



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della
Funzione Pubblica

PNRR Riforma Mercato
del Lavoro



M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella
Pubblica Amministrazione



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

Giugno 2026



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIENZA
#NEXTGENERATIONITALIA


INDICE

1	Premessa	3
2	Il contesto di riferimento.....	5
2.1	La gestione strategica del capitale umano	6
2.2	La capacità amministrativa e il suo rafforzamento.....	7
2.3	Analisi fattori macroeconomici legati al mercato del lavoro (<i>trend</i>).....	8
3	Metodologia di individuazione dei KPI e la loro misurazione.....	9
3.1	Individuazione KPI	9
3.2	Misurazione KPI – I Report (T2 2024).....	12
3.2.1	Campione di riferimento.....	12
3.2.2	Attività di rilevazione dei dati	12
3.3	Misurazione KPI – II Report (T4 2024).....	13
3.3.1	Campione di riferimento.....	13
3.3.2	Attività di rilevazione dei dati	13
3.4	Misurazione KPI – III Report (T2 2025).....	13
3.4.1	Campione di riferimento.....	13
3.4.2	Attività di rilevazione dei dati	13
3.5	Misurazione KPI – IV Report (T4 2025)	14
3.5.1	Campione di riferimento.....	14
3.5.2	Attività di rilevazione dei dati	14
3.6	Misurazione KPI – V Report (T2 2026).....	14
3.6.1	Campione di riferimento.....	14
3.6.2	Attività di rilevazione dei dati	20
4	Valorizzazione e consolidamento del Report KPI.....	21
4.1	Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024).....	21
4.2	Il consolidamento del II Report KPI (T4 2024).....	21
4.3	Il consolidamento del III Report KPI (T2 2025).....	22
4.4	Il consolidamento del IV Report KPI (T4 2025).....	23
4.5	Il consolidamento del V Report KPI (T2 2026).....	24
4.5.1	Valutazione di endogeneità V Report KPI	24
5	Metodologia di individuazione dei <i>benchmark</i>	25
5.1	Benchmarking e posizionamento delle PA coinvolte nella V rilevazione	25
5.2	Strategia di confrontabilità dei dati e andamento degli indicatori	26
5.2.1	Strategia di confrontabilità dei dati	26
6	Metodologia di individuazione dei valori target.....	27

7	Risultati e prospettive.....	28
8	Prossimi passi.....	34
9	Annex.....	36

1 Premessa

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

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

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

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

Alla luce di tali disposizioni, il presente V *report* rappresenta l'ultimo aggiornamento semestrale previsto ai fini del rispetto della scadenza complessiva del PNRR. Esso assume, pertanto, un valore conclusivo nell'ambito del ciclo di monitoraggio stabilito, offrendo una sintesi finale dello stato di avanzamento degli indicatori e delle principali evidenze maturate nel corso dell'attuazione.

Secondo quanto stabilito dalla precedente Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea adottata il 18 novembre 2024, e aggiornata il 25 novembre 2025, inoltre, le risultanze dei diversi *report* semestrali sugli indicatori chiave di monitoraggio saranno prese in considerazione come elementi valutativi per informare e indirizzare le azioni di *follow-up* che verranno intraprese dal Ministro della

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

² Key Performance Indicators - c.d. KPI

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

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

Pubblica Amministrazione nell'ambito dell'azione di monitoraggio dei PIAO prevista dalla Milestone M1C1-59 *ter*⁵.

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

Per l'attuazione delle due sub-misure, il Dipartimento si avvale del supporto dell'ente *in house* Formez PA, nel ruolo di soggetto attuatore, per la realizzazione dei progetti *"La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico"* (RiVa), nell'ambito della sub-misura M1C1 R. 2.3.1, e *"Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane"* (GRU), nell'ambito della sub-misura M1C1 I. 2.3.2; il Dipartimento si avvale altresì del supporto dell'Agenzia Nazionale per l'attrazione degli Investimenti (Invitalia S.p.A.), in qualità di soggetto attuatore del progetto *"La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico 'Accompagnamento e diffusione del know how' "*, sempre nell'ambito della sub-misura M1C1 R.2.3.1. Per garantire una più completa rappresentazione dello stato di attuazione delle sub-misure di interesse e nell'ottica di assicurare un monitoraggio maggiormente rappresentativo dei diversi comparti del settore pubblico, a partire dal III *report* semestrale il Dipartimento ha previsto il coinvolgimento attivo degli enti aderenti a questo ultimo progetto, che vede appunto Invitalia S.p.A. quale soggetto attuatore nell'ambito della sub-misura M1C1 R 2.3.1.

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

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

L'obiettivo del presente documento redatto, come di consueto, in formato incrementale rispetto alla Nota metodologica a corredo dei precedenti *report*, è quello di rammentare il contesto di riferimento e i razionali alla base dell'identificazione dei *KPI*, della metodologia per la definizione dei *benchmark* e del *target*. In particolare, vengono illustrate le logiche sottostanti l'identificazione degli indicatori, la

⁵ Si fa riferimento alla "Decisione del Consiglio dell'Unione europea di approvazione della revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del 18 novembre 2024" ([pdf](#)) e successiva modifica del 25 novembre 2025 ([pdf](#)).

metodologia adottata per stabilire parametri di confronto e obiettivi da raggiungere, nonché le peculiarità della rilevazione corrente, con un'analisi dei *trend* e del posizionamento finale delle amministrazioni rispetto al periodo di rilevazione e agli obiettivi definiti.

2 Il contesto di riferimento

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sono state avviate una serie di misure e riforme allo scopo di sostenere la ripresa economica e di aumentare la crescita potenziale e la produttività attraverso l'**innovazione, la digitalizzazione e gli investimenti nel capitale umano**.

I progressi connessi all'attuazione di queste iniziative sono stati misurati attraverso alcuni indicatori chiave di monitoraggio (KPI) che hanno consentito, attraverso le indagini periodiche, di analizzare in modo continuativo l'impatto della Riforma e di individuare, nel corso dell'intero processo attuativo, le azioni di miglioramento necessarie a garantire l'efficacia e la coerenza degli interventi programmati.

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

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

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

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

Tali **strumenti e modelli**, unitamente ai risultati del percorso di disseminazione delle amministrazioni che partecipano alle iniziative progettuali – il cui andamento è stato monitorato periodicamente attraverso l'aggiornamento del *report* semestrale – sono messi a disposizione di tutti gli enti e istituzioni che compongono il settore pubblico italiano, **consentendo una diffusione più efficace** delle

azioni di Riforma verso la Pubblica Amministrazione intesa nel suo complesso, con benefici evidenti a partire dalla conclusione dei progetti che insistono sul PNRR, prevista per il prossimo 30 giugno.

Alla data attuale, grazie anche al contributo fornito dalle amministrazioni aderenti ai diversi progetti coordinati dal Dipartimento della funzione pubblica e realizzati da Formez PA ed Invitalia, in qualità di soggetti attuatori delle iniziative sopra richiamate, sono stati predisposti i primi quattro *report* semestrali (Giugno 2024; Dicembre 2024; Giugno 2025 e Dicembre 2025), a cui si aggiunge il presente e ultimo.

Tanto premesso, nei paragrafi a seguire si fornisce una panoramica relativa ai suddetti interventi progettuali introdotti dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del PNRR per contribuire alla piena implementazione della gestione strategica del capitale umano e al potenziamento della capacità amministrativa nella Pubblica Amministrazione. Tali interventi hanno rappresentato il campo di indagine funzionale alla costruzione e alla progressiva implementazione ed aggiornamento del *report* KPI semestrale previsto dalla Milestone M1C1-59 *bis*.

2.1 La gestione strategica del capitale umano

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

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

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

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

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

2.2 La capacità amministrativa e il suo rafforzamento

Uno dei principali obiettivi della Riforma risiede nel rafforzamento della capacità amministrativa (**capacity building**) della Pubblica Amministrazione. Tale obiettivo trova una sua declinazione pratica non solo nel rafforzamento dei processi di semplificazione delle procedure amministrative, ma anche nelle iniziative a supporto dello sviluppo di competenze (trasversali o verticali) del personale che si ritengono in grado di riversare i propri effetti positivi anche sulla capacità amministrativa dell'ente.

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

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

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

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

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

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

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

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



Figura 1. Individuazione dei KPI a partire dai trend

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

3 Metodologia di individuazione dei KPI e la loro misurazione

3.1 Individuazione KPI

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

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

- **D1** – RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE;
- **D2** – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE;
- **D3** – RECRUITING;
- **D4** – SVILUPPO PROFESSIONALE;
- **D5** – REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA;
- **D6** – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



Figura 2. Pillar tematici

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

Ambiti di indagine per la definizione dei KPI

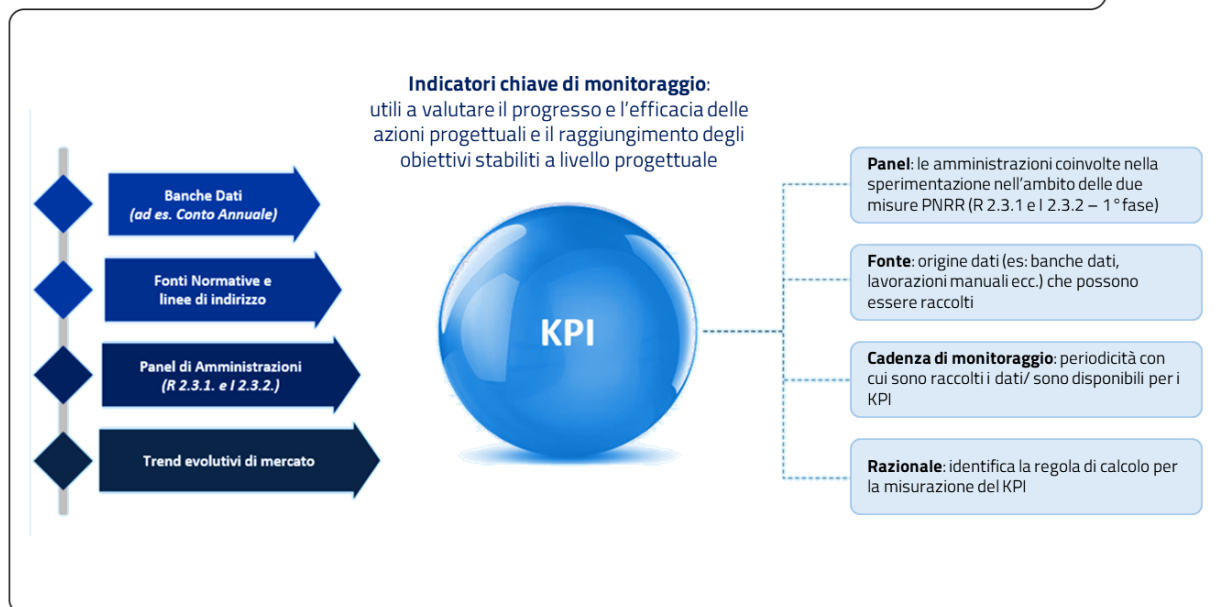


Figura 3. Ambiti di indagine per la definizione dei KPI

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

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

1. **Gender equality:** Monitorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione è fondamentale. È stato introdotto un indicatore (D.6.18 “*Donne con ruolo manageriale/dirigenziale*”) per misurare quanto l’organizzazione favorisca la crescita dei talenti, sia professionalmente che nello sviluppo delle carriere.
2. **Young waves:** Le nuove generazioni (Millennials, Gen Z) hanno caratteristiche uniche. Sono stati individuati tre indicatori (D.3.6, D.6.14, D.6.15⁶) per misurare quanto la Pubblica Amministrazione sia in grado di assumere giovani under 35 e favorire la loro crescita professionale e di carriera.

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

Nel corso della rilevazione per la predisposizione del III *report* KPI è stato infine introdotto il KPI D6.20 "*Mobilità volontaria*", in risposta alla normativa di recente emanazione⁷ che prevede come, prima di avviare nuovi concorsi pubblici, le amministrazioni debbano prioritariamente accertare la possibilità di coprire i posti vacanti mediante il trasferimento di personale già in servizio presso altre amministrazioni, attraverso lo strumento della mobilità volontaria, promuovendo così una gestione più efficiente del personale e valorizzando al contempo le professionalità già presenti nel sistema pubblico.

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

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

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

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

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

⁷ Decreto legge n. 25/2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2025.

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

Figura 4. Set dei KPI

3.2 Misurazione KPI – I Report (T2 2024)

3.2.1 Campione di riferimento

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

3.2.2 Attività di rilevazione dei dati

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

esterne/istituzionali. I *panel* di amministrazioni sono stati supportati nell'attività di compilazione dei questionari tematici da un *team* di accompagnamento dedicato.

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

3.3 Misurazione KPI – Il Report (T4 2024)

3.3.1 Campione di riferimento

Per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del II *report*, si è proceduto a coinvolgere in maniera progressiva un gruppo quantitativamente più elevato di amministrazioni per un totale di **194 amministrazioni**, rispettivamente **136 al progetto GRU** e **58 al progetto RiVa**.

3.3.2 Attività di rilevazione dei dati

Al fine di garantire una rilevazione armonizzata dei KPI, Formez PA, in qualità di soggetto attuatore, ha somministrato un questionario unico alle amministrazioni aderenti tramite modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*), supportato da strumenti informatici dedicati e da un percorso di accompagnamento continuo. L'attività è stata avviata con un *webinar* introduttivo e gestita attraverso un *help desk* che ha fornito assistenza tecnica e specialistica. La rilevazione è stata monitorata tramite un'applicazione web che ha centralizzato informazioni e contatti. Al termine della campagna, i dati sono stati sottoposti a controlli di qualità e azioni di *recall* per garantire la coerenza delle risposte.

Per un approfondimento maggiore sull'attività di rilevazione delle informazioni condotta per la valorizzazione dei KPI del *report* di dicembre 2024, si vedano i paragrafi "**3.2.2 Campione di riferimento**" e "**3.2.3 Attività di rilevazione dei dati**" della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2024.

3.4 Misurazione KPI – III Report (T2 2025)

3.4.1 Campione di riferimento

Per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del III *report*, è stato preso in considerazione un *panel* di **306 amministrazioni** di cui **136 afferenti al progetto GRU**, **58 aderenti al progetto RiVa** e un ulteriore ampliamento con il coinvolgimento delle amministrazioni afferenti al progetto "**La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how'**" implementato dal Soggetto attuatore Invitalia S.p.A. con **112 partecipanti al progetto**.

3.4.2 Attività di rilevazione dei dati

Al fine di supportare la rilevazione dei KPI, Formez PA, in qualità di soggetto attuatore, ha somministrato un questionario unico alle amministrazioni aderenti tramite modalità CAWI, preceduto da un *webinar* introduttivo organizzato dal Dipartimento e da Formez PA. L'attività di rilevazione è stata accompagnata da un *help desk* che ha fornito assistenza tecnica e specialistica, sia tramite linee guida

alla compilazione sia attraverso confronti diretti con esperti. La gestione è stata centralizzata tramite un'applicazione web per monitorare lo stato di avanzamento e coordinare i contatti. La rilevazione è stata seguita da controlli di qualità sui dati e da azioni di *recall* per garantire la coerenza delle risposte.

Per un approfondimento maggiore sull'attività di rilevazione delle informazioni condotta per la valorizzazione dei KPI del *report* di giugno 2025, si vedano i paragrafi **"3.4.1 Campione di riferimento"** e **"3.4.2 Attività di rilevazione dei dati"** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2025.

3.5 Misurazione KPI – IV Report (T4 2025)

3.5.1 Campione di riferimento

Per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del IV *report*, il *panel* di riferimento è stato ulteriormente ampliato, per un complessivo di **313 amministrazioni**, di cui **136 afferenti al progetto GRU**, **56 al progetto RiVA** e 121 al progetto ***"La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how' "***.

3.5.2 Attività di rilevazione dei dati

Al fine di garantire continuità con i precedenti *report*, Formez PA, in qualità di soggetto attuatore ha somministrato un questionario unico tramite modalità CAWI, preceduta da un *webinar* introduttivo organizzato dal Dipartimento con il supporto di Formez PA e Invitalia. L'intero processo è stato supportato da un *help desk* dedicato, che ha fornito assistenza tecnica e specialistica mediante linee guida alla compilazione e confronti diretti con esperti. La gestione della rilevazione è stata centralizzata tramite un'applicazione web per il monitoraggio dello stato di avanzamento, la gestione dei contatti e le attività di *recall* finalizzate ad aumentare la partecipazione e migliorare la qualità dei dati.

Per un approfondimento maggiore sull'attività di rilevazione delle informazioni condotta per la valorizzazione dei KPI del *report* di dicembre 2025, si vedano i paragrafi **"3.5.1 Campione di riferimento"** e **"3.5.2 Attività di rilevazione dei dati"** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2025.

3.6 Misurazione KPI – V Report (T2 2026)

3.6.1 Campione di riferimento

Per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del V *report*, il *panel* di amministrazioni coinvolte è stato ancora lievemente ampliato con il coinvolgimento nella rilevazione di ulteriori amministrazioni afferenti ai progetti sopra citati (*cfr. Paragrafo 1 "Premessa"*).

La quinta rilevazione ha quindi interessato complessivamente **317 amministrazioni** appartenenti ai diversi comparti che caratterizzano la pubblica amministrazione italiana, di cui n. **136 afferenti al progetto GRU**, n. **56 afferenti al progetto RiVa** e n. **125 afferenti al progetto *"La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how' "*** (Figura 5).

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



Comparto dell'amministrazione	Progetti di riferimento			Totale	
	GRU	RIVA	Diffusione	v.a.	v.%
FUNZIONI CENTRALI		7	41	48	15,1%
FUNZIONI LOCALI	136	38	39	213	67,2%
ISTRUZIONE E RICERCA		11	45	56	17,7%
Totale	136	56	125	317	100,0%

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

Osservando il dettaglio per comparto, l'universo di riferimento della quinta rilevazione è rappresentato in prevalenza da enti del comparto delle funzioni locali (67,2%), mentre, sotto un profilo territoriale, il 39,7% degli Enti coinvolti ha sede nelle regioni del Sud e delle Isole, il 29,7% nelle regioni del Nord e il 30,6% in quelle del Centro. Per il dettaglio della distribuzione delle amministrazioni nelle singole Regioni si veda la figura sotto riportata (Figura 6).

