9,8%	-41,9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Il KPI 4.1 mostra un incremento significativo, pari a un terzo del valore rilevato nella III rilevazione;
- ✓ Il KPI 4.2, invece, evidenzia un significativo peggioramento del valore rispetto a quanto rilevato nei 6 mesi precedenti.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3



ID	Report III	Report IV	Andamento
4.1	8,8%	9,8%	+11,1%
4.2	16,4%	21,1%	+28,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Il KPI 4.1 mostra un incremento pari all'11,1% del valore rilevato nella III rilevazione;
- ✓ Il KPI 4.2 evidenzia un significativo miglioramento, pari al 28,8% del valore rilevato nei 6 mesi precedenti.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4



ID	Report III	Report IV	Andamento
4.1	14,3%	7,7%	-46,2%
4.2	7,4%	43,9%	+493,3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 evidenzia un significativo peggioramento del valore rispetto a quanto rilevato nei 6 mesi precedenti;
- ✓ Il KPI 4.2, invece, evidenzia un incremento significativo del valore rispetto a quanto rilevato nei 6 mesi precedenti.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	4	-	20	5	-	25	+1	-	+5
	13%	-	65%	15%	-	74%	+14%	-	+14%
4.2	10	11	7	16	7	6	+6	-4	-1
	32%	35%	23%	47%	21%	18%	+46%	-42%	-22%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ In riferimento al KPI 4.1, si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa;
- ✓ Per il KPI 4.2, al contrario, si registra un aumento della popolazione nella fascia verde e una lieve riduzione della popolazione in fascia rossa.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	3 8%	-	25 66%	6 15%	-	25 61%	+3 +85%	-	0 -7%
4.2	10 26%	18 47%	10 26%	8 20%	21 51%	10 24%	-2 -26%	+3 +8%	0 -7%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 registra un aumento di 3 enti in fascia verde;
- ✓ Per il KPI 4.2, si segnala una diminuzione degli enti in fascia verde.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	9	-	79	10	-	89	+1	-	+10
	8%	-	69%	8%	-	72%	+3%	-	+4%
4.2	27	33	42	30	32	36	+3	-1	-6
	23%	29%	37%	24%	26%	29%	+3%	-10%	-21%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Generale miglioramento relativo ai posizionamenti nelle fasce verdi;
- ✓ Il KPI 4.1 presenta un aumento delle PA posizionate in fascia rossa, considerando sia il numero assoluto che rapportato al totale.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	4	-	28	4	-	33	0	-	+5
	10%	-	70%	10%	-	80%	-2%	-	+15%
4.2	14	14	12	11	15	14	-3	+1	+2
	35%	35%	30%	27%	37%	34%	-23%	+5%	+14%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 4.1 e 4.2 si registra un aumento della popolazione in fascia rossa;
- ✓ Per il KPI 4.2 si registra una moderata riduzione della popolazione in fascia verde.

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	21,7%	22,3%	+2,9%
5.2 ³	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA			
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI	189	242	+28,0%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report

³ I KPI contrassegnati presentano frequenza annuale e non sono inclusi in questo report che confronta solo KPI semestrali



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1



ID	Report III	Report IV	Andamento
5.1	41,7%	38,5%	-7,7%
5.2*			
5.3	35	75	+114,3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Per quanto riguarda le Pubbliche Amministrazioni centrali si riporta un miglioramento del KPI 5.3, che evidenzia un incremento significativo del valore rispetto a quanto rilevato nei 6 mesi precedenti;
- ✓ Il KPI 5.1, invece, evidenzia un peggioramento del valore rispetto a quanto rilevato nei 6 mesi precedenti.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2



ID	Report III	Report IV	Andamento
5.1	6,9%	6,9%	-
5.2*			
5.3	57	43	-24,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Il KPI 5.3 ha registrato un peggioramento del proprio valore, con una riduzione percentuale prossima al 25%;
- ✓ Il KPI 5.1, invece, non ha modificato il proprio valore rispetto al report precedente.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3



ID	Report III	Report IV	Andamento
5.1	23,5%	24,5%	+4,2%
5.2*			
5.3	68	72	+5,9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Generalmente, l'andamento dei KPI è risultato positivo, con un incremento rispetto alla rilevazione precedente.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4



ID	Report III	Report IV	Andamento
5.1	21,4%	23,1%	+7,7%
5.2*			
5.3	29	52	+79,3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato**, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ L'andamento è stato generalmente positivo, in particolare si evidenzia per il KPI 5.3 un incremento significativo.

* I KPI CONTRASSEGNOTI PRESENTANO FREQUENZA ANNUALE E NON SONO INCLUSI IN QUESTO REPORT. IL LORO CONFRONTO SARÀ EFFETTUATO ESCLUSIVAMENTE NEI REPORT DI GIUGNO, PER GARANTIRE DATI COMPLETI E RAPPRESENTATIVI TRA DUE ANNUALITÀ SUCCESSIVE. IL PRESENTE REPORT ANALIZZA SOLO KPI SEMESTRALI.

** IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	7	-	24	9	-	25	+2	-	+1
	23%	-	77%	269%	-	74%	+17%	-	-5%
5.2*									
5.3	5	26	0	6	28	0	+1	+2	0
	16%	84%	0%	18%	82%	0%	+9%	-2%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ In riferimento al KPI 5.1, si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa;
- ✓ Per il KPI 5.3 si registra un aumento della popolazione nella fascia verde mentre, per la fascia rossa, i valori restano invariati.



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	3	-	35	3	-	37	0	-	+2
	8%	-	92%	7%	-	90%	-7%	-	-2%
5.2*									
5.3	3	20	15	3	19	19	0	-1	+4
	8%	53%	39%	7%	46%	46%	-7%	-12%	+17%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Sia per KPI 5.1 che per il 5.3 si riscontra un lieve aumento degli enti in categoria rossa.



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	25	-	90	32	-	92	+7	-	+2
	22%	-	78%	26%	-	74%	+19%	-	-5%
5.2*									
5.3	10	105	0	10	114	0	0	+9	0
	9%	91%	0%	8%	92%	0%	-7%	+1%	0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggiore numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 5.1 presenta un miglioramento nei posizionamenti in fascia verde e lieve aumento delle PA posizionate in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 5.3 non ha subito variazioni in termini assoluti relativamente ai posizionamenti in fascia verde e rossa, ma guardando il rapporto rispetto al totale si evince un peggioramento nella categoria verde.



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



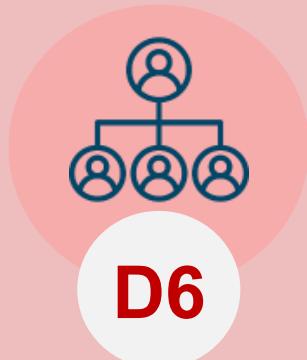
KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	7	-	33	7	-	34	0	-	+1
	18%	-	83%	17%	-	83%	-2%	-	+1%
5.2*									
5.3	1	38	0	2	39	0	+1	+1	0
	3%	95%	0%	5%	95%	0%	+95%	0%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 5.1 si registra un aumento lieve degli enti presenti in fascia rossa;
- ✓ Per il KPI 5.3 si registra, invece, un lieve aumento degli enti presenti in fascia verde.

**CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
(1/4)**



Andamento panel 3 – KPI complessivi

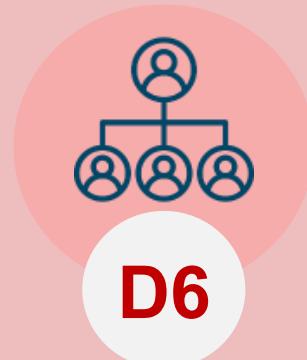
ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ²	Andamento
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	41,1%	36,0%	-12,3%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE (DONNE SU TOTALE)	56,5%	56,9%	+0,6%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	51,8	52,1	+0,6%
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	17,1%	17,4%	+1,5%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	20,3%	21,9%	+7,7%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono

² Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione
solo le Amministrazioni che hanno partecipato a entrambi i report



CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (2/4)



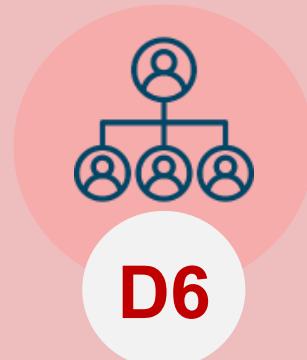
Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report	Andamento
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	13,5%	5,8%	-56,7%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	11,7%	1,8%	-84,3%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	4,8%	1,5%	-68,1%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	5,4%	4,8%	-12,5%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	12,5%	17,2%	+37,6%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono



CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (3/4)



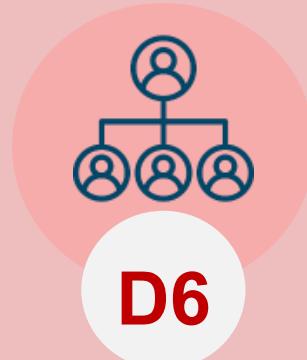
Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report	Andamento
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	49,3%	50,0%	+1,3%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	55,1%	55,6%	+1,0%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	16,4%	20,6%	+25,8%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	8,2%	7,7%	-6,3%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,32%	0,27%	-17,1%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono



CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
(4/4)



Andamento panel 3 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report	Andamento
6.16	MOBILITA' ESTERNA TEMPORANEA (OUT)	0,9%	0,8%	-9,8%
6.17	MOBILITA' ESTERNA TEMPORANEA (IN)	0,8%	0,6%	-19,1%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	40,9%	40,8%	-0,2%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	147	171	+16,3%
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA	6,3%	6,4%	+2,7%

¹ Il valore complessivo relativo al III Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1 (1/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.1	14,9%	29,4%	+97,0%
6.2	58,8%	57,7%	-1,8%
6.3	52,1	52,4	+0,7%
6.4	28,4%	26,2%	-7,7%
6.5	23,1%	25,2%	+9,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si evidenzia un miglioramento significativo per il KPI 6.1, mentre per il KPI 6.4 l'incremento è più modesto;
- ✓ Si riscontra un andamento negativo per i KPI 6.2, 6.3 e 6.4;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.3 e 6.5 l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI, allo stesso modo per il KPI 6.4 la diminuzione rappresenta un andamento positivo.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1 (2/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.6	12,1%	5,5%	-54,5%
6.7	9,9%	0,02%	-99,8%
6.8	9,4%	1,4%	-84,9%
6.9	2,5%	4,8%	+93,4%
6.10	16,5%	27,8%	+67,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si riscontra un miglioramento sostanziale e generalizzato rispetto al III report, in modo particolare per quanto riguarda il KPI 6.9.
- ✓ Si evidenzia un calo altrettanto significativo per i KPI 6.7 e 6.8.
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 la diminuzione rappresenta un andamento positivo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1 (3/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.11	62,8%	64,9%	+3,4%
6.12	67,9%	69,6%	+2,5%
6.13	4,8%	8,9%	+84,5%
6.14	9,9%	7,5%	-24,0%
6.15	0,0%	0,0%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si può constatare un miglioramento generalizzato rispetto al III report. In particolare, il KPI 6.13 riporta un incremento dell'84,5% rispetto alla precedente rilevazione.
- ✓ Il KPI 6.14, invece, riporta un calo del 24%.
- ✓ Si segnala che il KPI 6.15 rimane invariato allo 0,0% per entrambi i report.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 1 (4/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.16	0,6%	0,6%	-0,1%
6.17	1,1%	0,6%	-47,8%
6.18	41,1%	41,0%	-0,4%
6.19	13	18	+38,5%
6.20	2,4%	1,7%	-29,2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 1 presenta le dimensioni più ridotte, essendo composto solamente da 13 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si evidenzia un miglioramento significativo per il KPI 6.19, che vede un incremento pari al 38,5%;
- ✓ Mentre per i KPI 6.17, 6.18 e 6.20 si registra un andamento negativo, più moderato nel caso del KPI 6.18;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 la diminuzione rappresenta un andamento positivo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2 (1/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.1	22,5%	22,9%	+2,0%
6.2	52,1%	53,0%	+1,8%
6.3	52,7	52,8	+0,1%
6.4	12,0%	11,0%	-8,8%
6.5	13,7%	13,8%	+1,2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si evidenzia un andamento positivo per i KPI 6.1, 6.2, 6.4;
- ✓ Si registra un peggioramento moderato per quanto riguarda i KPI 6.3 e 6.5;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2 (2/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.6	14,6%	5,9%	-59,3%
6.7	13,2%	2,1%	-84,1%
6.8	0,5%	1,0%	+100,3%
6.9	5,5%	4,9%	-11,3%
6.10	12,6%	15,3%	+21,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si registra un andamento positivo significativo per i KPI 6.6, 6.8, l'incremento è più moderato per il KPI 6.10;
- ✓ Mentre si registra un andamento negativo per i KPI 6.7 e 6.9;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 la diminuzione rappresenta un andamento positivo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2 (3/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.11	44,5%	43,1%	-3,1%
6.12	52,7%	50,2%	-4,8%
6.13	9,6%	8,2%	-14,7%
6.14	6,6%	6,8%	+2,4%
6.15	0,8%	0,6%	-29,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni

- ✓ Si evidenzia un andamento negativo per tutti i KPI ad eccezione del 6.14 che presenta un miglioramento moderato.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 2 (4/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.16	1,9%	1,4%	-27,2%
6.17	1,2%	1,1%	-8,3%
6.18	41,8%	41,6%	-0,5%
6.19	31	33	+6,5%
6.20	6,2%	6,9%	+11,9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 2 è composto da 29 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento negativo esclusivamente per i KPI 6.17 e 6.18;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 la diminuzione rappresenta un andamento positivo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3 (1/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.1	53,5%	45,4%	-15,2%
6.2	58,3%	59,0%	+1,1%
6.3	50,6	51,2	+1,1%
6.4	6,9%	7,6%	+10,6%
6.5	26,3%	28,4%	+8,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento negativo per tutti i KPI eccetto il 6.2, che registra un leggero miglioramento;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3 (2/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.6	16,6%	6,7%	-59,7%
6.7	15,4%	5,6%	-63,5%
6.8	2,1%	1,2%	-44,3%
6.9	4,3%	4,8%	+10,3%
6.10	3,7%	4,3%	+16,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento negativo per KPI 6,7 e 6,8.
- ✓ Al contrario, i KPI rimanenti registrano andamenti positivi, specialmente il KPI 6,6.
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6,6 la diminuzione rappresenta un andamento positivo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3 (3/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.11	19,0%	22,3%	+17,3%
6.12	23,8%	27,8%	+16,6%
6.13	24,1%	27,7%	+14,9%
6.14	8,4%	8,7%	+3,3%
6.15	0,5%	0,5%	+9,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento positivo per tutti i KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 3 (4/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.16	0,5%	0,8%	+63,6%
6.17	0,2%	0,4%	+113,8%
6.18	35,4%	36,0%	+1,8%
6.19	84	97	+15,5%
6.20	11,0%	18,7%	+69,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 3 presenta le dimensioni più estese, essendo composto da 102 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si sottolinea un incremento significativo per i KPI 6.17 e 6.20, mentre per i KPI 6.18 e 6.19 l'incremento è più moderato;
- ✓ L'unico KPI che registra un andamento negativo è il 6.16;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4 (1/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.1	43,9%	37,0%	-15,6%
6.2	55,8%	60,1%	+7,7%
6.3	51	50,3	-1,3%
6.4	0,8%	3,9%	+366,5%
6.5	12,9%	14,8%	+14,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso si evidenziano le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento negativo per il KPI 6.1;
- ✓ Al contrario, il KPI 6.2 ha registrato un lieve incremento;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 l'incremento rappresenta un andamento negativo e, viceversa, l'andamento negativo rappresenta un incremento a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4 (2/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.6	10,1%	4,9%	-51,1%
6.7	7,7%	0,8%	-90,1%
6.8	4,4%	5,6%	+27,5%
6.9	16,6%	3,9%	-76,5%
6.10	15,9%	20,5%	+29,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso si evidenziano le seguenti considerazioni:

- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 l'andamento negativo rappresenta un incremento a causa della natura dei KPI;
- ✓ Si sottolinea un incremento positivo per i KPI 6.8 e 6.10;
- ✓ Al contrario, i KPI 6.7 e 6.9 presentano un andamento negativo.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4 (3/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.11	70,1%	67,0%	-4,5%
6.12	73,9%	72,7%	-1,6%
6.13	11,0%	13,6%	+23,2%
6.14	5,7%	8,8%	+54,0%
6.15	0,03%	0,05%	+78,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso si evidenziano le seguenti considerazioni:

- ✓ In linea generale, si sottolinea un andamento positivo per gran parte dei KPI;
- ✓ I KPI 6.11 e 6.12 presentano, invece, un lieve andamento negativo.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 3 – CLUSTER 4 (4/4)



ID	Report III	Report IV	Andamento
6.16	0,5%	0,2%	-58,9%
6.17	0,03%	0,04%	+19,2%
6.18	45,9%	50,0%	+8,9%
6.19	19	23	+21,1%
6.20	3,5%	1,4%	-59,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, il cluster 4 è composto da 13 enti. Per esso si evidenziano le seguenti considerazioni:

- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI;
- ✓ Si sottolinea un andamento positivo per gran parte dei KPI;
- ✓ Al contrario, il KPI 6.20 presenta un andamento negativo.

* IL PANEL 3 COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT IV, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (1/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	13	4	5	15	5	4	+2	+1	-1
	42%	13%	16%	44%	15%	12%	+5%	+14%	-27%
6.2	8	9	14	7	10	17	-1	+1	+3
	26%	29%	45%	21%	29%	50%	-20%	+1%	11%
6.3	10	11	10	11	12	11	+1	+1	+1
	32%	35%	32%	32%	35%	32%	0%	-1%	0%
6.4	9	14	8	12	12	10	+3	-2	+2
	29%	45%	26%	35%	35%	29%	+22%	-22%	+14%
6.5	11	6	9	10	5	14	-1	-1	+5
	35%	19%	29%	29%	15%	41%	-17%	-24%	+42%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per quanto riguarda i KPI dal 6.1 al 6.5, il confronto tra il III e il IV report rivela variazioni lievi, sia positive che negative.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (2/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	13 42%	11 35%	7 23%	18 53%	13 38%	3 9%	+5 +26%	+2 +8%	-4 -61%
6.7	8 26%	4 13%	18 58%	3 9%	1 3%	30 88%	-5 -66%	-3 -77%	+12 +52%
6.8	8 26%	7 23%	16 52%	1 3%	5 15%	28 82%	-7 -89%	-2 -35%	+12 +60%
6.9	10 32%	2 6%	19 61%	16 47%	2 6%	16 47%	+6 +46%	0 -9%	+3 -23%
6.10	11 35%	4 13%	15 48%	14 41%	4 12%	15 44%	+3 +16%	0 -9%	0 -9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Dal confronto tra i due report emerge un peggioramento significativo nei KPI 6.7 e 6.8, la cui popolazione in fascia rossa è aumentata di 12 unità.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (3/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	20 65%	5 16%	6 19%	19 56%	7 21%	8 24%	-1 -13%	+2 +28%	+2 +22%
6.12	19 61%	6 19%	6 19%	17 50%	9 26%	7 21%	-2 -18%	+3 +37%	+1 +6%
6.13	12 39%	2 6%	15 48%	11 32%	1 3%	21 62%	-1 -16%	-1 -54%	+6 +28%
6.14	6 19%	9 29%	16 52%	6 18%	11 32%	17 50%	0 -9%	+2 +11%	+1 -3%
6.15	0 0%	0 0%	31 100%	2 6%	0 0%	32 94%	+2 -	0 -	+1 -6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un peggioramento lieve ma generalizzato per i KPI dal 6.11 al 6.15. Tra questi, il KPI 6.13 presenta un aumento più significativo degli enti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (4/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	12	13	16	18	10	6	+6	-3	0
	39%	42%	19%	53%	29%	18%	+37%	-30%	-9%
6.17	6	7	18	6	4	24	0	-3	+6
	19%	23%	58%	18%	12%	71%	-9%	-48%	+22%
6.18	7	2	14	8	2	15	+1	0	+1
	23%	6%	45%	24%	6%	44%	+4%	-9%	-2%
6.19	24	0	7	29	0	5	+5	0	-2
	77%	0%	23%	85%	0%	15%	+10%	-	-35%
6.20	4	6	12	5	2	19	+1	-4	+7
	13%	19%	39%	15%	6%	56%	+14%	-70%	+44%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 34 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riportano variazioni moderate ma positive, in particolare per quanto riguarda i KPI 6.16 e 6.19.
- ✓ I KPI 6.17 e 6.20 riportano peggioramenti significativi dati da un aumento sostanziale delle Amministrazioni in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (1/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	9 24%	9 24%	14 37%	12 29%	10 24%	13 32%	+3 +24%	+1 +3%	-1 -14%
6.2	11 29%	14 37%	13 34%	13 32%	15 37%	13 32%	+2 +10%	+1 -1%	0 -7%
6.3	8 21%	19 50%	11 29%	8 20%	20 49%	13 32%	0 -7%	+1 -2%	+2 +10%
6.4	13 34%	18 47%	7 18%	14 34%	22 54%	5 12%	+1 0%	+4 +13%	-2 -34%
6.5	16 42%	10 26%	12 32%	18 44%	12 29%	11 27%	+2 +4%	+2 +11%	-1 -15%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per quanto riguarda i KPI dal 6.1 al 6.5, si riporta una variazione prevalentemente positiva.
- ✓ Solo per il KPI 6.3 si riscontra un lieve peggioramento.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (2/4)

KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	3	16	19	33	7	1	+30	-9	-18
	8%	42%	50%	80%	17%	2%	+920%	-59%	-95%
6.7	17	13	8	7	2	32	-10	-11	+24
	45%	34%	21%	17%	5%	78%	-62%	-86%	+271%
6.8	12	5	21	8	2	31	-4	-3	+10
	32%	13%	55%	20%	5%	76%	-38%	-63%	+37%
6.9	9	12	17	11	8	22	+2	-4	+5
	24%	32%	45%	27%	20%	54%	+13%	-38%	+20%
6.10	5	20	13	8	21	11	+3	+1	-2
	13%	53%	34%	20%	51%	27%	+48%	-3%	-22%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento particolarmente positivo per il KPI 6.6, per il quale vi è un incremento significativo degli enti in fascia verde e una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Al contrario, i KPI 6.7 e 6.8 registrano un andamento negativo, dovuto a una diminuzione degli enti in fascia verde e un incremento significativo di quelli in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (3/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	14 37%	11 29%	13 34%	15 37%	12 29%	14 34%	+1 -1%	+1 +1%	+1 0%
6.12	15 39%	11 29%	12 32%	18 44%	10 24%	13 32%	+3 +11%	-1 -16%	+1 0%
6.13	7 18%	9 24%	20 53%	2 5%	14 34%	24 59%	-5 -74%	+5 +44%	+4 +11%
6.14	9 24%	18 47%	11 29%	10 24%	16 39%	15 37%	+1 +3%	-2 -18%	+4 +26%
6.15	5 13%	6 16%	27 71%	5 12%	6 15%	30 73%	0 -7%	0 -7%	+3 +3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un aumento degli enti in fascia rossa per tutti i KPI;
- ✓ Il KPI 6.13 è l'unico a registrare una diminuzione degli enti in fascia verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (4/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	5	28	5	7	29	5	+2	+1	0
	13%	74%	13%	17%	71%	12%	+30%	-4%	-7%
6.17	4	34	0	4	37	0	0	+3	0
	11%	89%	0%	10%	90%	0%	-7%	+1%	-
6.18	10	20	8	12	20	9	+2	0	+1
	26%	53%	21%	29%	49%	22%	+11%	-7%	+4%
6.19	1	29	8	2	32	7	+1	+3	-1
	3%	76%	21%	5%	78%	17%	+85%	+2%	-19%
6.20	5	21	12	6	13	17	+1	-8	+5
	13%	55%	32%	15%	32%	41%	+11%	-43%	+31%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 41 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si evidenzia un andamento positivo per i KPI 6.16 e 6.19, per i quali si registra un aumento degli enti in fascia verde, accompagnato, nel caso del 6.19, da una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ I restanti KPI registrano un andamento misto.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (1/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	29 25%	11 10%	34 30%	29 23%	15 12%	42 34%	0 -7%	+4 +26%	+8 +15%
6.2	38 33%	42 37%	35 30%	49 40%	40 32%	35 28%	+11 +20%	-2 -12%	0 -7%
6.3	33 29%	51 44%	31 27%	39 31%	56 45%	29 23%	+6 +10%	+5 +2%	-2 -13%
6.4	50 43%	36 31%	28 24%	57 46%	43 35%	24 19%	+7 +6%	+7 +11%	-4 -21%
6.5	35 30%	33 29%	35 30%	36 29%	39 31%	38 31%	+1 -5%	+6 +10%	+3 +1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento generale degli enti presenti in fascia verde, ad eccezione del KPI 6.1 che resta invariato;
- ✓ Nello specifico, il KPI 6.1 registra un aumento significativo degli enti presenti in fascia rossa;
- ✓ Anche il KPI 6.5 registra un aumento lieve del numero di enti presente in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (2/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	19	39	57	108	12	4	+89	-27	-53
	17%	34%	50%	87%	10%	3%	+427%	-71%	-93%
6.7	47	31	37	17	14	93	-30	-17	+56
	41%	27%	32%	14%	11%	75%	-66%	-58%	+133%
6.8	19	38	58	13	18	93	-6	-20	+35
	17%	33%	50%	10%	15%	75%	-37%	-56%	+49%
6.9	26	41	46	32	47	45	+6	+6	-1
	23%	36%	40%	26%	38%	36%	+14%	+6%	-9%
6.10	14	78	17	18	84	15	+4	+6	-2
	12%	68%	15%	15%	68%	12%	+19%	0%	-18%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 6.6 si registra un aumento consistente degli enti presenti in fascia verde e, contestualmente, una riduzione significativa degli enti presenti in fascia rossa;
- ✓ Al contrario, i KPI 6.7 e 6.8 registrano un aumento significativo degli enti presenti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (3/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	29	46	39	33	46	45	+4	0	+6
	25%	40%	34%	27%	37%	36%	+6%	-7%	7%
6.12	35	36	43	42	35	46	+7	-1	+3
	30%	31%	37%	34%	28%	37%	+11%	-10%	-1%
6.13	25	9	57	25	9	68	0	0	+11
	22%	8%	50%	20%	7%	55%	-7%	-7%	+11%
6.14	38	36	41	45	37	42	+7	+1	+1
	33%	31%	36%	36%	30%	34%	+10%	-5%	-5%
6.15	9	15	91	12	17	95	+3	+2	+4
	8%	13%	79%	10%	14%	77%	+24%	+5%	-3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ In generale, si registra un aumento degli enti presenti nella fascia rossa per tutti i KPI;
- ✓ I KPI 6.12 e 6.14 registrano la variazione positiva migliore degli enti presenti in fascia verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (4/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	51	43	21	59	39	26	+8	-4	+5
	44%	37%	18%	48%	31%	21%	+7%	-16%	+15%
6.17	13	102	0	9	115	0	-4	+13	0
	11%	89%	0%	7%	93%	0%	-36%	+5%	-
6.18	29	37	37	39	37	35	+10	0	-2
	25%	32%	32%	31%	30%	28%	+25%	-7%	-12%
6.19	24	39	52	31	42	51	+7	+3	-1
	21%	34%	45%	25%	34%	41%	+20%	0%	-9%
6.20	25	38	44	29	29	42	+4	-9	-2
	22%	33%	38%	23%	23%	34%	+8%	-29%	-11%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 124 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ In generale, si registra un miglioramento dei KPI 6.18, 6.19 e 6.20;
- ✓ Il KPI 6.16 registra un aumento moderato di enti presenti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (1/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	6	5	18	7	3	21	+1	-2	+3
	15%	13%	45%	17%	7%	51%	+14%	-41%	+14%
6.2	10	13	17	12	13	16	+2	0	-1
	25%	33%	43%	29%	32%	39%	+17%	-2%	-8%
6.3	16	10	14	17	13	11	+1	+3	-3
	40%	25%	35%	41%	32%	27%	+4%	+27%	-23%
6.4	0	20	20	16	16	9	+16	-4	-11
	0%	50%	50%	39%	39%	22%	-	-22%	-56%
6.5	21	1	18	21	3	16	0	+2	-2
	53%	3%	45%	51%	7%	39%	-2%	+193%	-13%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un generale miglioramento dei KPI, fatta eccezione per il KPI 6.1 che registra un lieve incremento della popolazione in fascia rossa;
- ✓ Per il KPI 6.4 si registra un sostanziale miglioramento.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (2/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	5	8	27	36	3	2	+31	-5	-25
	13%	20%	68%	88%	7%	5%	+602%	-63%	-93%
6.7	14	5	21	3	1	37	-11	-4	+16
	35%	13%	53%	7%	2%	90%	-79%	-80%	+72%
6.8	7	7	26	6	4	31	-1	-3	+5
	18%	18%	65%	15%	10%	76%	-16%	-44%	+16%
6.9	6	18	16	5	19	16	-1	+1	0
	15%	45%	40%	12%	46%	39%	-19%	+3%	-2%
6.10	9	8	22	11	13	17	+2	+5	-5
	23%	20%	55%	27%	32%	41%	+19%	+59%	-25%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un sostanziale miglioramento del KPI 6.6;
- ✓ Il KPI 6.7, al contrario, registra un incremento notevole della popolazione presente in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (3/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	16	15	9	15	17	8	-1	+2	-1
	40%	38%	23%	37%	41%	20%	-9%	+11%	-13%
6.12	18	15	7	18	15	6	0	0	-1
	45%	38%	18%	44%	37%	15%	-2%	-2%	-16%
6.13	2	8	30	5	4	32	+3	-4	+2
	5%	20%	75%	12%	10%	78%	144%	-51%	+4%
6.14	15	14	11	15	19	7	0	+5	-4
	38%	35%	28%	37%	46%	17%	-2%	+32%	-38%
6.15	7	33	0	8	33	0	+1	0	0
	18%	83%	0%	20%	80%	0%	+11%	-2%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registrano variazioni lievi per tutti i KPI, sia per quanto riguarda la fascia verde che quella rossa;
- ✓ Si segnala un miglioramento consistente per il KPI 6.14, grazie ad una riduzione del numero di popolazione presente in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (4/4)