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



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

Per l'insieme degli Enti, il tasso di partecipazione alla rilevazione complessivamente è del 69,1%. Per gli Enti del comparto istruzione e ricerca il tasso di partecipazione è pari al 78,6%, si attesta al 68,5% per le amministrazioni locali e al 60,4% per le amministrazioni centrali (Figura 7).



Comparto	Nel complesso		
	Universo	Rispondenti	Tasso di partecipazione
FUNZIONI CENTRALI	48	29	60,4%
FUNZIONI LOCALI	213	146	68,5%
ISTRUZIONE E RICERCA	56	44	78,6%
Totale	317	219	69,1%

Figura 7. Enti coinvolti nella rilevazione, Enti rispondenti, tasso di partecipazione per comparto dell'amministrazione

In particolare, il tasso di partecipazione alla quinta rilevazione da parte dei comuni afferenti **al progetto GRU** è pari a **97** amministrazioni, con un tasso di partecipazione pari al 71,3% (97 amministrazioni su 136).

Con riferimento alla classe dimensionale, la partecipazione risulta più elevata per i comuni con popolazione compresa tra i 100mila e i 250mila abitanti (83,3%), seguiti dai comuni tra i 50mila e i 100mila abitanti (74,4%) e da quelli tra i 25mila e i 50mila abitanti (67,1%).

Rispetto all'area geografica, il tasso di partecipazione è pari al 77,8% per i comuni delle regioni del Centro, al 72,5% per quelli del Nord e al 68,7% per le amministrazioni locali del Sud e delle Isole (Figura 8).



Area geografica	Universo	Enti rispondenti	Tasso di Partecipazione
	v.a.	v.a.	v. %
Nord	51	37	72,5%
Centro	18	14	77,8%
Sud e Isole	67	46	68,7%
Nel complesso	136	97	71,3%

Figura 8. Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica dei Comuni

Le amministrazioni coinvolte nelle attività del **progetto RiVa** che hanno partecipato alla quinta rilevazione sono **51**, registrando un tasso di risposta pari al 91,1% (51 amministrazioni su 56). Il tasso di partecipazione ha sfiorato il 95% per le amministrazioni locali, è pari al 90,9% per il comparto istruzione e ricerca e si attesta al 71,4% per le amministrazioni centrali (Figura 9).



Comparto	Universo	Rispondenti	Tasso di partecipazione
		v.a.	v.%
FUNZIONI CENTRALI	7	5	71,4%
FUNZIONI LOCALI	38	36	94,7%
ISTRUZIONE E RICERCA	11	10	90,9%
Totale	56	51	91,1%

Figura 9. Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione

Le amministrazioni coinvolte nelle attività del progetto **“La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico - Accompagnamento e diffusione del Know-how”** che hanno partecipato alla rilevazione sono complessivamente **71**, registrando un tasso di risposta pari al 56,8% (71 amministrazioni su 125). Il tasso di partecipazione è pari al 75,6% per il comparto istruzione e ricerca, si attesta al 58,5% per le amministrazioni centrali e al 33,3% per le amministrazioni locali (Figura 10).



Comparto	Universo	Totale rispondenti	Tasso di partecipazione
		v.a.	v.%
FUNZIONI CENTRALI	41	24	58,5%
FUNZIONI LOCALI	39	13	33,3%
ISTRUZIONE E RICERCA	45	34	75,6%
Totale	125	71	56,8%

Figura 10. Progetto Diffusione - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione

3.6.2 Attività di rilevazione dei dati

L'attività di rilevazione dei KPI, in continuità con le precedenti edizioni, è stata supportata da un insieme di risorse e strumenti informatici sviluppati *ad hoc* nell'ambito del progetto GRU, che hanno consentito di strutturare un percorso di accompagnamento e assistenza continuativa rivolto alle amministrazioni coinvolte.

Il percorso di supporto, avviato sin dalla fase di *engagement*, si è articolato attraverso la somministrazione e compilazione di un questionario in modalità CAWI (Computer Assisted Web Interview) e il successivo monitoraggio delle risposte. Come già previsto nella precedente rilevazione, il Dipartimento ha adottato un questionario unico per l'insieme delle amministrazioni aderenti alle iniziative progettuali di riferimento. I referenti delle nuove amministrazioni coinvolte hanno ricevuto un primo contatto *dall'help desk* per la trasmissione delle credenziali di accesso al questionario digitalizzato, mentre le amministrazioni già partecipanti sono state informate dell'avvio della nuova campagna di rilevazione.

Durante la compilazione della scheda, *l'help desk* ha garantito un supporto tecnico e specialistico, mettendo a disposizione le *Linee Guida alla Compilazione* e assicurando, ove necessario, confronti diretti con esperti tematici.

Anche la quinta rilevazione è stata gestita tramite l'applicazione web dedicata alla *survey* per l'aggiornamento dei KPI, che ha consentito di centralizzare le informazioni chiave — dettagli di contatto, stato di avanzamento della compilazione, attività pianificate *dell'help desk* — e di monitorare

in tempo reale l'andamento della rilevazione. L'applicazione ha inoltre permesso di tracciare e documentare i contatti telefonici e via mail con le amministrazioni, assicurando la piena tracciabilità e documentazione delle attività svolte.

Nel corso del periodo di rilevazione, per favorire una maggiore partecipazione e migliorare la qualità dei dati raccolti, sono stati effettuati recall mirati da parte dell'*help desk*, con il supporto e il coordinamento del *team* di progetto. La rilevazione è stata avviata il 16 marzo 2026 e si è conclusa il 15 aprile 2026.

Al termine della campagna, i dati raccolti tramite il questionario sono stati sottoposti a un processo di *data quality* finalizzato a verificare la coerenza interna delle risposte fornite dalle amministrazioni partecipanti e a gestire eventuali mancate risposte.

4 Valorizzazione e consolidamento del Report KPI

4.1 Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024)

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

In seguito alle interlocuzioni con la Commissione europea nell'ambito della procedura di *assessment* della M1C1-59 *bis* e in conformità con le richieste integrative alla Nota metodologica avanzate, sono stati apportati degli affinamenti alla documentazione che hanno condotto alla pubblicazione formale del *report* KPI e del materiale a corredo sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica⁸.

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

In linea generale, tra i KPI riferiti ai *pillar* da D1 a D5 e il complesso di KPI rilevati nel *pillar* D6 l'analisi condotta non ha evidenziato la presenza di correlazioni rilevanti che abbiano reso necessari ulteriori approfondimenti. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo **"4.1 Valutazione di endogeneità"** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2024.

4.2 Il consolidamento del II Report KPI (T4 2024)

Dopo il consolidamento del *report* KPI di giugno 2024, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dell'Unità operativa centrale, e del Soggetto attuatore Formez PA, ha avviato un processo di

⁸ Il *report* KPI di giugno 2024 e la relativa Nota metodologica a corredo sono consultabili al seguente link: [Milestone e Target](#).

ampliamento e aggiornamento dei *report* semestrali previsti dalla milestone M1C1-59 *bis*, focalizzandosi per il *report* di dicembre 2024 sull'integrazione di nuovi indicatori (come riportato nel paragrafo "3.1. [Individuazione KPI](#)"), sull'ottimizzazione dei KPI già esistenti e sull'ampliamento del *panel* di amministrazioni oggetto di rilevazione.

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

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

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

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

4.3 Il consolidamento del III Report KPI (T2 2025)

In vista della pubblicazione del III *report* KPI di giugno 2025, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dei soggetti attuatori Formez PA e Invitalia, ha avviato un processo di consolidamento e perfezionamento dello strumento di rilevazione, orientato a migliorare la qualità dei dati e la chiarezza delle informazioni raccolte. Partendo dall'analisi delle difficoltà riscontrate nelle precedenti rilevazioni, sono stati riformulati alcuni quesiti del questionario, arricchite le linee guida e introdotte logiche di condizionalità per facilitare la compilazione.

La rilevazione è stata accompagnata da un *webinar* informativo rivolto alle amministrazioni già coinvolte e alle nuove aderenti al progetto “La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico”, con l’obiettivo di illustrare le finalità e le modalità di compilazione. È stato adottato un approccio graduale per favorire maggiore autonomia delle amministrazioni e ridurre il carico delle attività di *quality check e recall*. Durante la campagna, un *help desk* dedicato ha fornito supporto tecnico e specialistico, mentre il *tool* evoluto ha consentito il monitoraggio in tempo reale delle compilazioni tramite cruscotto.

Il set di indicatori è stato consolidato, con l’aggiunta di un nuovo indicatore relativo alla risposta delle amministrazioni alle recenti modifiche normative in materia di mobilità volontaria del personale (vedi paragrafo **“3.1 Individuazione KPI”**). Per maggiori dettagli sugli step di definizione e cristallizzazione del III *report* si veda il paragrafo **“4.3 Il consolidamento del III Report KPI (T2 2025)”** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2025.

Al fine di verificare la validità dei risultati ottenuti sotto il profilo statistico, il Dipartimento della funzione pubblica ha condotto, anche per la terza rilevazione, un’indagine sul *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate ai fini della valorizzazione dei KPI inseriti nel *report*. In linea generale, l’analisi non ha evidenziato relazioni lineari significativamente rilevanti tra i diversi KPI, ad eccezione di quelle previste in fase di definizione del modello, in particolare per i KPI relativi alla composizione per età e genere del personale e alle metriche sulle assunzioni. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo **“4.3.1 Valutazione di endogeneità III Report KPI”** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2025.

4.4 Il consolidamento del IV Report KPI (T4 2025)

In vista della pubblicazione del IV *report* KPI di dicembre 2025, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dei soggetti attuatori Formez PA e Invitalia, ha avviato un insieme di verifiche e analisi metodologiche finalizzate a migliorare ulteriormente la qualità e la rappresentatività delle informazioni raccolte nei *report* semestrali.

In particolare, per i dati rilevati con cadenza annuale, il processo di aggiornamento è stato strutturato in modo da garantire la continuità informativa, prevedendo il mantenimento dei valori già forniti nella precedente rilevazione, salvo eventuali aggiornamenti necessari. Diversamente, per le informazioni rilevate con periodicità semestrale, riferite ai sei mesi intercorsi tra una rilevazione e la successiva, l’aggiornamento dei dati è stato reso obbligatorio, a garanzia dell’attualità delle informazioni.

La rilevazione è stata accompagnata da un *webinar* informativo organizzato dal Dipartimento, con il supporto di Formez PA e il coinvolgimento di Invitalia, rivolto sia alle amministrazioni già partecipanti sia alle nuove aderenti, con l’obiettivo di illustrare le finalità e le modalità di compilazione. Durante la fase di compilazione è stato attivato un *help desk* dedicato, che ha fornito assistenza operativa e supporto tecnico alle amministrazioni. Per maggiori dettagli sugli step di definizione e cristallizzazione

del III *report* si veda il paragrafo **"4.4 Il consolidamento del IV Report KPI (T4 2025)"** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2025.

Al fine di verificare la validità dei risultati ottenuti sotto il profilo statistico, il Dipartimento della funzione pubblica ha condotto, anche per la quarta rilevazione, un'analisi del *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate per la valorizzazione dei KPI del *report*. L'analisi non ha evidenziato relazioni lineari particolarmente rilevanti tra i diversi KPI, ad eccezione di quelle previste in fase di definizione del modello. In particolare, sono emerse correlazioni significative per i KPI relativi alla composizione per età e genere del personale, incluso quello in lavoro agile, e per le metriche afferenti alle assunzioni, individuate ex-ante come dimensioni di specifico interesse analitico. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo **"4.4.1 Valutazione di endogeneità IV Report KPI"** della [Nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2025.

4.5 Il consolidamento del V Report KPI (T2 2026)

Per la predisposizione del V *report* KPI di giugno 2026, è stato consolidato l'utilizzo di meccanismi di condizionalità tra i quesiti, finalizzati a garantire maggiore coerenza nel processo di compilazione. In tale ambito, per i quesiti relativi a informazioni su base annuale è stato previsto il pre-caricamento dei dati forniti nella rilevazione precedente, ferma restando la possibilità di aggiornarli qualora necessario. Tale impostazione consente di assicurare continuità informativa nel tempo, nonché di supportare le amministrazioni nella compilazione, riducendo al contempo il rischio di incoerenze nei dati rilevati.

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

4.5.1 Valutazione di endogeneità V Report KPI

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

In particolare, è stata effettuata un'analisi delle relazioni esistenti all'interno dell'insieme di metriche e misure specifiche utilizzate per valutare il progresso dell'efficacia degli interventi progettuali (GRU, RiVa e Diffusione), nonché il raggiungimento degli obiettivi stabiliti (**cf. All. 1_Valutazione di endogeneità KPI_T2 2026**).

In generale, tra i diversi KPI non si rilevano relazioni lineari particolarmente rilevanti, ad eccezione di quanto previsto in fase di definizione concettuale dell'intero modello. Nello specifico, si confermano relazioni significative 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 di particolare rilevanza per un'analisi approfondita.

5 Metodologia di individuazione dei *benchmark*

Anche il V *report* semestrale, in continuità con i precedenti, prevede l'applicazione delle **metodologia di benchmarking** e l'analisi del posizionamento delle amministrazioni coinvolte nelle attività di rilevazione, quale strumento che consentirà di tracciarne l'evoluzione nel tempo rispetto all'andamento delle attività progettuali e quindi di valutare l'impatto di queste ultime in termini di implementazione della gestione strategica delle risorse umane e di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti *target*. Nella presente rilevazione prosegue quindi l'analisi dell'andamento di ciascun indicatore per le categorie di posizionamento delle amministrazioni, nell'intervallo temporale di riferimento.

5.1 Benchmarking e posizionamento delle PA coinvolte nella V rilevazione

A partire dal II *report*, pubblicato a dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, per ogni indicatore chiave di monitoraggio, è stato individuato un *benchmark* interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise, in forma anonima, in tre categorie: "**verde**", amministrazioni che ottengono i migliori risultati; "**giallo**", ricomprendenti le amministrazioni con valori attestabili intorno alla media; "**rosso**", quelle che presentano maggiori difficoltà.

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

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

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

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

ottenuta in quartili, identificando gli intervalli che corrispondono alle diverse categorie semaforiche per la catalogazione delle amministrazioni.

Per la valorizzazione del *benchmark* relativo ai risultati del IV *report* si rimanda allo specifico allegato “**All. 2_Metodologia di individuazione dei benchmark_rilevazione T2_2026**”.

5.2 Strategia di confrontabilità dei dati e andamento degli indicatori

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

5.2.1 Strategia di confrontabilità dei dati

Al fine di garantire la confrontabilità dei dati nel periodo di riferimento (relativo a due intervalli temporali consecutivi) come nel precedente *report*, si è provveduto a ricondurre i risultati ottenuti a ***panel equivalenti***, ossia a calcolare i KPI considerando solamente le **amministrazioni che hanno partecipato sia alla quarta sia alla quinta rilevazione**.

Dalla precedente rilevazione, a fronte di approfondimenti in merito alla confrontabilità dei dati semestrali e annuali rispetto alla periodicità di rilevazione, i **KPI di natura annuale** (utili per il calcolo KPI 2.1, 2.2, 2.4, 2.5, 3.2, 3.3, 3.6 e 5.2), vengono rilevati con riferimento all'intero anno precedente, superando la parziale copertura temporale che caratterizzava le rilevazioni effettuate nel mese di dicembre, garantendo un allineamento con i dati annuali.

Per gli altri KPI di natura semestrale, sia la periodicità sia il periodo di riferimento non hanno subito modifiche, continuando a riferirsi ai sei mesi intercorrenti tra una rilevazione e la successiva.

Per quanto riguarda l'andamento delle amministrazioni rispetto al *benchmark*, si fa riferimento alle **soglie fisse** già definite nel precedente *report*. La metodologia individuata, più nel dettaglio, ha previsto un primo calcolo del *benchmark* **sulla base dei dati del II report** e relativa identificazione di soglie di significatività e fasce di collocamento per le PA (rosso, giallo, verde). Tali soglie sono state confermate e impiegate come riferimento anche nel V *report*, nel quale è stato determinato il posizionamento delle amministrazioni partecipanti alla rilevazione e confrontato con quello del *report* precedente.

Come per i precedenti *report*, sono stati applicati criteri di normalizzazione ai KPI per i valori superiori al 100% e inferiori allo 0%, determinati da *outlier* o da errori di compilazione nelle domande associate, così da assicurare coerenza e uniformità.

Queste misure contribuiscono a rendere i risultati più coerenti e comparabili, migliorando la qualità complessiva delle analisi.

Per quanto riguarda il dettaglio dell'andamento relativo agli indicatori si rimanda allo specifico allegato “**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**”.

6 Metodologia di individuazione dei valori target

In conformità agli impegni assunti a livello europeo, il III *report* semestrale, ha previsto la definizione di un valore *target* per gli indicatori ricompresi all'interno del *report*. Questo valore rappresenta l'obiettivo che le amministrazioni sono orientate a conseguire a seguito dell'attuazione delle azioni di Riforma ed è stato definito dal Dipartimento sulla base di valutazioni istituzionali, attraverso un processo di analisi e ponderazione volto a individuare un traguardo realisticamente perseguibile e strategicamente rilevante per il miglioramento dell'azione amministrativa.

Tanto premesso, si evidenzia che sono stati individuati a livello aggregato, per ciascuna delle sei dimensioni, **quattordici KPI ritenuti significativi in quanto rappresentativi delle stesse** e direttamente correlati alle principali iniziative di Riforma.

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

- **Limite Inferiore** (misurazione *as-is*) rappresenta lo stato attuale di evoluzione delle amministrazioni definito attraverso l'analisi dei dati dell'ultima rilevazione disponibile, e viene misurato sui dati rilevati fino a dicembre 2024 e riportati nel III *report* di giugno 2025 in relazione ai KPI significativi identificati dal Dipartimento.
- **Target Intermedio**: rappresenta l'obiettivo realistico di medio periodo, che tiene conto dell'evoluzione incrementale delle amministrazioni in relazione alle azioni di Riforma. Il raggiungimento del *target* intermedio, per ciascun KPI significativo e per *cluster*, viene misurato sui dati rilevati fino a dicembre 2025, oggetto del presente *report*.
- **Target Finale**: rappresenta l'obiettivo realistico di lungo termine che intercetta l'impatto complessivo delle azioni di Riforma, da monitorare sull'annualità 2027.
- Limite superiore (**Target Teorico**) rappresenta, per ciascun KPI, il traguardo auspicato che, in un contesto ideale e privo di vincoli, le amministrazioni potrebbero conseguire in relazione alle finalità prefissate dalla Riforma.