KPI	Report III			Report IV			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	22 55%	13 33%	5 13%	23 56%	15 37%	3 7%	+1 +2%	+2 +13%	-2 -41%
6.17	9 23%	6 15%	25 63%	10 24%	5 12%	26 63%	+1 +8%	-1 -19%	+1 +1%
6.18	11 28%	15 38%	12 30%	10 24%	17 41%	11 27%	-1 -11%	+2 +11%	-1 -11%
6.19	10 25%	12 30%	18 45%	12 29%	12 29%	17% 41%	+2 +17%	0 -2%	-1 -8%
6.20	9 23%	13 33%	18 45%	7 17%	11 27%	20 49%	-2 -24%	-2 -17%	+2 +8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 41 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registrano variazioni lievi per tutti i KPI, sia per quanto riguarda la fascia verde che quella rossa;
- ✓ Il KPI 6.19, nello specifico, registra la migliore variazione positiva della popolazione presente in fascia verde.

Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)

Quarto Report KPI

All. 4 _ Metodologia di individuazione dei valori target



Data: Dicembre 2025



Next generation EU
Milestone M1C1 – 59 BIS
2° semestre 2025

CONTESTO E OBIETTIVO

Nell'ambito delle iniziative del PNRR promosse dal DFP, la **milestone M1C1-59 bis** prevede la **diffusione periodica di un report sui KPI**, finalizzato a monitorare i progressi e gli impatti della Riforma in materia di gestione strategica del personale e di rafforzamento della capacità amministrativa.

In linea con gli impegni presi a livello europeo*, il report previsto per il terzo semestre (giugno 2025) presenta alcune novità, tra cui l'inserimento di valori target, che introducono gli obiettivi attesi a seguito delle azioni di riforma.

Lo scopo del presente documento è illustrare la **metodologia utilizzata per l'individuazione dei target**, descrivendo i criteri che hanno guidato la definizione degli obiettivi della riforma.





1

**OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET**

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET



1

**OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET**

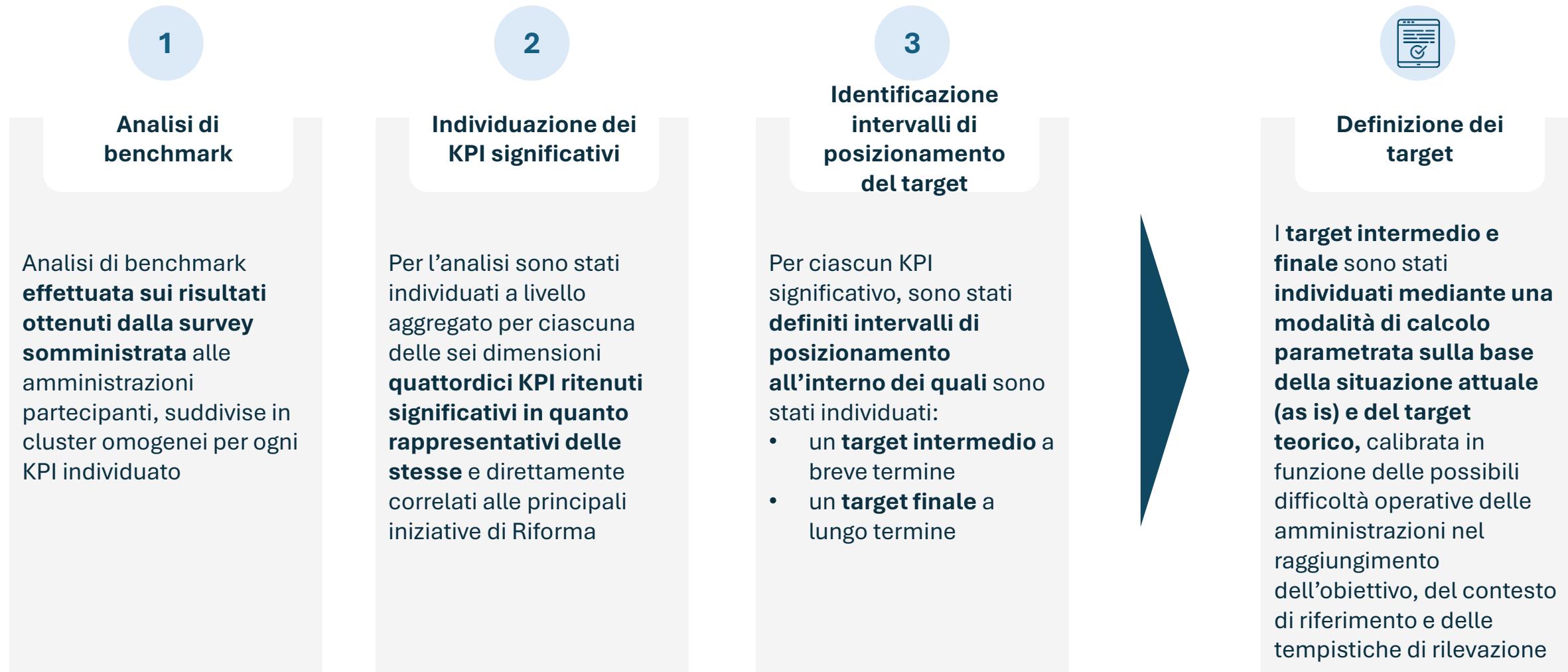
2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione del target

Per definire i valori target che le amministrazioni dovranno raggiungere nelle prossime rilevazioni, sono state svolte attività preliminari utili alla definizione del benchmark, da cui sono poi derivate ulteriori azioni finalizzate alla realizzazione e identificazione di tali target. Il processo logico può essere riassunto in tre step procedurali per la definizione dei target.



OVERVIEW METODOLOGIA

1. Overview analisi di benchmark

L'analisi condotta sui risultati della survey somministrata per il III report semestrale (giugno 2025), riporta i risultati del posizionamento delle amministrazioni, suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie individuate attraverso il modello di calcolo predefinito*.



CLUSTERIZZAZIONE

Suddivisione delle amministrazioni in 4 cluster omogenei:



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



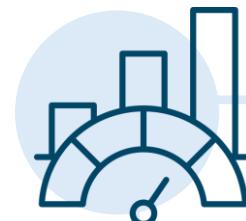
Cluster 2: Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni



Cluster 3: Enti locali



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



SUDDIVISIONE KPI

Suddivisione dei KPI in due tipologie per la creazione di regole di calcolo ad hoc

9

KPI di tipo **qualitativo**

32

KPI di tipo **quantitativo**



CALCOLO DELLE SOGLIE E POSIZIONAMENTO DELLE AMMINISTRAZIONI

Calcolo delle soglie per individuare le **categorie** a cui associare le amministrazioni appartenenti ad ogni cluster

Categorie per i KPI di tipo **quantitativo**:

- Verde
- Giallo
- Rosso

Categorie per i KPI di tipo **qualitativo**:

- Verde
- Rosso

OVERVIEW METODOLOGIA

2. Individuazione dei KPI significativi

Il Dipartimento ha identificato a livello aggregato dei target per ogni dimensione prendendo a riferimento in particolare quattordici KPI significativi e rappresentativi di ciascuna dimensione.