Per una più completa e chiara illustrazione della metodologia adottata, si rimanda all'allegato **"All. 4_Metodologia di individuazione dei valori target"** mentre per l'illustrazione di dettaglio dei risultati conseguiti dalle Amministrazioni nella V rilevazione, si rimanda all'allegato **"All. 5_Confronto risultati V rilevazione con il target intermedio giugno 2026"**.

7 Risultati e prospettive

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

Si ricorda inoltre che, già in occasione della rilevazione funzionale alla predisposizione del II *report* KPI (T4 2024), il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dell'Unità operativa centrale, aveva provveduto ad individuare, per ciascun *pillar* tematico, degli **indicatori strategici** che, per loro natura, devono essere considerati di particolare rilevanza e significatività rispetto agli obiettivi e ai risultati della Riforma. Il monitoraggio dell'andamento di tali specifici indicatori, a partire dalla seconda rilevazione, ha consentito di restituire informazioni utili al fine di indirizzare le attività nell'ottica del migliore e più efficace conseguimento degli obiettivi generali. In tal senso, le considerazioni di merito di seguito riportate si concentrano, in maniera prioritaria, sull'analisi e/o l'evoluzione temporale dei valori registrati da tali KPI strategici individuati.

I risultati conseguiti nell'ambito della presente rilevazione, in quanto configurata quale ultima fase intermedia (*interim step*) prevista ai sensi della disposizione 59-bis, è stato oggetto di un'analisi complessiva, anche in relazione al raggiungimento dei **target intermedi** fissati per il mese di giugno 2026, al fine di valutarne la coerenza rispetto agli obiettivi programmati.

Nel complesso, i **risultati evidenziano un andamento positivo ma non uniforme tra i cluster**. I valori **si attestano generalmente in prossimità dei target intermedi**, senza un pieno conseguimento. **Si conferma quindi la necessità di rafforzare le azioni di sostegno attualmente previste** per favorire maggiore omogeneità e consolidare i risultati.

Per una più completa e approfondita illustrazione, si rimanda all'allegato **"All. 5_Confronto risultati V rilevazione con il target intermedio giugno 2026"**.

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

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

L'insieme degli indicatori del *pillar* D1 mira a comprendere i diversi modelli di classificazione delle

professioni e delle competenze nelle Pubbliche Amministrazioni. Questi indicatori valutano i vari livelli di maturità e consapevolezza, che possono variare da una gestione di tipo burocratico e amministrativo, basata solo su categorie giuridiche contrattuali e mansionari, senza riferimento ai processi organizzativi, fino a un sistema professionale basato sulle competenze derivanti da una mappatura dei processi interni.

Con riferimento ai **KPI D1.1, D1.2 e D1.3**, già rilevati nelle precedenti indagini e classificati come indicatori strategici per il *pillar* D1, si osserva che il dato aggregato nel *V report* evidenzia un risultato ancora in crescita, evidenziando un miglioramento complessivo, seppur contenuto, per quanto attiene alla percentuale di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale *competency based*, un dizionario delle competenze, e la mappatura dei processi interni all'organizzazione.

Si evidenzia in particolare per il **KPI D1.1** le amministrazioni locali di grandi dimensioni⁹, confermano un'adozione più significativa del modello di gestione del personale basato sulle competenze, mentre confermano il ritardo, rispetto all'adozione di un sistema professionale basato sulle competenze, gli Enti di ricerca e Università.

Per quanto riguarda l'adozione della library dei processi (**KPI D1.2**), gli Enti di ricerca e Università e gli Enti locali, confermano la loro posizione dominante in termini di possesso di un archivio strutturato dei processi di lavoro.

Per quanto attiene al **KPI D1.3**, si registra un *trend* stazionario, rilevando possibili difficoltà nell'adozione dello strumento, evidenziando che sono necessari ancora interventi dedicati e strumenti a supporto delle amministrazioni per incentivare la diffusione del dizionario delle competenze, a partire da programmi di formazione mirati e attività di diffusione e sensibilizzazione per accrescere le opportunità di condivisione di esperienze di successo tra enti di dimensioni e aree diverse, favorendo lo scambio di esperienze virtuose.

In termini di raggiungimento del *target* intermedio, con riferimento alla dimensione D1, si rileva comunque un buon livello di avanzamento nell'adozione di modelli basati sulle competenze, con alcune Amministrazioni che superano i *target* previsti, e altre evidenziano la necessità di un supporto per il conseguimento della piena adozione degli strumenti della Riforma, in particolare legate ai processi.

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

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

Per quanto riguarda il presente *pillar*, è stato individuato quale indicatore strategico il **KPI D2.3** che misura la percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un *assessment*

⁹ Pubbliche amministrazioni regionali e provinciali e Comuni di grandi dimensioni

delle competenze. Attraverso quest'ultimo, infatti, le amministrazioni sono in grado di pervenire ad una chiara mappatura delle competenze presenti e mancanti, condizione necessaria, per una programmazione mirata del fabbisogno di personale.

Il KPI registra un andamento positivo rispetto a quello del precedente *report* semestrale, in particolare gli Enti di ricerca e Università riscontrano un miglioramento significativo, seguiti dagli Enti locali e dalle amministrazioni locali di grandi dimensioni¹⁰, seppur quest'ultimi presentano una percentuale lievemente inferiore.

In questo caso l'incremento può considerarsi ancora attribuibile agli esiti positivi relativi alle azioni messe in campo dal Dipartimento, come la realizzazione di apposite attività di divulgazione sul territorio, anche di carattere scientifico, realizzate in collaborazione con le principali Università italiane. Al fine di consolidare il dato positivo per tutte le categorie di amministrazioni è necessario attivare ulteriori interventi volti ad accompagnare le amministrazioni verso una sempre maggiore adozione consapevole del sistema di gestione strategica delle risorse umane *competency based*.

Tale necessità risulta evidenziata anche dal livello di raggiungimento del *target* intermedio, non ancora raggiunto pienamente, seppure in prossimità dell'obiettivo.

- **Pillar D3 – RECRUITING**

Gli indicatori di cui al **Pillar D3** sono stati individuati per approfondire i meccanismi di reclutamento, con riferimento alle scelte delle amministrazioni riguardo alle modalità di redazione dei bandi concorsuali, alle forme contrattuali utilizzate attraverso cui contribuire a migliorare l'attrattività del lavoro pubblico. In particolare, il *pillar* misura la coerenza applicativa dei concorsi rispetto all'accertamento delle competenze trasversali e alla corretta implementazione del modello di reclutamento previsto dalle riforme. Inoltre, valuta il grado di attrazione dei giovani verso il lavoro pubblico, elemento strategico per il ricambio generazionale e per l'innovazione della Pubblica Amministrazione.

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

In particolare, **KPI D3.1** che misura la percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali, fornendo un'indicazione sull'attenzione che le amministrazioni pongono verso la valutazione delle competenze trasversali (o *soft skills*) durante le procedure di reclutamento tramite concorso pubblico. Il KPI D3.1 mostra complessivamente un andamento crescente, in particolare

¹⁰ Pubbliche amministrazioni regionali e provinciali e Comuni di grandi dimensioni

presenta valori più alti per gli Enti locali, questo incremento potrebbe essere dovuto grazie all'adozione di politiche coerenti con il dettato del PNRR e con le raccomandazioni ministeriali che promuovono l'accertamento delle competenze trasversali anche nei concorsi.

Il secondo indicatore strategico, il **KPI D3.4** che misura la percentuale di concorsi che prevedono profili professionali, alla luce dei cambiamenti in atto, assume una rilevanza strategica, contribuendo a misurare, *in primis*, il grado d'innovazione nei processi di selezione, riflettendo la capacità delle amministrazioni di evolvere verso una gestione delle risorse umane più centrata sulle competenze richieste per i ruoli.

Questo KPI rileva una tendenza complessivamente positiva, in particolare per le Pubbliche amministrazioni centrali, gli Enti locali e gli enti di ricerca e Università che evidenziando un maggiore sforzo rispetto agli altri nel recepire le norme e i principi che promuovono un sistema professionale moderno, in linea con le direttive nazionali ed europee.

Con riferimento alla dimensione D3 nel suo complesso, l'andamento risulta positivo ma disomogeneo: si osservano, infatti, buoni risultati in tutti gli ambiti analizzati rispetto al *target*, sebbene non in modo uniforme tra i *cluster*, poiché non tutti conseguono ancora gli obiettivi previsti.

- **Pillar D4 – SVILUPPO PROFESSIONALE**

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

L'indicatore strategico individuato per il *pillar* in oggetto è il **KPI D4.1** il quale misura la percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (*assessment*). L'analisi comparativa tra i dati aggregati mostra un incremento percentuale del valore complessivo, con un'accezione particolarmente positiva per le amministrazioni locali di grandi dimensioni¹¹.

I dati, tuttavia, segnalano un ritardo complessivo nel raggiungimento del *target*, evidenziando un ritardo nell'adozione di strumenti evoluti per la rilevazione del *gap* di competenze.

Per continuare con il percorso positivo intrapreso, Il Dipartimento intende proseguire nel percorso di

¹¹ Pubbliche amministrazioni regionali e provinciali e Comuni di grandi dimensioni

promozione dell'adozione di un sistema professionale *competency based* e dell'utilizzo di strumenti di rilevazione dei *gap* formativi. Tali strumenti sono fondamentali per pianificare e orientare i percorsi formativi delle risorse, garantendo coerenza con le esigenze dell'organizzazione. È importante sottolineare che le amministrazioni possono avvalersi dei corsi per il potenziamento delle competenze digitali, *green* e amministrative, sviluppati e forniti dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito delle iniziative del PNRR che intercettano le tematiche relative alla formazione dei dipendenti pubblici.

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

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

L'indicatore **KPI D5.1** intende misurare la percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della *performance* ed il Sistema Professionale basato sulle competenze. Il valore complessivo di tale indicatore ha registrato un andamento costante rispetto alla rilevazione precedente.

L'integrazione tra i sistemi non solo contribuisce a migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, ma favorisce anche un ambiente di lavoro più coeso e motivante. È per questo motivo fondamentale implementare le iniziative di sensibilizzazione e i numerosi eventi divulgativi promossi dal Dipartimento della funzione pubblica al fine di promuovere un clima di apertura e innovazione, incoraggiando le amministrazioni ad adottare pratiche più strategiche e mirate nella gestione delle risorse umane, contribuendo così all'incremento del valore dell'indicatore.

Il **KPI D5.2**, volto a misurare la percentuale di amministrazioni che adottano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetari, è classificato tra gli indicatori strategici. Si registrano variazioni complessivamente positive per la maggior parte dei *cluster* di amministrazioni, ad eccezione degli Enti di Ricerca e Università, che evidenziano un andamento meno favorevole.

La misurazione del raggiungimento del *target* intermedio, pertanto, evidenzia dei passi avanti nell'introduzione di modelli di incentivazione non monetaria sebbene non ancora in linea con il *target* di una adozione pienamente diffusa.

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

Con riferimento al *pillar D6 – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA*, gli indicatori monitorano aspetti strategici della gestione del personale e dei processi interni, quali la semplificazione

e digitalizzazione delle procedure, la gestione della diversità di genere e delle fasce di età, il *turnover* e l'adozione di forme di lavoro flessibili e agili. Questo *pillar* valuta la capacità dell'amministrazione di riprogettare la propria struttura organizzativa in chiave di innovazione, favorendo lo sviluppo dei talenti e la progressione di carriera attraverso politiche di formazione e percorsi di crescita.

L'obiettivo è ottimizzare le risorse e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e moderno, in linea con le esigenze operative, le spinte trasformative del sistema amministrativo e gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). In tale prospettiva, il *pillar* D6 assume un ruolo strategico nel misurare la digitalizzazione della funzione *HR*, l'attivazione di programmi di *welfare* e la capacità di attrarre e trattenere professionalità qualificate, elementi fondamentali per garantire *performance* sostenibili e una pubblica amministrazione resiliente e competitiva.

Il **KPI D6.1** riveste un'importanza strategica nel monitorare il processo trasformativo in atto, poiché misura la percentuale di amministrazioni che progettano la propria organizzazione in termini di semplificazione amministrativa e digitalizzazione dei processi, sia a livello macro sia micro, con un orientamento verso l'innovazione e il miglioramento continuo. L'andamento del dato evidenzia ancora una crescita per le amministrazioni locali di grandi dimensioni¹² testimoniando la prosecuzione del percorso intrapreso di razionalizzazione e digitalizzazione dei processi, mentre si evidenzia ancora un risultato non soddisfacente per gli Enti locali.

È necessario, pertanto, potenziare le iniziative per invertire tale *trend*, accelerando il percorso di trasformazione digitale attraverso l'implementazione concreta delle misure e delle politiche previste dalla Riforma della Pubblica Amministrazione. In particolare, occorre proseguire con gli interventi nell'ambito dell'asse "Buona Amministrazione", che promuove la semplificazione dei procedimenti e la digitalizzazione delle procedure, favorendo un approccio sistemico e coordinato tra le amministrazioni.

Sempre con la finalità di misurare la capacità e la propensione delle amministrazioni a rispondere agli stimoli del contesto, come le sfide digitali legate all'innovazione e alla semplificazione, nonché le nuove modalità di lavoro (agile e *smart working*), sono stati considerati i KPI strategici, quali il **D6.10**, il **D6.13** e infine il **D6.19**.

Nel complesso, i KPI D6.10, D6.13 e D6.19 evidenziano un andamento negativo a livello aggregato, fatto salvo per il KPI **D6.10**, per cui le Pubbliche amministrazioni centrali registrano una dinamica positiva, a fronte di un peggioramento riscontrato nelle amministrazioni locali di grandi dimensioni¹³.

Infine, con riferimento al KPI **D6.19**, si rileva un peggioramento diffuso per tutti i *cluster*, che evidenzia la necessità di proseguire nel potenziamento e nella diffusione degli strumenti ICT di *collaboration*, anche attraverso interventi di supporto e accompagnamento alle amministrazioni.

¹² Pubbliche amministrazioni regionali e provinciali e Comuni di grandi dimensioni

¹³ Pubbliche amministrazioni regionali e provinciali e Comuni di grandi dimensioni

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

In relazione al **trend "Young waves"**, sono stati identificati e monitorati i KPI D.6.14, D.6.15 e D.3.6 volti a misurare il livello di attrattività della Pubblica Amministrazione nei confronti dei giovani *under 35*, nonché la capacità di assunzione e valorizzazione dei relativi percorsi di crescita professionale e di carriera. Il KPI 6.14 (incidenza del personale *under 35* in servizio) evidenzia valori complessivamente contenuti, con lievi segnali di crescita ma un andamento nel complesso stabile, riflettendo una capacità ancora in evoluzione di attrarre giovani risorse. Analogamente, il KPI 6.15 (incidenza di funzionari EQ/EP *under 35*) si attesta su valori molto bassi, indicando una presenza ancora limitata di giovani nelle posizioni a più alta qualificazione, nonostante il dato incoraggiante del KPI D.3.6, che evidenzia un significativo aumento della percentuale di personale assunto con meno di 35 anni.

L'attrattività della Pubblica Amministrazione verso i giovani continua a rappresentare un fattore cruciale per garantire il rinnovamento generazionale e sostenere i processi di modernizzazione delle istituzioni, chiamate ad affrontare sfide sempre più complesse e in rapida evoluzione, quali la digitalizzazione, l'innovazione tecnologica, la sostenibilità e il miglioramento dei servizi ai cittadini.

Con riguardo al trend **"Gender equality"**, il **KPI D6.18** che misura la percentuale di donne in posizioni manageriali e dirigenziali si evidenzia un lieve incremento rispetto alla precedente rilevazione, confermando il permanere del divario di genere nelle posizioni apicali, sebbene i dati evidenzino un avanzamento concreto verso l'equilibrio, come testimoniato anche dai risultati rispetto al *target* intermedio, complessivamente positivo.

8 Prossimi passi

A seguito delle interlocuzioni con la Commissione europea nell'ambito *dell'assessment* relativo alla misura M1C1-59 *bis*, il Dipartimento della funzione pubblica ha progressivamente rafforzato il sistema di monitoraggio e gli strumenti metodologici a supporto dell'attuazione della Riforma del mercato del lavoro pubblico, garantendo un presidio costante sull'andamento degli indicatori e sull'evoluzione delle amministrazioni coinvolte.

In attuazione del Decreto del Capo Dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024, nel corso delle diverse rilevazioni semestrali, è stato sviluppato e consolidato un impianto metodologico articolato, fondato sull'identificazione dei KPI, sulla definizione dei *benchmark*, sull'individuazione dei valori *target* e sull'analisi dei *trend*, consentendo una lettura strutturata e coerente dei risultati nel tempo.

Il report di giugno 2026, quale ultimo aggiornamento previsto dalla Milestone M1C1-59 *bis*, assume pertanto un valore conclusivo nell'ambito del ciclo di monitoraggio, offrendo una sintesi del livello di avanzamento della Riforma. L'esame dei KPI, infatti, unitamente alla verifica del raggiungimento dei

target intermedi, consente di delineare un quadro dei risultati raggiunti, evidenziando al contempo le aree che richiedono ulteriori interventi di rafforzamento.

Nel complesso, **i risultati conseguiti delineano un percorso di attuazione positivo, sebbene caratterizzato da livelli di avanzamento differenziati** tra le diverse dimensioni e tra i *cluster* di amministrazioni, **confermando la necessità di proseguire nelle azioni di accompagnamento e supporto.**

In questa prospettiva, le evidenze raccolte lungo l'intero ciclo di monitoraggio e la loro analisi costituiscono una **base conoscitiva strutturata per l'individuazione delle azioni di *follow-up*** che il Ministro per la Pubblica Amministrazione è chiamato a promuovere in coerenza con quanto previsto dalla *Milestone* M1C1-59 *ter*, garantendo continuità tra la fase di attuazione della Riforma e le successive iniziative di consolidamento e sviluppo.

Il percorso avviato con il monitoraggio degli indicatori nell'ambito della *Milestone* M1C1-59 *bis* trova prosecuzione nell'attuazione della successiva *Milestone* M1C1-59 *ter*. Le risultanze emerse nel corso delle rilevazioni semestrali e la loro analisi costituiscono, infatti, la base conoscitiva su cui si fonda **l'Analisi finale previsto nell'ambito della *Milestone* 59-ter**, volto a restituire una valutazione complessiva dell'impatto della Riforma e del livello di adozione dei modelli di gestione strategica delle risorse umane da parte delle amministrazioni.

In conclusione, il ciclo di monitoraggio attuato nell'ambito della *Milestone* M1C1-59 *bis* ha consentito di costruire un patrimonio informativo e metodologico solido e strutturato, che rappresenta un elemento abilitante per il rafforzamento delle politiche di gestione del capitale umano nella Pubblica Amministrazione. Tale patrimonio costituisce la base per orientare le successive fasi di attuazione della Riforma, nella direzione di modelli organizzativi sempre più innovativi, integrati e orientati alla valorizzazione delle competenze, contribuendo al miglioramento della capacità amministrativa e al conseguimento degli obiettivi strategici del PNRR.

9 Annex

- All. 1_Analisi di correlazione KPI_T2 2026
- All. 2_Metodologia di individuazione dei *benchmark*_rilevazione T2_2026;
- All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati;
- All. 4_Metodologia di individuazione dei valori *target*;
- All. 5_Confronto risultati V rilevazione con il *target* intermedio giugno 2026.



Presidenza del Consiglio dei Ministri

**Dipartimento della
Funzione Pubblica**

PNRR Riforma Mercato
del Lavoro

M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella
Pubblica Amministrazione



Quinto Report KPI

All.1_Analisi di
correlazione KPI_T2
2026

Giugno 2026



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
**Dipartimento della
Funzione Pubblica**

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIENZA
#NEXTGENERATIONITALIA

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

Preparazione dei dati

I dati raccolti presentano dei *missing value* per alcuni KPI (D2.1, D2.2, D2.4, D2.5, D3.1, D3.6, D4.2, D5.3, D6.1, D6.5, D6.6, D6.7, D6.8, D6.10, 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 D6.19 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"

	D6.2 uomini										D6.2 donne																			
	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1			D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	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	
D2.1	1,00																													
D2.2	-0,13	1,00																												
D2.4	0,86	-0,12	1,00																											
D2.5	0,44	-0,10	0,08	1,00																										
D3.1	0,02	-0,03	-0,01	0,05	1,00																									
D3.6	-0,05	0,09	-0,01	-0,09	0,09	1,00																								
D4.2	-0,14	0,08	-0,13	-0,14	0,04	-0,05	1,00																							
D5.3	-0,01	-0,10	-0,04	-0,05	-0,10	-0,07	0,02	1,00																						
D6.1	0,01	0,01	0,01	-0,06	0,02	0,09	0,01	0,07	1,00																					
D6.2 uomini	-0,19	0,06	-0,16	-0,15	-0,10	-0,13	0,10	-0,03	0,02	1,00																				
D6.2 donne	0,19	-0,06	0,16	0,15	0,10	0,13	-0,10	0,03	-0,02	-1,00	1,00																			
D6.3	0,01	0,20	0,09	-0,19	-0,14	-0,21	-0,09	0,01	0,04	0,09	-0,09	1,00																		
D6.4	-0,13	0,03	-0,14	-0,19	-0,01	0,05	0,06	0,00	0,00	-0,02	0,02	0,08	1,00																	
D6.5	-0,10	0,11	-0,09	-0,13	0,03	0,05	0,19	-0,12	0,08	-0,02	0,02	0,05	0,27	1,00																
D6.6	0,10	-0,17	0,03	0,20	0,09	0,00	0,01	-0,11	-0,04	0,06	-0,06	-0,19	-0,03	0,02	1,00															
D6.7	0,06	0,03	0,04	0,06	-0,07	-0,02	0,01	0,01	0,13	0,04	-0,04	0,09	0,04	-0,02	0,10	1,00														
D6.8	0,04	-0,04	0,02	0,13	-0,02	0,02	0,07	0,03	0,03	-0,10	0,10	-0,09	-0,15	-0,08	0,08	0,09	1,00													
D6.9	-0,08	0,09	-0,05	-0,10	-0,07	0,00	0,14	0,04	0,04	-0,03	0,03	0,02	0,06	0,19	-0,15	0,07	-0,02	1,00												
D6.10	-0,05	-0,10	-0,03	-0,06	-0,11	0,01	0,07	0,15	-0,04	-0,07	0,07	-0,01	0,16	-0,05	-0,10	0,02	-0,01	0,01	1,00											
D6.11	0,01	-0,13	0,03	-0,04	-0,06	0,00	-0,03	0,10	-0,05	-0,22	0,22	-0,01	0,20	0,03	-0,14	-0,15	0,05	0,10	0,53	1,00										
D6.12	0,04	-0,14	0,05	-0,03	-0,04	-0,01	-0,05	0,09	-0,07	-0,14	0,14	-0,03	0,18	0,01	-0,12	-0,16	0,05	0,09	0,48	0,98	1,00									
D.6.13	-0,21	0,00	-0,18	-0,08	0,08	-0,03	0,22	0,07	0,02	-0,03	0,03	-0,16	0,09	0,03	0,00	-0,06	0,05	-0,03	0,11	-0,03	-0,04	1,00								
D6.14	0,09	-0,12	0,05	0,20	0,29	0,26	0,05	-0,08	-0,05	-0,09	0,09	-0,64	-0,12	-0,06	0,24	-0,13	0,02	-0,08	-0,10	-0,07	-0,04	0,06	1,00							
D6.15	0,04	0,31	0,01	0,14	0,03	0,09	-0,01	-0,08	-0,05	0,01	-0,01	-0,13	-0,02	-0,05	0,02	0,01	-0,03	-0,03	-0,08	-0,14	-0,13	-0,03	0,29	1,00						
D6.16	-0,12	-0,09	-0,13	-0,08	0,04	-0,06	0,02	-0,02	-0,08	0,06	-0,06	-0,13	0,20	-0,02	0,08	-0,10	0,00	-0,07	0,25	0,08	0,08	0,02	0,07	0,00	1,00					
D6.17	-0,13	-0,07	-0,13	-0,19	0,04	0,15	0,01	0,00	-0,10	-0,07	0,07	0,04	0,41	0,09	0,13	-0,05	0,03	-0,05	0,12	0,16	0,15	0,15	-0,03	-0,05	0,23	1,00				
D6.18	-0,01	0,03	0,03	-0,08	-0,19	0,08	0,05	0,05	0,08	-0,14	0,14	0,06	0,13	0,03	-0,09	0,08	-0,03	0,18	0,07	0,11	0,09	0,03	-0,02	0,06	-0,03	0,10	1,00			
D6.19	-0,05	-0,08	-0,05	0,02	0,02	0,08	0,16	0,13	0,05	-0,04	0,04	-0,18	0,06	-0,16	-0,03	0,03	0,09	0,06	0,20	0,05	0,06	0,51	0,03	0,06	-0,04	0,02	0,06	1,00		
D6.20	-0,06	-0,07	0,02	-0,14	-0,05	-0,17	0,00	-0,04	0,04	-0,02	0,02	0,10	0,02	0,03	-0,05	0,29	-0,19	0,02	0,02	-0,13	-0,15	0,02	-0,15	-0,08	-0,11	-0,04	-0,01	0,01	1,00	



4. Conclusioni

In generale, tra i diversi KPI non si rilevano relazioni lineari particolarmente rilevanti, tranne che, come preventivato in sede di definizione concettuale dell'intero modello, per quei KPI inerenti alla 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 genere (D6.2.1 – 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;
- composizione dei lavoratori per età (D6.3 - Composizione dei lavoratori per età e D6.14 - Rilevazione personale <35 anni, pari a -0,64): l'età media dei lavoratori aumenta al diminuire della percentuale di personale con età inferiore ai 35 anni;
- assunzioni (D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione e, rispettivamente, D2.4 - Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni pari a +0,86 e D2.5 Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate (+0,44);
- 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 +0,98), per cui si registra una forte dipendenza lineare positiva tra la consistenza di donne in lavoro agile e la consistenza della totalità di lavoratori agili (all'aumento della percentuale di donne in lavoro agile è associato un aumento della totalità del personale in lavoro agile).

Vengono registrate, inoltre, moderate dipendenze lineari:

- tra D2.2 - Percentuale di profili EQ/EP assunti e D6.15 - Rilevazione personale EQ-EP <35 anni (+0,31);
- tra D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa e, rispettivamente, D6.11- Risorse umane in lavoro agile (+0,53) e D6.12 - Risorse umane donne in lavoro agile (+0,48);

- D6.13 - Innovazione tecnologica ambito HR e D6.19 - Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento (+0,51)
- D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente e D6.17 - Mobilità esterna temporanea (IN) (+0,41)

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
73,7%	2,1%	77,7%	94,9%	100,0%	13,8%	100,0%	9	40,6%	37,0%	63,0%	53,90	1,3%	0,0%	24,3%	0,0%	0,0%	1,3%	46,7%	68,5%	73,8%	70%	6,7%	0,2%	0,0%	0,2%	50,0%	5	7%
0,0%	5,3%	0,0%	100,0%	100,0%	42,1%	4,6%	12	20,0%	33,1%	66,9%	48,69	9,3%	12,5%	7,2%	16,7%	14,9%	11,3%	12,9%	62,1%	69,7%	92%	12,1%	0,0%	0,3%	0,3%	57,1%	5	0%
8,6%	0,0%	100,0%	8,6%	0,0%	66,7%	10,0%	2	28,0%	42,0%	58,0%	55,00	0,0%	16,8%	5,1%	20,6%	2,3%	0,0%	6,4%	50,3%	58,6%	14%	3,7%	0,0%	0,2%	0,0%	43,9%	0	0%
41,2%	85,7%	50,0%	82,4%	0,0%	14,3%	4,5%	0	46,2%	56,5%	43,5%	51,00	0,0%	50,0%	19,5%	35,9%	0,0%	3,8%	100,0%	12,2%	17,5%	0%	9,2%	3,8%	1,1%	0,0%	50,0%	0	29%
95,8%	0,0%	100,0%	95,8%	63,8%	43,5%	6,1%	1	46,2%	34,1%	65,9%	48,00	2,4%	33,3%	22,6%	34,1%	1,8%	1,2%	5,1%	23,8%	29,6%	21%	14,6%	0,0%	4,1%	0,0%	50,0%	0	13%
57,0%	81,9%	100,0%	57,0%	60,0%	12,8%	23,6%	0	4,0%	36,4%	63,6%	50,51	3,0%	38,4%	16,7%	18,3%	3,4%	3,3%	6,4%	48,3%	49,9%	0%	12,1%	3,4%	0,2%	0,0%	64,2%	0	1%
75,4%	55,3%	75,4%	100,0%	100,0%	48,6%	4,8%	1	29,9%	35,3%	64,7%	51,00	0,0%	0,0%	12,3%	0,0%	0,4%	7,9%	3,3%	10,1%	12,1%	0%	13,7%	3,9%	0,3%	0,1%	30,4%	0	6%
0,0%	100,0%	0,0%	15,4%	100,0%	50,0%	100,0%	1	46,2%	46,5%	53,5%	57,00	31,9%	80,0%	8,8%	76,1%	0,0%	68,6%	0,5%	1,3%	0,0%	0%	0,6%	0,6%	0,6%	1,3%	100,0%	0	100%
50,0%	30,2%	62,8%	79,6%	100,0%	39,5%	0,0%	0	79,7%	38,6%	61,4%	47,56	14,3%	28,6%	34,3%	11,2%	2,5%	2,5%	7,1%	35,4%	38,8%	13%	14,8%	6,5%	0,0%	0,0%	40,0%	1	7%
46,6%	39,4%	46,6%	100,0%	100,0%	40,4%	7,6%	1	32,1%	31,8%	68,2%	50,00	11,5%	8,8%	13,4%	18,9%	11,4%	7,3%	4,1%	19,1%	23,4%	0%	16,3%	5,3%	0,4%	0,0%	48,4%	0	5%
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	100,0%	50,0%	5,6%	10	38,1%	39,1%	60,9%	53,43	0,0%	0,0%	4,8%	15,2%	0,9%	6,5%	86,3%	38,7%	40,0%	0%	6,1%	0,0%	0,9%	0,0%	47,4%	0	25%
16,7%	50,0%	25,0%	66,7%	63,8%	0,0%	20,0%	1	46,2%	47,8%	52,2%	49,00	2,1%	20,0%	8,6%	0,0%	0,4%	3,7%	2,2%	10,2%	15,6%	21%	12,7%	0,4%	0,0%	0,0%	12,5%	0	13%
8,9%	7,4%	25,9%	34,2%	100,0%	44,4%	29,1%	2	92,2%	30,9%	69,1%	49,00	0,0%	25,0%	8,4%	12,1%	4,0%	6,6%	14,5%	61,7%	63,2%	0%	14,7%	0,0%	0,2%	0,2%	50,0%	0	7%
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	0,0%	50,0%	15,6%	0	100,0%	49,4%	50,6%	49,91	16,1%	50,0%	4,4%	0,0%	0,0%	37,7%	18,3%	83,8%	96,6%	27%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	0%
40,0%	0,0%	75,0%	53,3%	100,0%	62,5%	25,0%	1	0,0%	42,8%	57,2%	49,00	-2,6%	0,0%	6,4%	6,1%	1,1%	5,6%	1,0%	22,5%	30,1%	0%	9,7%	1,7%	0,6%	0,0%	0,0%	0	13%
50,0%	0,0%	72,7%	68,8%	63,8%	9,1%	10,0%	2	100,0%	35,0%	65,0%	53,41	3,6%	33,3%	9,6%	27,8%	0,0%	0,0%	6,7%	26,2%	31,2%	75%	4,8%	0,0%	1,1%	0,0%	50,0%	0	27%
31,9%	0,0%	31,9%	100,0%	100,0%	26,3%	12,1%	0	46,2%	33,4%	66,6%	50,00	5,0%	33,3%	23,8%	0,0%	0,2%	5,5%	8,0%	28,0%	28,2%	0%	13,3%	0,1%	0,6%	0,0%	41,7%	0	6%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	57,3%	0,0%	22,2%	2	34,7%	45,1%	54,9%	54,00	0,0%	0,0%	6,1%	0,0%	0,0%	0,0%	53,4%	85,4%	82,2%	43%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	50%
0,0%	0,0%	0,0%	26,3%	63,8%	31,1%	40,2%	1	100,0%	50,5%	49,5%	54,63	17,8%	50,0%	9,2%	42,0%	0,0%	2,2%	1,4%	4,9%	7,4%	0%	6,8%	0,0%	0,7%	0,0%	20,0%	0	31%
38,7%	3,4%	41,4%	93,5%	100,0%	3,4%	13,5%	1	15,7%	67,3%	32,7%	49,00	0,0%	0,0%	28,7%	17,5%	4,1%	0,9%	7,0%	49,7%	89,3%	20%	4,7%	0,0%	0,0%	0,1%	16,7%	1	3%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	44,2%	15,3%	2	23,3%	38,4%	61,6%	52,00	14,0%	28,0%	10,7%	17,2%	5,5%	8,1%	3,6%	18,4%	22,0%	100%	11,3%	0,0%	0,6%	0,2%	38,9%	1	0%
71,4%	8,3%	83,3%	85,7%	100,0%	41,7%	100,0%	2	100,0%	33,8%	66,2%	49,00	0,0%	24,8%	32,4%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	17,6%	1,5%	0,0%	0,0%	44,8%	0	17%
8,9%	0,0%	25,4%	35,0%	100,0%	73,9%	28,0%	3	48,2%	53,8%	46,2%	52,00	27,4%	37,3%	19,9%	37,2%	0,0%	0,0%	37,0%	63,5%	59,0%	0%	7,5%	0,0%	4,6%	3,2%	40,5%	0	19%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	25,0%	9,5%	1	46,2%	39,5%	60,5%	50,96	13,8%	24,1%	14,0%	3,1%	0,7%	2,1%	6,5%	35,8%	45,4%	0%	6,7%	0,2%	0,1%	0,3%	59,1%	0	4%
60,0%	0,0%	100,0%	60,0%	100,0%	33,3%	20,0%	1	40,6%	50,0%	50,0%	47,00	7,8%	50,0%	5,8%	15,0%	0,0%	23,3%	6,5%	42,5%	56,7%	0%	24,2%	0,0%	0,8%	2,5%	100,0%	0	33%
66,7%	70,0%	100,0%	66,7%	63,8%	20,0%	11,8%	0	100,0%	61,4%	38,6%	56,84	8,2%	33,3%	12,5%	0,0%	6,0%	3,3%	1,0%	91,8%	97,2%	0%	5,4%	1,6%	0,5%	1,1%	50,0%	0	30%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	50,0%	29,9%	22,1%	3	24,9%	41,6%	58,4%	51,00	0,0%	10,9%	15,3%	26,2%	7,2%	33,6%	7,3%	27,8%	34,3%	0%	9,9%	0,3%	0,7%	1,0%	42,0%	0	24%
47,8%	0,0%	75,9%	63,0%	45,5%	56,9%	34,0%	2	84,7%	45,7%	54,3%	49,00	2,1%	0,8%	10,4%	0,0%	1,2%	2,0%	24,0%	78,2%	80,0%	25%	12,1%	0,0%	0,4%	0,0%	56,2%	1	0%
5,4%	0,0%	17,1%	31,5%	83,3%	90,2%	100,0%	1	46,2%	61,8%	38,2%	51,80	3,8%	46,7%	17,2%	20,8%	10,2%	0,0%	4,0%	25,0%	32,1%	17%	7,8%	0,0%	0,6%	0,1%	62,5%	1	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	57,3%	42,9%	38,9%	2	48,2%	67,1%	32,9%	47,00	19,5%	100,0%	21,4%	14,3%	2,9%	1,4%	19,6%	28,6%	60,9%	33%	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	0%
20,0%	0,0%	20,0%	100,0%	57,3%	80,0%	4,8%	3	48,2%	30,6%	69,4%	49,00	15,5%	11,8%	7,5%	0,0%	0,0%	0,0%	52,1%	50,4%	46,4%	14%	5,6%	0,0%	1,6%	6,1%	75,1%	4	100%
12,1%	0,0%	12,1%	100,0%	100,0%	39,4%	33,3%	0	21,9%	37,8%	62,2%	47,95	0,0%	60,0%	32,4%	16,2%	0,4%	4,6%	6,4%	29,5%	32,9%	100%	12,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	21%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	94,7%	31,6%	0,6%	14	100,0%	40,1%	59,9%	52,00	24,9%	21,5%	5,4%	14,3%	2,8%	0,2%	35,2%	92,0%	95,1%	10%	8,5%	0,0%	0,2%	1,0%	41,8%	1	26%
30,1%	0,0%	39,7%	75,6%	0,0%	20,2%	12,8%	2	0,0%	51,2%	48,8%	59,00	0,0%	0,0%	6,9%	0,0%	0,0%	0,9%	0,1%	4,2%	5,0%	0%	0,5%	0,0%	3,5%	1,0%	33,9%	0	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	17,6%	6,4%	0	46,2%	40,2%	59,8%	49,00	7,2%	40,0%	8,7%	22,5%	0,0%	8,3%	7,9%	63,7%	78,5%	0%	14,8%	0,2%	0,2%	0,6%	50,0%	0	29%
82,6%	1,9%	100,0%	82,6%	100,0%	37,2%	100,0%	1	48,2%	39,6%	60,4%	49,21	7,3%	42,9%	13,3%	22,6%	0,8%	3,2%	14,8%	76,9%	83,0%	0%	12,2%	0,3%	0,2%	0,0%	50,0%	0	2%
0,0%	6,3%	48,6%	0,0%	0,0%	36,8%	33,3%	25	100,0%	51,6%	48,4%	55,00	19,0%	24,8%	7,8%	50,0%	0,0%	3,1%	0,8%	1,6%	0,0%	50%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	44,8%	1	12%
47,6%	0,0%	47,6%	100,0%	100,0%	35,4%	31,0%	2	34,9%	35,7%	64,3%	48,00	4,9%	33,3%	19,6%	4,8%	2,8%	5,1%	8,3%	35,6%	40,5%	0%	17,2%	0,3%	0,0%	0,0%	37,5%	0	30%
39,1%	22,2%	100,0%	39,1%	25,0%	16,7%	10,2%	1	43,9%	36,8%	63,2%	51,40	3,8%	0,0%	10,1%	38,1%	2,9%	1,4%	36,4%	86,0%	93,1%	0%	6,6%	0,1%	0,0%	0,0%	60,0%	0	0%
0,0%	0,0%	0,0%	88,9%	0,0%	37,9%	14,8%	0	40,6%	41,5%	58,5%	55,20	31,8%	23,2%	15,0%	20,9%	4,2%	0,0%	17,9%	42,6%	48,2%	17%	5,8%	0,0%	0,5%	1,1%	53,0%	0	6%
0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	63,8%	0,0%	31,8%	0	1,0%	42,0%	58,0%	61,00	0,0%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	2,5%	2,8%	50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	1	0%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	50,0%	36,4%	1	37,5%	25,6%	74,4%	43,82	12,2%	100,0%	13,1%	0,0%	0,0%	14,0%	19,6%	100,0%	100,0%	33%	23,3%	2,3%	0,0%	0,0%	44,8%	0	0%
2,1%	56,4%	6,4%	32,5%	0,0%	41,5%	0,8%	1	0,0%	38,4%	61,6%	53,00	-4,2%	0,8%	6,1%	0,0%	0,0%	10,9%	10,3%	75,8%	77,8%	0%	6,0%	0,5%	0,1%	0,0%	39,5%	0	41%
25,7%	0,0%	25,7%	100,0%	66,7%	23,2%	14,1%	7	67,1%	51,1%	48,9%	49,50	32,7%	34,1%	19,6%	23,3%	0,0%	1,8%	20,7%	56,7%	63,6%	0%	10,0%	1,3%	0,2%	0,8%	50,0%	0	4%
14,3%	14,3%	14,3%	100,0%	33,3%	28,6%	12,6%	0	48,2%	49,3%	50,7%	48,00	1,6%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	0,1%	16,6%	74,7%	80,2%	20%	14,5%	0,0%	0,3%	0,0%	58,3%	0	29%
100,0%	52,2%	100,0%	100,0%	100,0%	63,0%	30,8%	1	46,2%	33,7%	66,3%	49,00	1,8%	15,4%	12,8%	13,4%	3,8%	4,9%	1,8%	26,0%	26,3%	0%	15,7%	0,0%	0,2%	0,0%	36,4%	0	4%
60,3%	0,0%	61,6%	98,0%	80,0%	47,0%	27,9%	7	48,2%	51,2%	48,8%	46,15	12,1%	9,8%	34,9%	16,0%	2,0%	0,0%	9,8%	22,1%	29,0%	22%	24,0%	0,0%	0,9%	0,4%	26,4%	3	0%
14,1%	0,0%	25,4%	55,5%	0,0%	33,3%	2,1%	2	100,0%	39,1%	60,9%	50,60	12,0%	46,8%	29,3%	21,7%	1,6%	9,5%	42,3%	96,8%	97,4%	50%	11,8%	0,3%	1,0%	1,0%	49,5%	0	22%
34,8%	0,0%	57,1%	60,9%	100,0%	53,6%	3,8%	1	100,0%	45,5%	54,5%	50,98	10,6%																