D.1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	D.2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE	D.3 RECRUITING	D.4 Sviluppo professionale	D.5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA	D.6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
1.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	2.3 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	3.1 % DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	4.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	5.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	6.2 COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE 6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/ DIRIGENZIALE
Qualitativo	Qualitativo	Quantitativo	Qualitativo	Qualitativo	Quantitativo
1.2 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	2.5 % DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	3.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING		5.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA
Qualitativo	Quantitativo	Qualitativo		Qualitativo	Quantitativo
1.3 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE		3.6 % DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI			
Qualitativo		Quantitativo			

OVERVIEW METODOLOGIA

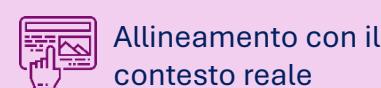
3. Identificazione intervalli di posizionamento (1/2)

Si riporta di seguito la rappresentazione schematica dell'intervallo di potenziali valori target. I target, finale e intermedio, si posizionano all'interno delle soglie definite dalla misurazione as is (soglia inferiore) e dal target teorico (soglia superiore).



IPOTESI DI RIMODULAZIONE

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico viene ridotto al fine di renderlo coerente rispetto al contesto delle amministrazioni. Di fianco si rappresentano le 3 macro-categorie da tenere in considerazione:



Allineamento con il contesto reale



Modifica dell'orizzonte temporale



Valutazione istituzionale

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Identificazione intervalli di posizionamento (2/2)

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico di un KPI viene progressivamente ridimensionato per renderlo più aderente al contesto reale e amministrativo, definendo così obiettivi intermedi effettivamente raggiungibili. Di seguito vengono riportate e descritte le tre ipotesi di rimodulazione utilizzate.



ALLINEAMENTO CON IL CONTESTO REALE

I principali elementi che delineano il «contesto reale» sono la capacità amministrativa delle amministrazioni stesse e le condizioni macroeconomiche in cui operano gli enti. A ciascun KPI sarà associato uno specifico livello di rischio che riflette possibili variazioni attese in base al contesto rilevato.



MODIFICA DELL'ORIZZONTE TEMPORALE

Il target viene rimodulato in funzione del tempo, in relazione ai momenti di rilevazione previsti per il monitoraggio della realizzazione del risultato prefissato. Le rilevazioni intermedie considerano la base di partenza di ciascun cluster e ne riproporzionano il risultato nel tempo.



VALUTAZIONE ISTITUZIONALE

Tiene conto delle priorità strategiche e delle decisioni politiche o dirigenziali, allo scopo di contestualizzare il target con l'indirizzo istituzionale in essere.

OVERVIEW METODOLOGIA

Definizione del target

STEP
GRANULARITÀ
DI ANALISI

1

TARGET
FINALE

[C]



KPI/Cluster *

Individuazione del target finale, **adeguato al rischio stimato in base a variabili come capacità amministrativa e contesto macroeconomico**

2

DELTA
COMPLESSIVO

Cluster

Calcolo del **delta complessivo tra la misurazione as is per cluster e il target finale individuato**

Si otterranno 4 intervalli di gap complessivo.

FORMULA

$$\text{TARGET FINALE} = \text{Target teorico} \times (1 - \text{parametro livello di rischio})$$

ESEMPI DI PARAMETRI DI LIVELLO DI RISCHIO:

BASSO ≤ 5%	Contesto neutro e buona capacità amministrativa Riduzione molto contenuta del target teorico per stimolare performance più ambiziose
MEDIO >5% e < 25%	Contesto con criticità intermedia Riduzione contenuta del target teorico in relazione alle condizioni relativamente favorevoli
ALTO ≥ 25%	Contesto sfidante (ad es. legato a cambiamenti strutturali) e/o limitata capacità amministrativa Riduzione considerevole del target teorico per le difficoltà operative riscontrate

$$\text{DELTA}_{[\text{cluster 1}]} = \text{Target finale} - \text{Misurazione as is}_{[\text{cluster 1}]}$$

3

TARGET
INTERMEDI

Cluster

[D]



Per ogni delta complessivo, il **gap intermedio sarà calcolato con ripartizione lineare sull'orizzonte temporale**

Si otterranno 4 target intermedi, uno per ciascun cluster.

$$\text{TARGET INTERMEDI} = \text{Misurazione as is}_{[\text{cluster 1}]} + \left[\text{Delta}_{[\text{cluster 1}]} \times \frac{[(t1-t0) / (t2-t0)]} \right]$$

ORIZZONTE TEMPORALE IN ANNI:



Se la misurazione as is risulta maggiore del target finale, si segnala che il target intermedio dovrà rimanere all'interno dell'intervallo definito per il target finale

REVISIONE
ISTITUZIONALE

KPI/cluster



Per ciascun KPI significativo individuato, il Dipartimento potrà individuare l'eventuale necessità di **rimodulazione del target finale e/o dei target intermedi** al fine di inglobare nel valore individuato ulteriori variabili di contesto e strategiche.

*Per i KPI 1.1, 1.2 e 1.3, trattandosi della misurazione di elementi strutturati relativi alla gestione del sistema professionale e dei processi, il target finale sarà differenziato in base ai cluster di riferimento. Per tutti gli altri KPI, invece, verrà definito un target unico valido per l'intero indicatore.

IPOTESI DI RIMODULAZIONE:



Allineamento con il contesto reale



Modifica dell'orizzonte temporale



Valutazione istituzionale



OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET



VALORIZZAZIONE DEI TARGET

GUIDA ALLA LETTURA DELLE SLIDE DI VALORIZZAZIONE DEL TARGET



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

A ciascun KPI è associato uno specifico livello di rischio che riflette **possibili variazioni nei risultati attesi** in base al contesto

Indicazione del **cluster analizzato**

Stato attuale di evoluzione delle amministrazioni rilevato rispetto ai dati disponibili

Valore massimo raggiungibile in relazione agli obiettivi prefissati dalla riforma in un contesto ideale e senza vincoli

Obiettivo realistico di lungo termine, calato sulle reali condizioni di contesto. **Intercetta l'impatto complessivo** delle azioni di Riforma

Obiettivo realistico di medio periodo che tiene conto dell'**evoluzione incrementale delle amministrazioni** rispetto alle azioni di Riforma

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA

Date le sei dimensione della Riforma del Mercato del Lavoro, cliccando sulla dimensione interessata vengono riportati i KPI significativi scelti e i valori target calcolati per ognuno di essi.