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	D.6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
48,5%	12,1%	48,5%	100,0%	83,3%	42,4%	37,5%	6	22,0%	32,0%	68,0%	51,00	-1,7%	50,0%	10,0%	0,0%	10,2%	22,8%	23,0%	66,2%	75,7%	0%	10,2%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0	0%
33,3%	0,0%	33,3%	100,0%	0,0%	33,3%	66,7%	3	100,0%	40,4%	59,6%	40,00	28,6%	0,0%	14,7%	45,9%	11,0%	0,0%	50,0%	3,7%	3,1%	100%	1,8%	0,0%	0,0%	55,6%	10	7%	
94,7%	10,5%	94,7%	100,0%	33,3%	47,4%	46,2%	0	100,0%	31,2%	68,8%	50,00	0,4%	33,3%	9,0%	7,7%	7,7%	4,1%	15,9%	64,5%	69,3%	0%	12,3%	0,0%	0,2%	0,0%	75,0%	0	21%
3,4%	0,0%	19,0%	17,6%	50,0%	0,0%	76,0%	16	4,9%	61,3%	38,7%	50,40	29,0%	9,8%	6,4%	11,6%	1,4%	0,0%	17,4%	87,3%	90,1%	0%	13,1%	0,0%	1,7%	0,0%	39,1%	0	10%
0,0%	75,0%	0,0%	28,6%	53,8%	50,0%	3,4%	0	80,0%	68,2%	31,8%	56,00	30,2%	28,6%	10,2%	0,0%	0,0%	0,0%	14,1%	54,3%	75,6%	25%	2,0%	0,0%	1,2%	0,0%	40,0%	0	0%
0,0%	100,0%	0,0%	22,2%	63,8%	66,7%	33,3%	1	83,3%	39,3%	60,7%	52,70	33,1%	30,1%	6,8%	13,9%	0,9%	0,0%	0,0%	2,6%	2,8%	0%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	36,9%	0	0%
62,5%	5,0%	100,0%	62,5%	90,0%	65,0%	17,9%	0	48,2%	25,5%	74,5%	48,03	5,5%	20,0%	13,1%	0,0%	8,7%	2,5%	21,0%	87,7%	91,8%	0%	17,8%	0,3%	0,0%	0,0%	25,0%	0	0%
60,0%	0,0%	60,0%	100,0%	100,0%	60,0%	36,1%	0	100,0%	43,7%	56,3%	50,00	0,0%	20,0%	15,8%	22,2%	0,0%	2,5%	1,9%	2,5%	3,4%	0%	12,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	7%
78,6%	38,2%	100,0%	78,6%	57,3%	24,2%	5,5%	2,2	2,9%	42,6%	57,4%	51,00	8,9%	19,7%	13,2%	18,5%	0,0%	8,2%	15,0%	47,7%	58,9%	0%	9,1%	4,8%	1,3%	0,7%	42,1%	0	9%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	25,0%	22,2%	1	62,8%	56,4%	43,6%	54,08	22,0%	24,8%	10,3%	41,0%	0,0%	0,0%	31,1%	69,2%	70,6%	0%	2,6%	0,0%	2,6%	0,0%	44,8%	0	0%
0,0%	6,3%	48,6%	0,0%	0,0%	36,8%	25,0%	0	89,5%	40,0%	60,0%	52,00	37,5%	24,8%	10,0%	0,0%	0,0%	20,0%	26,0%	80,0%	66,7%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	12%
0,0%	0,0%	0,0%	63,0%	57,3%	100,0%	38,5%	1	10,8%	36,0%	64,0%	55,00	35,3%	57,1%	36,0%	12,0%	4,0%	0,0%	38,0%	84,0%	81,3%	50%	8,0%	0,0%	0,0%	60,0%	66,7%	1	0%
0,0%	0,0%	0,0%	23,3%	0,0%	14,3%	28,7%	3	43,5%	34,7%	65,3%	50,92	4,0%	27,3%	7,8%	17,0%	0,5%	1,3%	8,2%	34,8%	39,0%	0%	8,2%	0,2%	0,0%	0,0%	37,5%	0	71%
44,2%	13,5%	55,0%	77,3%	63,8%	33,6%	2,7%	2	0,0%	45,2%	54,8%	58,00	40,2%	39,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,5%	26,3%	35,9%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0	22%
56,4%	0,0%	56,4%	100,0%	75,0%	43,6%	20,0%	1	67,6%	40,7%	59,3%	49,35	3,9%	0,0%	30,9%	17,2%	6,9%	2,7%	0,8%	2,9%	4,1%	100%	13,7%	0,0%	0,2%	0,0%	33,3%	2	3%
21,7%	0,0%	45,5%	47,8%	100,0%	27,3%	14,3%	1	100,0%	56,8%	43,2%	49,80	3,8%	50,0%	11,6%	0,0%	0,0%	0,6%	8,8%	69,0%	64,2%	67%	18,1%	0,0%	0,6%	0,6%	0,0%	1	45%
78,4%	0,0%	100,0%	78,4%	100,0%	44,8%	4,4%	1	46,7%	38,8%	61,2%	51,46	0,0%	37,5%	23,4%	0,0%	7,3%	1,4%	0,8%	30,4%	35,4%	0%	10,5%	0,0%	0,3%	0,0%	40,0%	0	21%
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0	36,7%	50,0%	50,0%	57,00	6,7%	100,0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	43,6%	92,9%	85,7%	0%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	0%
0,0%	25,0%	0,0%	100,0%	57,3%	100,0%	13,0%	2	0,0%	38,5%	61,5%	37,00	22,6%	0,0%	15,4%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	38,5%	3,8%	3,8%	0,0%	50,0%	0	0%
47,2%	0,0%	64,1%	73,6%	100,0%	33,3%	50,0%	0	46,2%	38,7%	61,3%	47,84	2,9%	0,0%	36,9%	22,7%	0,0%	0,0%	1,7%	23,2%	33,6%	0%	18,4%	0,0%	1,6%	0,0%	40,0%	0	13%
0,0%	0,0%	0,0%	85,0%	100,0%	23,5%	15,8%	1	26,6%	57,0%	43,0%	38,00	4,1%	0,0%	13,1%	0,0%	2,8%	4,2%	5,5%	15,9%	26,1%	100%	16,4%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	2	24%
0,0%	21,1%	0,0%	80,8%	100,0%	59,9%	7,1%	4	46,2%	46,9%	53,1%	52,00	-7,2%	40,0%	24,8%	0,8%	1,6%	1,6%	0,1%	7,4%	12,4%	60%	11,1%	0,0%	2,5%	1,6%	66,7%	1	35%
66,7%	0,0%	100,0%	66,7%	63,8%	33,3%	9,4%	0	49,6%	39,9%	60,1%	47,11	14,9%	0,0%	13,3%	49,3%	0,0%	16,1%	1,3%	7,6%	9,5%	25%	18,0%	0,0%	0,9%	0,0%	60,0%	1	50%
50,0%	100,0%	50,0%	100,0%	0,0%	50,0%	100,0%	1	46,2%	67,4%	32,6%	45,00	-2,4%	60,0%	5,6%	0,0%	0,0%	16,9%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	10,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1	0%
85,7%	50,0%	100,0%	85,7%	57,3%	83,3%	6,9%	0	59,9%	30,5%	69,5%	51,00	2,1%	25,0%	7,2%	18,2%	0,0%	0,0%	27,4%	78,0%	76,8%	0%	12,7%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0	0%
36,7%	6,2%	48,6%	100,0%	0,0%	40,2%	12,1%	2	48,2%	35,8%	64,2%	49,00	0,0%	-7,1%	9,3%	20,1%	15,2%	5,1%	19,6%	74,4%	77,3%	0%	13,6%	0,1%	0,0%	0,0%	66,7%	0	6%
0,0%	0,0%	0,0%	73,3%	63,8%	36,4%	31,8%	0	46,2%	57,9%	42,1%	48,00	-1,4%	25,0%	28,9%	26,3%	10,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	21%	19,7%	0,0%	1,3%	0,0%	33,3%	0	9%
0,0%	10,0%	0,0%	100,0%	100,0%	85,0%	4,1%	5	100,0%	26,2%	73,8%	49,06	2,9%	0,0%	8,6%	23,2%	2,5%	5,8%	19,9%	98,7%	99,2%	11%	11,3%	0,3%	0,0%	0,0%	50,0%	1	10%
93,3%	0,0%	93,3%	100,0%	100,0%	40,0%	3,2%	0	25,0%	23,2%	76,8%	50,00	19,6%	25,0%	12,9%	16,1%	3,2%	6,5%	8,5%	65,2%	61,3%	0%	7,7%	0,0%	1,3%	0,6%	66,7%	0	7%
0,0%	20,0%	0,0%	76,9%	63,8%	25,0%	0,0%	0	100,0%	63,7%	36,3%	51,00	4,9%	50,0%	14,9%	25,9%	0,0%	5,0%	1,4%	13,9%	21,9%	0%	3,5%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	30%
0,0%	68,9%	0,0%	100,0%	57,3%	10,7%	9,8%	3	100,0%	48,9%	51,1%	50,41	7,1%	17,2%	8,8%	23,6%	11,5%	0,4%	8,1%	52,8%	61,4%	0%	8,4%	6,0%	1,6%	0,0%	42,7%	0	13%
36,7%	6,3%	48,6%	73,5%	57,3%	36,8%	23,1%	0	48,2%	41,4%	58,6%	53,90	3,3%	24,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,3%	41,4%	47,1%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	12%
0,0%	0,0%	0,0%	26,0%	0,0%	11,5%	33,3%	10	9,6%	43,7%	56,3%	48,65	0,0%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	23,8%	51,7%	56,8%	100%	6,5%	0,0%	2,3%	21,7%	68,4%	1	12%
91,1%	0,0%	91,1%	100,0%	63,8%	11,1%	23,6%	1	27,3%	54,9%	45,1%	51,00	0,0%	33,3%	26,0%	18,9%	0,0%	2,9%	6,3%	18,6%	28,1%	0%	11,5%	0,3%	0,3%	0,0%	25,0%	0	36%
25,0%	3,1%	36,7%	68,0%	100,0%	30,6%	41,0%	5	50,0%	35,9%	64,1%	49,50	16,6%	75,0%	8,8%	0,0%	0,0%	15,5%	19,4%	93,2%	100,0%	33%	8,9%	0,0%	0,4%	0,6%	0,0%	1	3%
54,5%	0,0%	54,5%	100,0%	63,8%	9,1%	0,0%	0	46,2%	33,3%	66,7%	50,00	18,8%	66,7%	22,9%	24,0%	7,3%	20,8%	1,8%	2,1%	3,1%	21%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0	0%
0,0%	13,5%	55,0%	0,0%	0,0%	33,6%	100,0%	2	46,2%	43,3%	56,7%	58,00	0,0%	80,0%	4,3%	36,9%	0,0%	34,0%	0,0%	0,7%	1,3%	50%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	22%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	63,8%	39,5%	0,0%	0	46,2%	51,2%	48,8%	53,00	8,7%	21,4%	9,9%	0,0%	0,0%	4,1%	3,3%	21,0%	25,5%	21%	10,2%	0,1%	0,2%	0,0%	54,5%	0	21%
31,3%	0,0%	80,0%	39,1%	0,0%	40,0%	53,0%	3	0,0%	66,6%	33,4%	48,00	-0,2%	0,0%	4,4%	0,0%	0,0%	0,0%	36,4%	66,7%	66,3%	0%	4,8%	0,0%	0,2%	0,0%	100,0%	0	0%
20,0%	78,9%	21,1%	95,0%	30,0%	26,3%	100,0%	1	46,2%	41,4%	58,6%	52,00	32,5%	55,6%	6,2%	20,2%	5,6%	0,0%	9,0%	22,7%	28,9%	100%	4,7%	0,0%	0,4%	0,0%	50,0%	1	16%
0,0%	25,0%	0,0%	100,0%	0,0%	25,0%	3,6%	0	100,0%	33,7%	66,3%	49,00	1,1%	0,0%	12,0%	12,0%	0,0%	0,0%	4,0%	7,6%	11,5%	0%	10,9%	3,3%	2,2%	0,0%	100,0%	0	25%
0,0%	25,0%	0,0%	100,0%	57,3%	37,5%	0,0%	1	100,0%	48,1%	51,9%	54,90	0,0%	0,0%	22,2%	18,5%	7,4%	33,3%	4,5%	5,6%	7,1%	0%	5,6%	1,9%	3,7%	0,0%	16,7%	0	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%	0	10%
79,1%	14,3%	79,1%	100,0%	53,8%	12,8%	9,9%	3	86,0%	63,0%	37,0%	52,80	-2,4%	17,4%	17,6%	39,5%	5,6%	0,0%	21,1%	61,4%	75,3%	50%	9,3%	0,0%	0,5%	0,7%	42,1%	0	41%
75,0%	0,0%	75,0%	100,0%	0,0%	25,0%	33,3%	0	9,8%	37,8%	62,2%	50,00	-0,4%	0,0%	15,5%	0,0%	0,0%	2,5%	41,4%	7,6%	9,5%	0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	19%
71,4%	0,0%	71,4%	100,0%	63,8%	42,9%	0,0%	0	3,9%	56,9%	43,1%	45,97	4,0%	0,0%	9,7%	35,4%	0,0%	3,2%	3,8%	19,8%	36,1%	0%	20,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	29%
70,0%	0,0%	77,8%	90,0%	63,8%	33,3%	80,0%	0	15,2%	54,4%	45,6%	54,00	0,0%	30,1%	14,4%	20,8%	0,0%	0,8%	1,9%	8,0%	8,8%	0%	6,4%	3,2%	0,0%	0,0%	36,9%	0	44%
6,7%	0,0%	6,7%	100,0%	63,8%	30,0%	100,0%	1	3,3%	42,3%	57,7%	46,00	0,3%	18,2%	14,9%	49,6%	6,5%	2,1%	100,0%	57,4%	54,3%	0%	6,3%	0,0%	0,3%	0,0%	11,1%	0	60%
60,6%	0,0%	95,2%	63,6%	25,0%	52,4%	6,7%	2	20,5%	40,6%	59,4%	52,00	6,1%	87,5%	7,3%	12,1%	12,1%	7,3%	2,0%	17,2%	23,8%	3%							

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	D3.8	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
94,7%	0,0%	94,7%	100,0%	0,0%	28,9%	14,6%	1	100,0%	27,7%	72,3%	52,00	10,3%	31,3%	11,5%	20,9%	0,4%	26,3%	2,2%	6,4%	8,0%	0%	7,7%	0,1%	0,2%	0,2%	45,5%	0	18%
0,0%	8,7%	0,0%	67,6%	57,3%	8,7%	100,0%	1	48,2%	40,4%	59,6%	52,00	7,7%	100,0%	17,8%	0,0%	0,0%	64,1%	40,0%	100,0%	100,0%	0%	5,6%	0,3%	2,1%	0,3%	44,8%	0	0%
85,7%	0,0%	85,7%	100,0%	100,0%	28,6%	10,9%	1	50,0%	32,0%	68,0%	53,81	3,5%	25,0%	16,2%	0,0%	0,5%	0,0%	0,5%	8,6%	11,1%	83%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	1	14%
19,6%	0,0%	41,7%	47,1%	75,0%	29,2%	100,0%	3	21,1%	43,4%	56,6%	51,00	43,1%	46,4%	12,9%	0,0%	7,4%	0,0%	100,0%	90,8%	92,9%	100%	6,2%	0,0%	8,6%	9,2%	43,3%	1	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	6,7%	1	48,2%	50,0%	50,0%	57,00	0,0%	100,0%	16,7%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	50%
66,7%	0,0%	66,7%	100,0%	0,0%	33,3%	16,9%	3	9,4%	53,7%	46,3%	51,37	6,7%	42,9%	21,3%	0,0%	0,0%	6,0%	2,0%	17,9%	14,4%	21%	9,3%	4,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	28%
33,3%	50,0%	33,3%	100,0%	0,0%	16,7%	12,5%	2	100,0%	50,3%	49,7%	50,00	0,0%	66,7%	6,2%	26,2%	6,9%	0,0%	8,7%	48,3%	52,8%	0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%
0,0%	26,3%	0,0%	100,0%	100,0%	21,1%	100,0%	0	0,0%	66,4%	33,6%	49,42	40,4%	100,0%	21,6%	0,0%	0,0%	10,4%	0,3%	1,5%	2,2%	25%	18,7%	0,7%	0,0%	0,0%	36,9%	0	0%
0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	63,8%	100,0%	28,1%	1	100,0%	48,1%	51,9%	45,00	7,2%	20,0%	7,0%	21,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0	100%
78,1%	2,4%	100,0%	78,1%	53,8%	28,0%	1,9%	0	0,0%	27,7%	72,3%	51,00	0,0%	0,0%	9,6%	0,0%	0,0%	5,3%	3,7%	10,0%	10,6%	33%	10,1%	0,0%	0,1%	0,0%	51,6%	0	44%
3,6%	0,0%	5,3%	67,9%	0,0%	42,1%	0,0%	3	0,0%	54,8%	45,2%	47,10	0,0%	30,1%	21,5%	23,7%	4,4%	8,1%	1,5%	13,3%	11,5%	0%	8,9%	0,0%	0,0%	0,0%	36,9%	0	21%
0,0%	33,3%	0,0%	100,0%	57,3%	0,0%	25,5%	3	15,0%	31,7%	68,3%	49,72	5,5%	50,0%	5,8%	25,0%	0,0%	13,5%	11,9%	67,3%	63,4%	0%	9,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0	0%
29,6%	0,0%	100,0%	29,6%	0,0%	17,2%	35,0%	0	0,2%	36,0%	64,0%	57,00	28,5%	7,9%	6,6%	33,4%	0,0%	5,6%	100,0%	92,3%	95,5%	71%	1,1%	0,0%	0,6%	0,1%	43,9%	3	100%
100,0%	39,0%	100,0%	100,0%	53,8%	19,0%	30,8%	0	15,0%	52,7%	47,3%	53,00	-2,0%	-2,4%	16,1%	36,4%	10,3%	2,2%	7,0%	23,8%	30,9%	0%	5,1%	2,7%	0,6%	1,6%	40,5%	0	4%
40,5%	3,1%	50,9%	79,5%	74,1%	40,3%	6,9%	0	9,9%	47,6%	52,4%	49,50	2,7%	0,0%	17,5%	0,0%	0,0%	0,4%	12,9%	48,5%	66,0%	0%	12,3%	0,0%	5,5%	0,6%	47,9%	0	6%
11,9%	100,0%	100,0%	11,9%	0,0%	50,0%	44,0%	0	21,6%	45,5%	54,5%	57,00	0,0%	0,0%	8,1%	10,6%	0,0%	33,4%	2,3%	29,9%	31,7%	0%	2,0%	0,0%	0,3%	0,0%	36,7%	0	12%
52,3%	7,9%	60,5%	86,4%	57,1%	50,0%	31,8%	1	0,3%	29,2%	70,8%	47,00	0,0%	0,0%	8,9%	0,0%	6,1%	10,2%	28,1%	85,7%	88,0%	0%	15,0%	0,0%	0,4%	0,0%	42,9%	0	0%
52,6%	6,7%	67,1%	78,4%	100,0%	36,9%	24,0%	2	13,3%	33,2%	66,8%	48,14	5,6%	25,0%	14,6%	0,0%	0,0%	7,4%	17,5%	79,1%	84,4%	0%	11,5%	0,1%	0,0%	0,1%	33,3%	0	0%
30,6%	0,0%	48,1%	63,5%	57,3%	18,5%	24,4%	0	13,7%	57,0%	43,0%	53,00	2,5%	8,3%	7,2%	0,0%	10,9%	3,9%	21,7%	83,6%	81,9%	14%	2,0%	0,0%	1,3%	0,0%	36,4%	1	0%
50,7%	0,0%	69,2%	73,2%	100,0%	30,8%	22,2%	2	26,2%	39,1%	60,9%	47,20	2,0%	0,0%	18,1%	13,1%	0,7%	2,8%	14,3%	70,0%	79,9%	18%	13,8%	0,7%	0,4%	0,0%	16,7%	1	15%
6,7%	0,0%	6,7%	100,0%	0,0%	20,0%	58,9%	1	100,0%	41,3%	58,7%	51,60	2,5%	60,0%	7,7%	23,2%	7,7%	3,7%	7,9%	44,8%	52,0%	0%	8,7%	0,0%	0,4%	0,0%	75,0%	0	27%
40,3%	0,0%	40,3%	100,0%	51,2%	39,6%	70,4%	20	42,0%	31,6%	68,4%	49,67	0,0%	0,0%	9,1%	22,4%	11,8%	6,8%	26,6%	79,6%	80,9%	4%	10,3%	0,0%	0,1%	0,0%	75,0%	0	2%
33,3%	0,0%	100,0%	33,3%	100,0%	0,0%	14,3%	0	48,2%	44,0%	56,0%	51,00	0,0%	24,8%	4,0%	20,0%	0,0%	1,0%	0,1%	4,0%	3,6%	25%	10,0%	0,0%	3,0%	1,0%	44,8%	0	100%
58,5%	0,0%	69,3%	84,4%	18,2%	44,7%	13,9%	0	48,2%	36,6%	63,4%	47,30	13,8%	25,0%	7,7%	14,3%	7,0%	79,7%	14,9%	68,3%	76,5%	16%	10,1%	0,0%	0,2%	0,0%	33,3%	3	3%
11,1%	0,0%	21,4%	51,9%	0,0%	21,4%	18,9%	4	48,2%	46,9%	53,1%	52,13	6,7%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	9,2%	3,2%	31,0%	40,9%	67%	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2	14%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	39,5%	4,5%	1	79,8%	53,7%	46,3%	49,00	1,2%	6,3%	28,1%	26,3%	1,5%	0,4%	1,6%	4,4%	8,0%	15%	15,1%	1,1%	1,5%	0,0%	40,0%	4	0%
0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	54,8%	8,7%	1	48,2%	71,1%	28,9%	52,00	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,5%	13,6%	14,5%	30,5%	49,8%	18%	5,1%	0,0%	0,4%	0,1%	100,0%	4	0%
42,3%	0,0%	75,9%	55,8%	100,0%	37,9%	0,0%	2	32,7%	39,3%	60,7%	51,50	12,1%	33,3%	25,8%	0,0%	0,0%	1,2%	5,0%	38,1%	47,1%	0%	12,7%	0,0%	0,4%	0,0%	50,0%	0	0%
50,0%	37,5%	75,0%	66,7%	63,8%	50,0%	15,4%	0	46,2%	37,1%	62,9%	48,48	13,4%	66,7%	21,8%	23,4%	0,0%	4,0%	4,2%	23,4%	28,2%	21%	16,1%	1,6%	0,0%	0,0%	100,0%	0	38%
74,6%	0,0%	85,0%	87,7%	35,7%	35,5%	6,3%	0	0,0%	30,2%	69,8%	50,77	2,9%	27,3%	12,8%	13,6%	6,2%	7,8%	4,3%	18,4%	19,5%	0%	14,4%	0,0%	0,4%	0,1%	62,5%	0	30%
68,7%	0,0%	100,0%	68,7%	0,0%	28,3%	0,0%	1	92,3%	53,9%	46,1%	47,80	0,0%	0,0%	12,9%	18,1%	3,8%	0,2%	19,0%	65,0%	84,1%	0%	15,9%	1,0%	0,1%	5,1%	44,4%	0	2%
92,3%	0,0%	100,0%	92,3%	100,0%	16,7%	0,0%	0	46,2%	48,4%	51,6%	47,67	0,0%	0,0%	11,0%	0,0%	2,7%	7,3%	0,9%	4,6%	8,0%	50%	13,7%	4,1%	0,0%	0,0%	25,0%	0	8%
0,0%	0,0%	0,0%	92,7%	0,0%	26,3%	4,2%	3	5,0%	78,2%	21,8%	49,00	0,0%	0,0%	25,2%	22,7%	7,6%	0,8%	0,3%	4,2%	11,5%	0%	9,2%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0	5%
80,7%	0,0%	100,0%	80,7%	100,0%	27,9%	11,8%	0	7,1%	37,5%	62,5%	50,65	9,7%	18,5%	14,8%	0,0%	2,4%	8,4%	5,2%	30,1%	34,5%	0%	10,8%	0,0%	0,7%	0,2%	36,4%	0	3%
33,3%	0,0%	33,3%	100,0%	63,8%	16,7%	31,8%	3,2	46,2%	62,8%	37,2%	49,00	13,4%	62,5%	11,7%	0,0%	0,0%	13,1%	2,2%	17,5%	33,3%	0%	4,7%	0,0%	8,0%	0,0%	33,3%	0	0%
43,9%	0,0%	54,5%	80,5%	100,0%	42,4%	16,7%	1	100,0%	33,5%	66,5%	52,00	5,8%	27,3%	12,4%	19,6%	2,4%	1,5%	2,6%	17,5%	22,0%	0%	6,5%	0,0%	0,2%	0,0%	12,5%	0	36%
0,0%	0,0%	0,0%	41,7%	63,8%	20,0%	100,0%	1	20,0%	37,5%	62,5%	45,80	0,0%	0,0%	4,7%	0,0%	0,0%	1,6%	2,1%	7,0%	7,5%	14%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	20%
71,7%	16,2%	71,7%	100,0%	100,0%	26,3%	13,0%	5	3,6%	41,7%	58,3%	49,84	0,0%	0,0%	10,3%	0,0%	12,0%	2,5%	11,4%	61,1%	60,9%	0%	12,6%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	1%
0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	63,8%	0,0%	100,0%	0	100,0%	52,2%	47,8%	49,00	29,9%	33,3%	2,5%	0,6%	0,0%	9,9%	1,9%	8,7%	11,7%	0%	11,2%	0,0%	0,6%	0,0%	25,0%	0	67%
90,0%	0,0%	96,4%	93,3%	100,0%	25,0%	13,2%	0	5,1%	37,1%	62,9%	49,74	4,4%	0,0%	26,3%	14,7%	2,2%	0,9%	4,5%	27,7%	34,8%	0%	14,3%	0,0%	0,4%	0,0%	20,0%	0	36%
55,0%	69,2%	84,6%	65,0%	100,0%	61,5%	100,0%	1	50,0%	53,8%	46,2%	43,00	0,0%	42,9%	18,8%	0,0%	9,0%	1,4%	2,1%	40,3%	51,1%	100%	8,3%	0,0%	0,3%	0,3%	0,0%	1	0%
15,0%	0,0%	20,0%	75,0%	0,0%	30,0%	52,4%	1	2,2%	67,8%	32,2%	51,00	33,3%	16,7%	17,4%	0,0%	0,0%	26,1%	8,6%	38,3%	58,6%	0%	5,6%	1,5%	0,0%	0,0%	40,0%	0	0%
16,7%	4,5%	18,2%	91,7%	0,0%	27,3%	50,0%	1	1,0%	53,6%	46,4%	46,23	2,4%	20,0%	21,6%	0,0%	0,8%	3,2%	6,4%	20,0%	24,1%	21%	12,8%	0,8%	1,6%	0,0%	0,0%	0	41%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	57,3%	36,8%	27,3%	2,2	48,2%	61,3%	38,7%	52,00	8,4%	0,0%	13,1%	0,1%	0,0%	9,6%	19,8%	70,7%	73,8%	0%	6,2%	0,0%	0,5%	0,0%	50,0%	0	0%
75,2%	0,0%	100,0%	75,2%	100,0%	0,0%	0,0%	0	100,0%	49,6%	50,4%	59,37	22,7%	0,0%	8,8%	11,7%	2,9%	0,0%	4,0%	11,7%	5,8%	20%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%
71,9%	0,0%	100,0%	71,9%	71,4%	23,5%	29,4%	3	16,0%	39,2%	60,8%	51,00	33,4%	42,6%	12,5%	0,0%	0,0%	2,5%	15,8%	49,7%	55,6%	0%	8,2%	0,0%	0,7%	0,2%	48,5%	0	1%
20,0%	0,0%	22,2%	90,0%	63,8%	55,6%	0,0%	0	46,2%	39,6%	60,4%	43,00	10,4%	40,0%	8,1%	20,0%	3,0%	0,4%	0,0%	1,3%	1,4%	50%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	1	0%
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	26,3%	8,3%	1	48,0%	50,2%	49,8%	52,53	2,9%	0,0%	9,2%	14,3%	1,3%	4,1%	33,6%	66,5%	75,8%	16%	5,8%	0,0%	0,0%	0,3%	33,3%	1	4%