D1

RILEVAZIONE E
CLASSIFICAZIONE DI
PROFESSIONI E
COMPETENZE

3 KPI



D4

SVILUPPO PROFESSIONALE

1 KPI



D2

PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE

2 KPI



D5

REWARDING E SVILUPPO DI
CARRIERA

2 KPI



D3

RECRUITING

3 KPI



D6

CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA

3 KPI

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE

Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.1

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

RAZIONALE

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

FORMULA

(n° di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based / n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

54,8%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

59,9%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

70%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

42,1%

51,4%

70%

49,6%

53,0%

60%

30,0%

40,0%

60%



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI

RAZIONALE

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

FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

35,5%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

47,0%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

70%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

47,5%

51,7%

60%



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE

RAZIONALE

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

FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

35,5%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

47,0%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

70%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

22,5%

35,0%

60%

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.3

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

RAZIONALE

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

FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze/ n° totale di amministrazioni)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

16,1%



CLUSTER 1

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

30,8%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

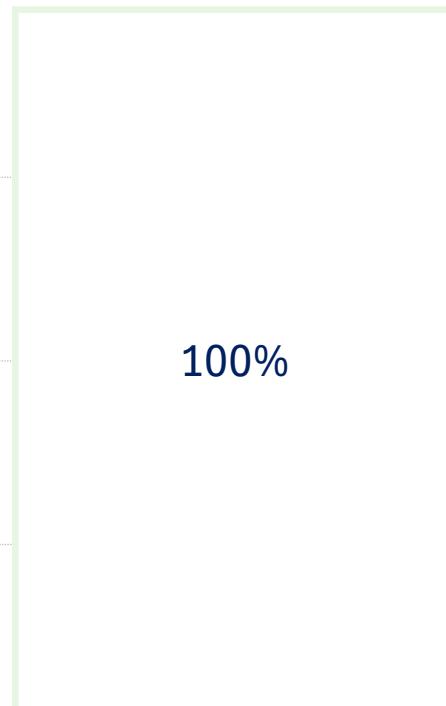
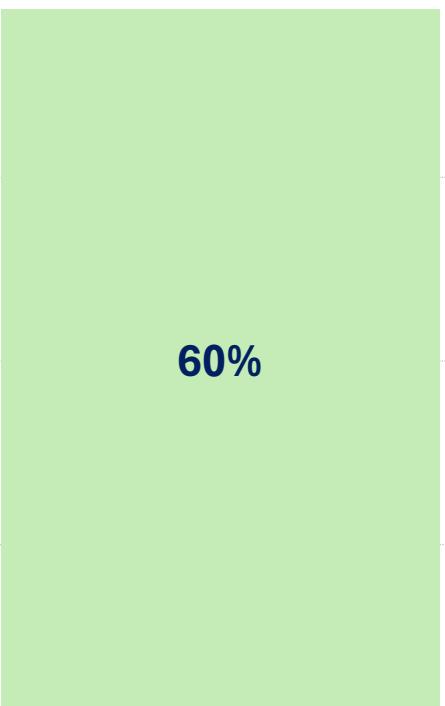
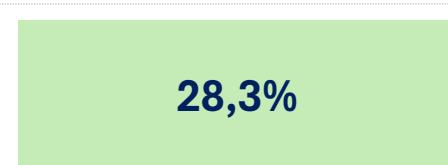
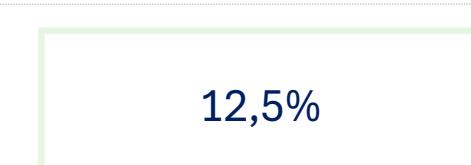
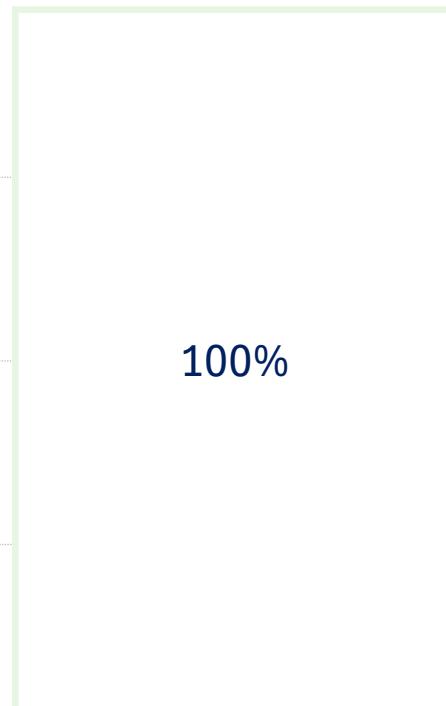
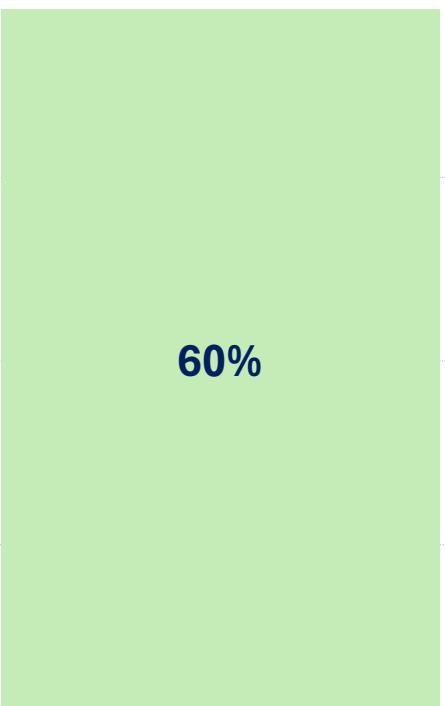
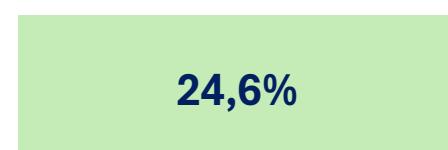
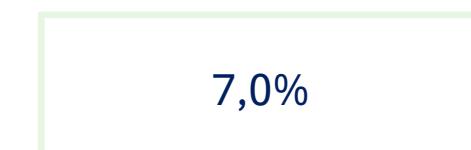
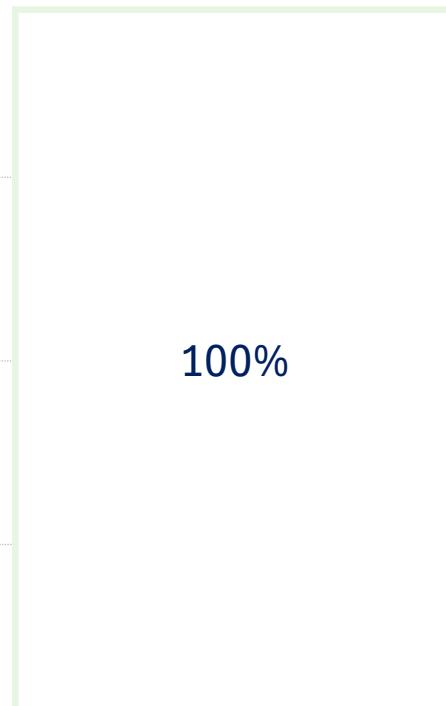
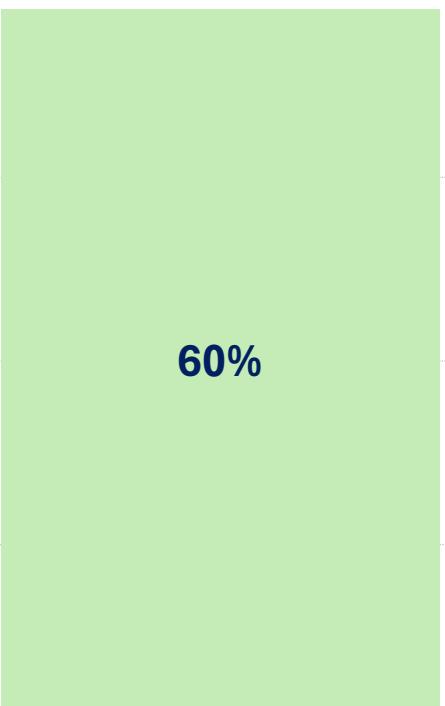
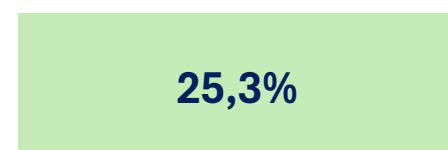
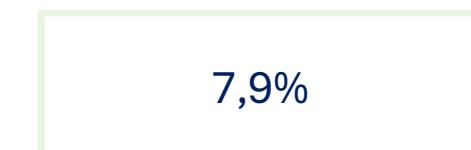
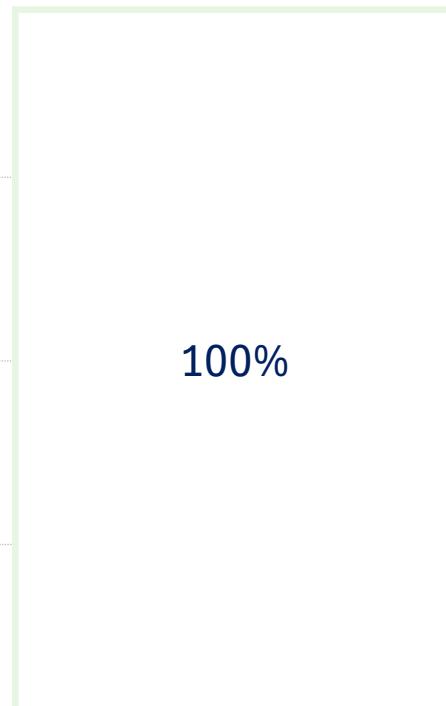
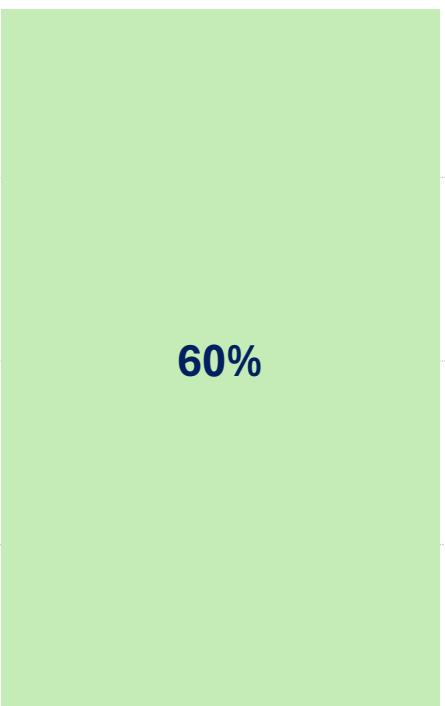
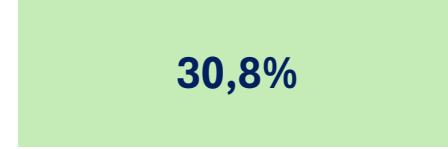
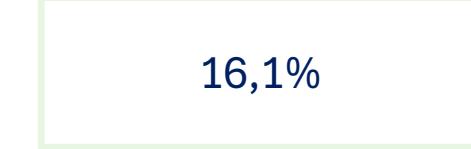
60%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE
DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adeguare il proprio sistema
professionale