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

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini 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	D.6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20	
63,6%	0,0%	63,6%	100,0%	100,0%	18,2%	42,9%		0	9,0%	56,9%	43,1%	50,57	2,1%	0,0%	14,4%	18,0%	9,0%	5,1%	3,5%	39,2%	59,6%	13%	7,1%	0,0%	0,4%	1,3%	0,0%	1	27%
38,1%	0,0%	100,0%	38,1%	100,0%	62,5%	30,8%		3	3,1%	54,2%	45,8%	48,03	0,0%	0,0%	8,0%	5,0%	0,0%	12,3%	11,1%	42,5%	58,0%	10%	17,3%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	3	0%
13,8%	0,0%	100,0%	13,8%	100,0%	50,0%	1,8%		3	1,6%	61,3%	38,7%	51,00	0,0%	40,0%	7,4%	7,8%	0,0%	0,5%	1,1%	3,2%	6,0%	25%	10,1%	3,2%	0,0%	0,0%	66,7%	1	0%
56,2%	0,0%	91,7%	61,2%	100,0%	27,5%	16,4%		0	0,4%	32,8%	67,2%	51,00	29,5%	25,0%	17,1%	0,0%	0,0%	0,0%	23,4%	57,4%	59,9%	17%	8,5%	0,0%	7,9%	4,2%	58,3%	0	6%
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	29,9%	31,8%		0	46,2%	63,0%	37,0%	46,00	-7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	61,6%	2,8%	5,1%	21%	28,0%	0,0%	11,4%	0,0%	14,3%	0	0%
0,0%	0,0%	0,0%	21,0%	35,1%	24,7%	0,0%	34	70,0%	50,8%	49,2%	52,41	0,0%	0,0%	6,2%	0,0%	0,7%	31,2%	86,5%	77,9%	84,1%	62%	1,9%	0,0%	0,9%	0,1%	40,0%	3	3%	
35,7%	0,0%	100,0%	35,7%	100,0%	40,0%	20,8%		0	93,8%	50,0%	50,0%	49,00	2,1%	33,3%	11,5%	16,7%	10,4%	3,1%	7,9%	49,0%	75,0%	0%	8,3%	0,0%	2,1%	17,7%	0,0%	0	40%
41,9%	0,0%	100,0%	41,9%	63,8%	27,8%	0,0%	2	100,0%	40,5%	59,5%	50,10	0,0%	30,8%	10,0%	0,0%	0,3%	1,0%	4,0%	21,4%	27,0%	25%	11,0%	0,0%	0,1%	0,1%	33,3%	1	89%	
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	22,5%	6,3%	9	40,6%	41,0%	59,0%	48,75	11,8%	27,9%	13,3%	0,0%	3,0%	0,1%	15,7%	66,0%	66,7%	14%	7,0%	0,0%	0,2%	0,7%	39,8%	0	9%	
33,3%	16,7%	33,3%	100,0%	63,8%	66,7%	100,0%	1	3,7%	48,1%	51,9%	45,00	0,0%	0,0%	2,8%	13,9%	2,4%	4,7%	5,0%	16,0%	27,3%	55%	38,7%	10,4%	0,9%	0,9%	33,3%	5	0%	
97,9%	0,0%	100,0%	97,9%	25,0%	7,6%	81,8%	1	7,6%	46,0%	54,0%	51,11	9,7%	60,0%	39,6%	12,5%	6,2%	4,7%	7,3%	67,6%	83,8%	9%	7,3%	0,0%	0,8%	1,0%	0,0%	2	8%	
50,0%	0,0%	100,0%	50,0%	50,0%	40,0%	31,8%	0	20,0%	41,4%	58,6%	51,00	0,0%	40,0%	13,1%	28,3%	7,6%	0,4%	3,4%	12,2%	17,3%	25%	10,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	33%	
50,0%	16,7%	72,2%	69,2%	100,0%	11,1%	6,1%	5	0,0%	51,6%	48,4%	52,68	0,0%	0,0%	8,0%	0,0%	4,9%	28,7%	9,0%	28,0%	37,8%	7%	6,5%	0,0%	0,2%	1,0%	0,0%	1	11%	
18,2%	0,0%	40,0%	45,5%	63,8%	20,0%	18,9%	1	3,6%	48,1%	51,9%	53,00	1,3%	0,0%	9,0%	27,1%	0,0%	1,3%	6,0%	25,0%	40,7%	96%	2,6%	0,0%	0,1%	0,0%	100,0%	2	60%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	57,3%	25,0%	62,0%	0	100,0%	40,0%	60,0%	52,73	6,0%	21,4%	4,7%	0,0%	10,7%	0,9%	54,8%	89,9%	92,0%	0%	2,8%	0,0%	1,4%	0,2%	54,5%	0	0%	
0,0%	0,0%	0,0%	55,4%	100,0%	46,3%	5,7%	2	100,0%	65,2%	34,8%	46,00	6,6%	0,0%	17,2%	11,5%	0,0%	7,1%	23,1%	54,1%	73,8%	0%	16,6%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0	7%	
20,0%	0,0%	50,0%	40,0%	57,3%	50,0%	66,7%	0	100,0%	53,1%	46,9%	47,00	0,0%	0,0%	22,4%	16,3%	16,3%	12,2%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	24,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	1	0%	
0,0%	0,0%	0,0%	20,0%	57,3%	0,0%	33,3%	0	0,0%	44,8%	55,2%	48,00	0,0%	89,7%	31,0%	0,0%	10,3%	0,0%	26,4%	89,7%	93,8%	0%	6,9%	0,0%	6,9%	0,0%	33,3%	0	0%	
92,3%	0,0%	92,3%	100,0%	0,0%	30,8%	0,0%	1	0,0%	30,0%	70,0%	50,00	0,0%	0,0%	11,8%	12,9%	6,5%	0,0%	1,1%	3,5%	5,0%	21%	9,8%	0,0%	0,6%	0,0%	60,0%	0	0%	
61,4%	20,0%	67,5%	90,9%	0,0%	45,0%	51,5%	0	0,0%	33,9%	66,1%	49,70	0,0%	16,7%	13,3%	17,2%	0,0%	4,1%	2,4%	11,3%	15,3%	21%	15,8%	3,5%	0,0%	0,0%	20,0%	0	5%	
0,0%	0,0%	0,0%	70,7%	100,0%	39,7%	10,4%	2	27,5%	51,1%	48,9%	50,50	3,9%	11,1%	16,7%	18,7%	0,0%	1,3%	13,2%	38,8%	55,4%	0%	11,2%	0,0%	0,0%	0,2%	12,5%	0	2%	
12,0%	0,0%	100,0%	12,0%	0,0%	0,0%	100,0%	2	100,0%	56,6%	43,4%	51,00	4,1%	0,0%	32,8%	0,0%	0,0%	12,3%	0,0%	0,0%	0,0%	50%	8,2%	0,0%	0,8%	0,0%	60,0%	1	100%	
59,3%	0,0%	76,2%	77,8%	100,0%	9,5%	11,1%	0	95,2%	50,8%	49,2%	52,39	0,0%	0,0%	21,4%	17,6%	5,3%	0,0%	1,7%	11,8%	13,0%	0%	9,1%	0,0%	3,2%	0,5%	0,0%	0	14%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	58,3%	60,0%	2	100,0%	55,0%	45,0%	50,00	2,5%	25,0%	8,3%	8,3%	0,4%	2,9%	3,1%	29,2%	40,7%	0%	17,9%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0	8%	
69,2%	0,0%	75,0%	92,3%	100,0%	29,2%	11,2%	0	100,0%	33,3%	66,7%	50,82	2,4%	50,0%	8,7%	16,3%	0,4%	7,5%	3,9%	23,2%	26,7%	0%	9,8%	0,0%	0,4%	0,4%	33,3%	0	17%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	6,3%	21,4%	31,8%	61	67,2%	34,7%	65,3%	50,00	0,0%	0,0%	10,8%	9,6%	4,2%	3,0%	2,6%	20,4%	24,8%	1%	9,0%	0,0%	1,2%	0,0%	50,0%	0	29%	
55,6%	0,0%	66,7%	83,3%	0,0%	46,7%	4,5%	0	46,2%	39,2%	60,8%	47,89	3,2%	30,1%	29,2%	15,8%	0,8%	0,0%	6,5%	66,7%	74,0%	0%	9,2%	0,0%	0,0%	0,0%	36,9%	0	13%	
47,4%	15,8%	47,4%	100,0%	100,0%	23,7%	35,2%	0	14,3%	36,2%	63,8%	49,66	0,0%	0,0%	11,9%	34,1%	0,0%	6,8%	24,4%	81,4%	81,7%	30%	13,7%	0,2%	0,3%	0,2%	28,6%	0	1%	
34,6%	1,9%	100,0%	34,6%	32,4%	35,0%	3,9%	0	100,0%	38,1%	61,9%	52,60	0,9%	8,3%	7,5%	0,0%	10,1%	0,1%	21,7%	53,3%	57,1%	0%	7,6%	0,0%	0,5%	0,0%	54,5%	0	3%	
63,3%	36,8%	100,0%	63,3%	100,0%	42,1%	31,8%	0	46,2%	48,0%	52,0%	50,00	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	0,0%	7,3%	32,0%	4,0%	6,4%	21%	20,0%	0,0%	2,7%	0,0%	60,0%	0	0%	
40,6%	12,0%	58,6%	72,0%	53,8%	34,1%	8,9%	0	23,2%	57,0%	43,0%	58,00	0,0%	0,0%	8,2%	13,3%	0,0%	0,0%	0,0%	11,1%	47,5%	57,4%	25%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	15%
0,0%	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%	27,9%	100,0%	2	100,0%	29,2%	70,8%	51,00	0,0%	30,0%	10,2%	3,6%	1,7%	10,6%	0,0%	53,5%	58,9%	70%	20,4%	0,0%	0,1%	0,0%	57,1%	2	2%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%	24,4%	3,4%	0	2,6%	45,8%	54,2%	54,00	42,4%	55,5%	5,9%	27,6%	0,0%	7,6%	30,1%	82,8%	91,2%	0%	3,6%	0,0%	1,0%	0,9%	48,3%	0	76%	
0,0%	100,0%	0,0%	20,0%	63,8%	100,0%	0,0%	0	100,0%	52,1%	47,9%	59,00	12,0%	50,0%	5,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	2,1%	3,7%	0%	0,6%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%	
100,0%	0,0%	100,0%	100,0%	40,0%	6,7%	20,0%	0	100,0%	51,6%	48,4%	53,00	7,1%	25,0%	9,5%	0,0%	0,0%	1,1%	0,4%	1,1%	2,2%	0%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	0	7%	
0,0%	50,0%	0,0%	28,6%	100,0%	0,0%	100,0%	1	2,8%	42,3%	57,7%	55,00	-14,7%	100,0%	2,2%	0,0%	5,5%	0,0%	0,2%	1,6%	1,9%	33%	1,1%	0,5%	0,0%	0,0%	36,9%	0	0%	
55,6%	0,0%	55,6%	100,0%	100,0%	55,6%	13,3%	4	90,4%	40,3%	59,7%	52,00	2,2%	50,0%	5,9%	17,9%	0,0%	35,9%	0,2%	0,4%	0,6%	0%	8,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	0%	
69,0%	0,0%	74,1%	93,1%	100,0%	48,1%	50,0%	0	100,0%	36,3%	63,7%	47,96	8,9%	14,3%	17,9%	0,0%	0,0%	1,1%	30,9%	52,0%	57,5%	80%	15,4%	4,8%	1,8%	0,0%	50,0%	1	7%	
0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	100,0%	0,0%	33,1%	3	33,0%	50,0%	50,0%	48,00	18,7%	30,4%	5,6%	0,0%	0,0%	8,6%	43,6%	89,9%	89,6%	83%	20,9%	0,0%	1,1%	0,4%	31,3%	1	0%	
53,1%	0,0%	77,3%	68,8%	100,0%	36,4%	7,6%	0	46,2%	38,8%	61,2%	52,00	1,5%	22,2%	10,4%	14,7%	3,3%	1,5%	2,4%	13,9%	17,4%	33%	11,4%	0,0%	0,4%	0,0%	28,6%	1	18%	
60,0%	0,0%	60,0%	100,0%	18,2%	20,0%	16,7%	4	50,0%	55,7%	44,3%	50,00	0,0%	0,0%	6,5%	13,8%	3,2%	58,9%	20,9%	99,6%	99,1%	0%	3,7%	0,0%	0,4%	0,4%	100,0%	0	10%	
70,0%	0,0%	70,0%	100,0%	100,0%	55,0%	15,0%	1	100,0%	50,5%	49,5%	50,00	0,0%	42,9%	15,2%	47,5%	0,0%	4,4%	26,7%	4,9%	9,9%	0%	7,4%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0	0%	
0,0%	0,0%	0,0%	2,3%	100,0%	40,0%	23,1%	0	0,0%	34,9%	65,1%	50,00	83,3%	53,3%	14,3%	0,0%	1,6%	4,8%	18,6%	77,8%	78,0%	50%	11,1%	0,0%	7,9%	54,0%	64,3%	0	0%	
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	57,3%	0,0%	0,0%	0	30,0%	55,6%	44,4%	58,00	10,0%	24,8%	33,3%	55,6%	0,0%	0,0%	3,5%	11,1%	0,0%	0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,8%	0	100%	
65,9%	0,0%	100,0%	65,9%	100,0%	18,5%	4,0%	0	0,3%	44,0%	56,0%	51,00	0,0%	0,0%	12,0%	31,3%	7,5%	4,4%	2,1%	9,3%	13,0%	67%	10,2%	0,4%	0,0%	0,2%	0,0%	0	78%	
43,5%	0,0%	43,5%	100,0%	100,0%	52,2%	21,1%	0	5,2%	30,4%	69,6%	48,74	3,3%	28,6%	23,2%	0,0%	3,0%	6,6%	3,8%	42,3%	54,4%	0%	14,9%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	12%	
0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	18,4%	25,0%	1	1,6%	56,2%	43,8%	49,69	6,9%	20,0%	18,0%	0,0%	0,6%	0,6%	4,3%	14,8%	24,7%	21%	12,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0	24%	
72,2%	0,0%	100,0%	72,2%	28,6%	30,8%	11,1%	1	100,0%	41,6%	58,4%	49,92	0,0%	50,0%	19,5%	0,0%	1,3%	0,0%	10,1%	40,9%	54,4%	0%	16,2%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0	0%	
37,3%	0,0%	37,3%	100,0%	0,0%	23,9%	62,3%	0	41,8%	54,7%	45,3%	53,00	0,0%	13,3%	16,8%	0,0%	4,6%	0												

Piano nazionale di ripresa e
Resilienza (PNRR)

Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2026

Giugno 2026



Quinto Report KPI

All. 2_Metodologia di
individuazione dei
benchmark_rilevazione
T2_2026



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 **quinto monitoring step (Q2 2026)** sarà corredato da una relazione di posizionamento delle Amministrazioni coinvolte nella rilevazione, le quali saranno anonimamente clusterizzate **in tre differenti categorie identificate con i tre colori rosso, giallo e verde** in base ai risultati raggiunti rispetto ad un benchmark di riferimento individuato.

Lo scopo del presente documento è illustrare la metodologia utilizzata per l'individuazione delle soglie e fornire una descrizione dettagliata dei **risultati ottenuti dall'analisi di benchmark condotta sui dati relativi ai KPI elaborati per il monitoring step n. 5 (Giugno 2026)**. Nel documento viene evidenziato il posizionamento delle Amministrazioni, preliminarmente suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie identificate utilizzando il modello di calcolo scelto.

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





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

2

EVIDENZE BENCHMARK



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

2

EVIDENZE BENCHMARK

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione delle categorie

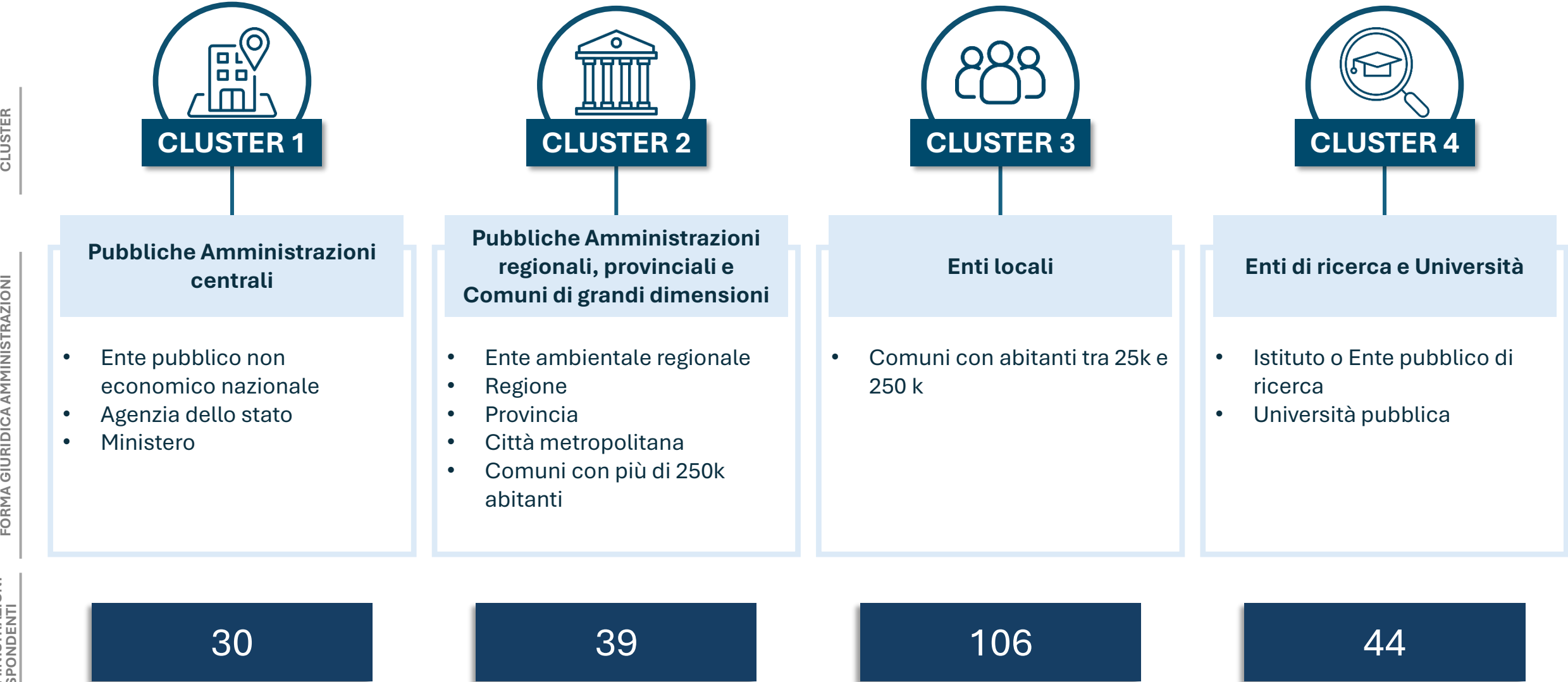
Al fine di **identificare le categorie rosso, giallo e verde**, preliminarmente sono state eseguite delle attività mirate per la clusterizzazione del campione, la differenziazione dei KPI in quantitativi e qualitativi e la conseguente definizione delle categorie in base alla tipologia di KPI individuato.



*La survey per la raccolta dei dati è stata somministrata a 313 Amministrazioni di cui 219 rispondenti.