FORMULA

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

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

41,3%



CLUSTER 1

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

57,5%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

90%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



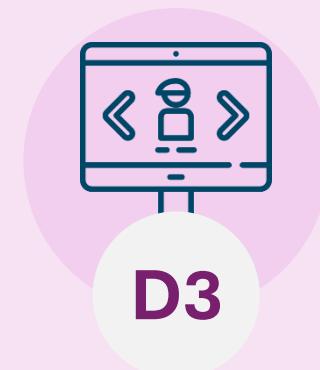
CLUSTER 3



CLUSTER 4

Ai valori rilevati con la misurazione as-is
che superano la soglia target teorico viene
applicato un capping in modo tale che
vengano considerati con il valore massimo
definito dal target teorico stesso

RECRUITING



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI 
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING 
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI 

 Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D3 RECRUITING

3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO
L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI

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

Livello di rischio: medio

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

75,6%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

78,7%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

85%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



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

Livello di rischio: medio

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

48,4%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

62,3%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

90%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



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

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

21,7%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

38%

TARGET TEORICO



[A]

40%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

33,7%

35,1%

30,8%

33,2%

37,7%

37,8%

SVILUPPO PROFESSIONALE



Torna indietro alla schermata principale

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



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1

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

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

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

12,9%



CLUSTER 1

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

28,6%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

60%

100%

TARGET
TEORICO



[A]



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

12,9%

7,9%

7,8%

10,0%

28,6%

25,3%

25,2%

26,7%

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



[Torna indietro alla schermata principale](#)



ID	KPI SIGNIFICATIVI
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1

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

RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA

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

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

22,6%



CLUSTER 1

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

35,1%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

60%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.2

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

RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

FORMULA

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

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

22,6%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

40,1%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

75%

TARGET TEORICO



[A]

100%

CLUSTER 1

22,6%

CLUSTER 2

34,2%

CLUSTER 3

19,1%

CLUSTER 4

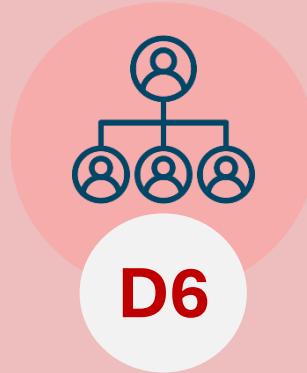
42,5%

47,8%

37,8%

53,3%

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



I KPI significativi della dimensione D6 forniscono una chiave di lettura del contesto generale in cui agiscono i cluster di amministrazioni



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE 
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE 
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA 

 Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI
PER GENERE

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*

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

51,3%



CLUSTER 1

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

Massimo 60%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Massimo
60%

TARGET
TEORICO



[A]

40%-60%

49,6%

Massimo 60%

54,8%

Massimo 60%

59,4%

Massimo 60%

In considerazione dei dati rilevati,
l'individuazione di una soglia massima è
volta a garantire la rappresentatività dei
sessi all'interno delle amministrazioni

Target espresso come intervallo di valori



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



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° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

40,8%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

Minimo 40%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Minimo 40%

TARGET TEORICO



[A]

40%-60%

In considerazione dei dati rilevati, l'individuazione di una soglia minima è volta a garantire la rappresentatività dei sessi nei ruoli manageriali all'interno delle amministrazioni

Target espresso come intervallo di valori



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Consente di comprendere il dinamismo del lavoro nell'ambito della PA, misurando la capacità degli enti di offrire percorsi di sviluppo di carriera alternativi anche al di fuori dell'amministrazione di appartenenza

FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità nell'anno di riferimento/ N° totale di dipendenti assunti nell'anno di riferimento

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

13,7%



CLUSTER 1

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

14,1%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Minimo
15%

TARGET TEORICO



[A]

15%



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

Coerentemente con quanto sancito dall'art. 3 co. 2-bis del D.L. 14 marzo 2025, n.25, si riporta la soglia minima di dipendenti in mobilità

GRAZIE

ART. 3

- 1. A partire dalla seconda Relazione, da pubblicare entro il 31 dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, **per ogni indicatore chiave di monitoraggio**, è individuato un **benchmark interno di riferimento**, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise, in forma anonima, in tre categorie: a) **verde** – migliori risultati; b) **giallo** - risultati sotto la media; c) **rosso** - risultati insufficienti.*
- 2. A partire dalla terza Relazione, da pubblicare entro il 30 giugno 2025, **per ogni indicatore sono individuati i valori target, anche a livello aggregato**, e svolta **un'analisi statistica descrittiva dell'andamento** di ciascun indicatore, **per le tre categorie** sopra citate, nell'arco dei singoli intervalli temporali di riferimento.*