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle Pubbliche Amministrazioni rispondenti



OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

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

32 KPI QUANTITATIVI

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

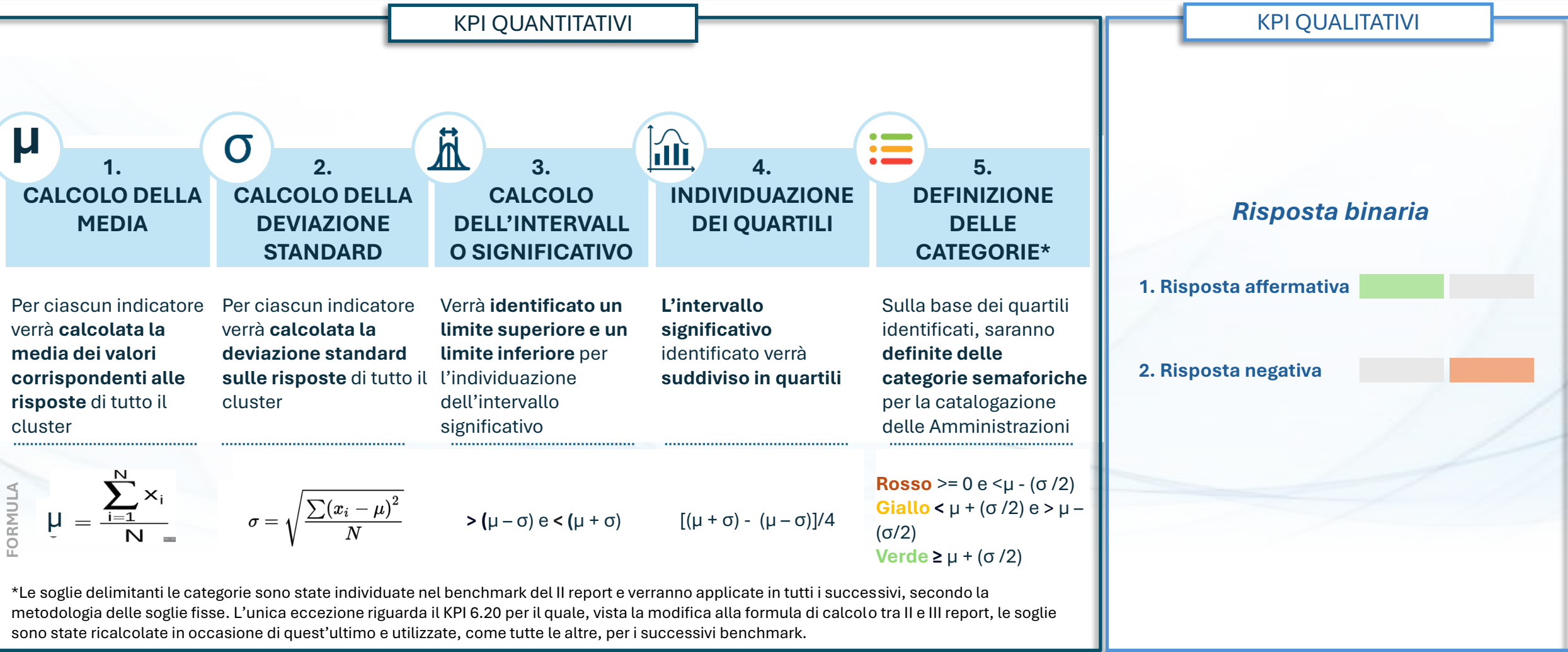
9 KPI QUALITATIVI

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

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Definizione delle categorie

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





1

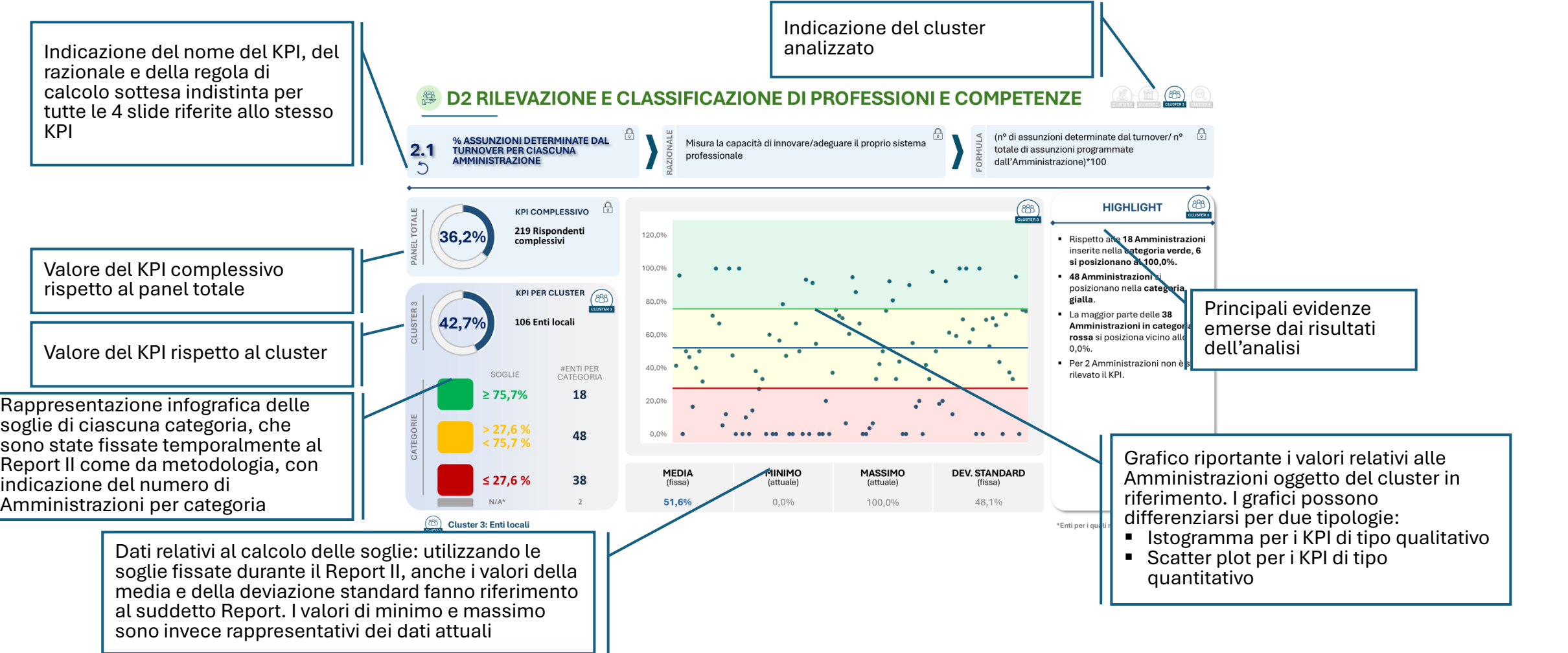
OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

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



D1

**RILEVAZIONE E
CLASSIFICAZIONE DI
PROFESSIONI E
COMPETENZE**



D2

**PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE**



D3

RECRUITING



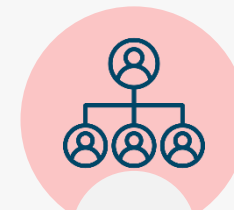
D4

SVILUPPO PROFESSIONALE



D5

**REWARDING E SVILUPPO DI
CARRIERA**



D6

**CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	51,6%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	27,9%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	33,8%
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	53,6%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	55,2%



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

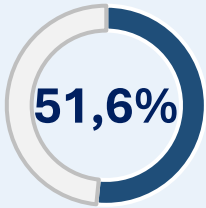


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

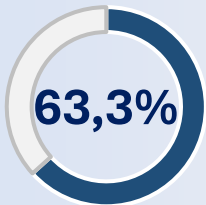


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

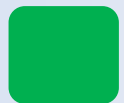


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

19



NO

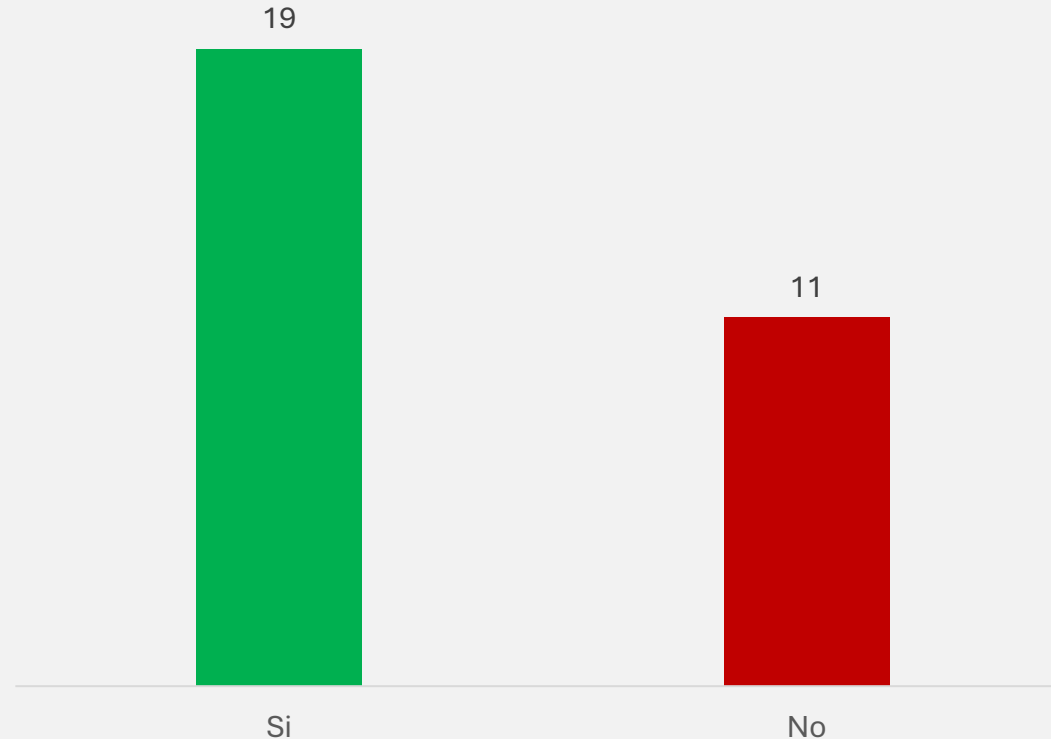
11



HIGHLIGHT



- Il 63,3% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 36,7% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



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

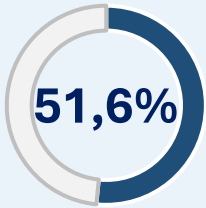


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based}}{\text{n° totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

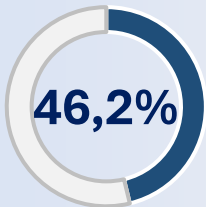


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



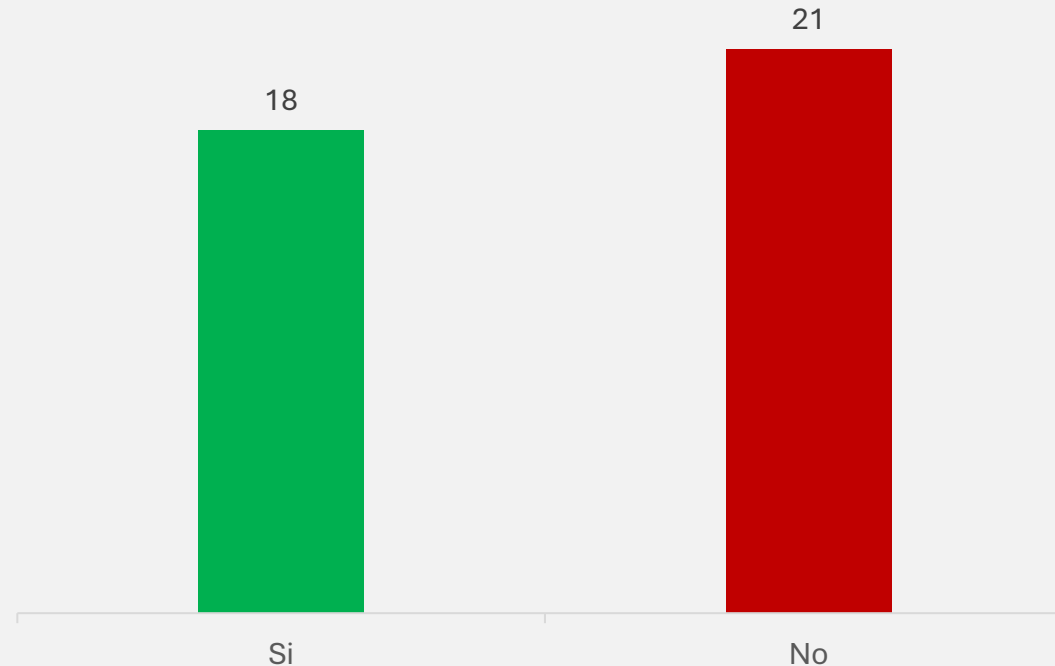
SI

18



NO

21



HIGHLIGHT



- Il 46,2% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 53,8% 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



RAZIONALE

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

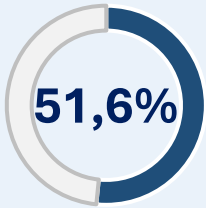


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

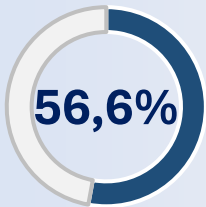


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



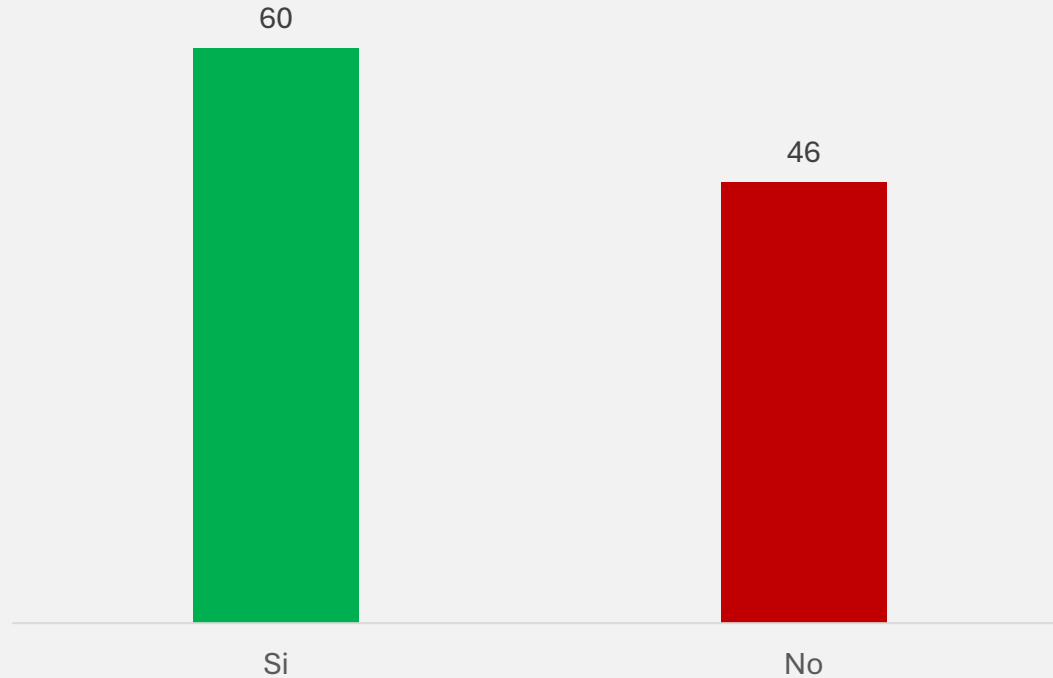
SI

60



NO

46



HIGHLIGHT



- Il 56,6% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 43,4% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotato di un Sistema Professionale competency based.



Cluster 3: Enti locali



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

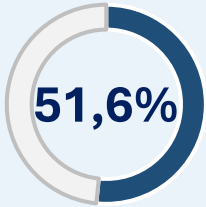


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

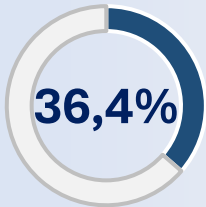


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

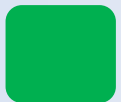


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SI

16



NO

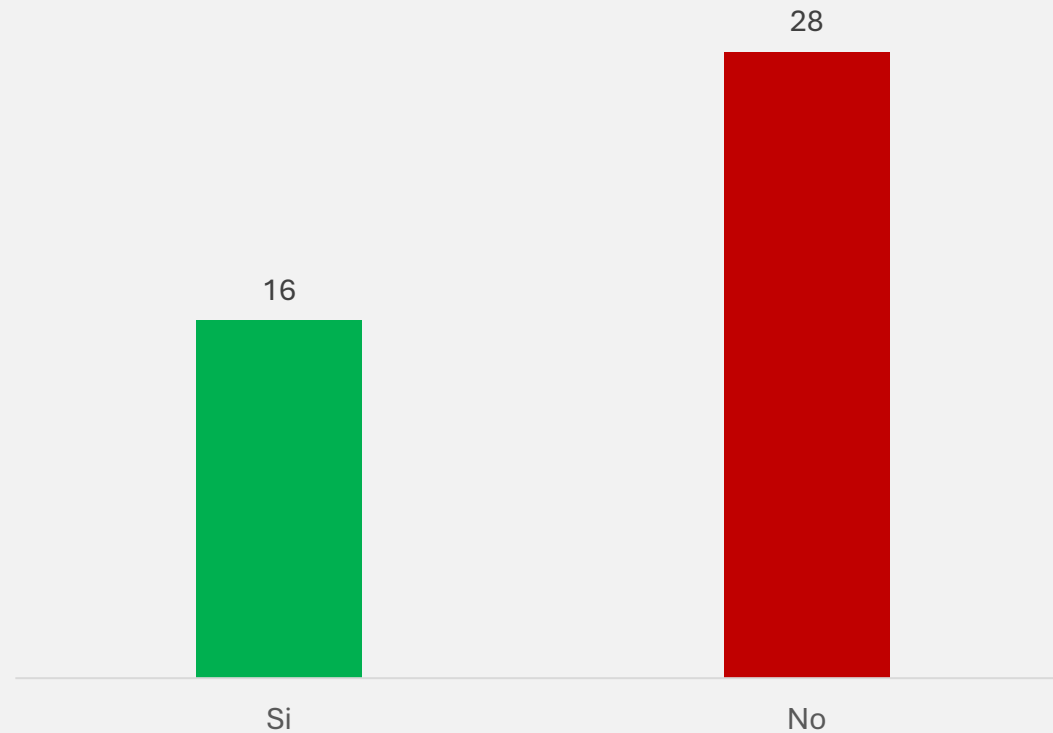
28



HIGHLIGHT



- Il 36,4% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based.
- Il restante 63,6% 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

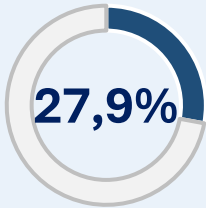


FORMULA

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



PANEL TOTALE

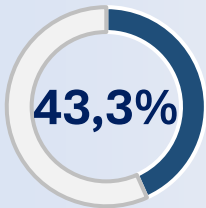


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

13



NO

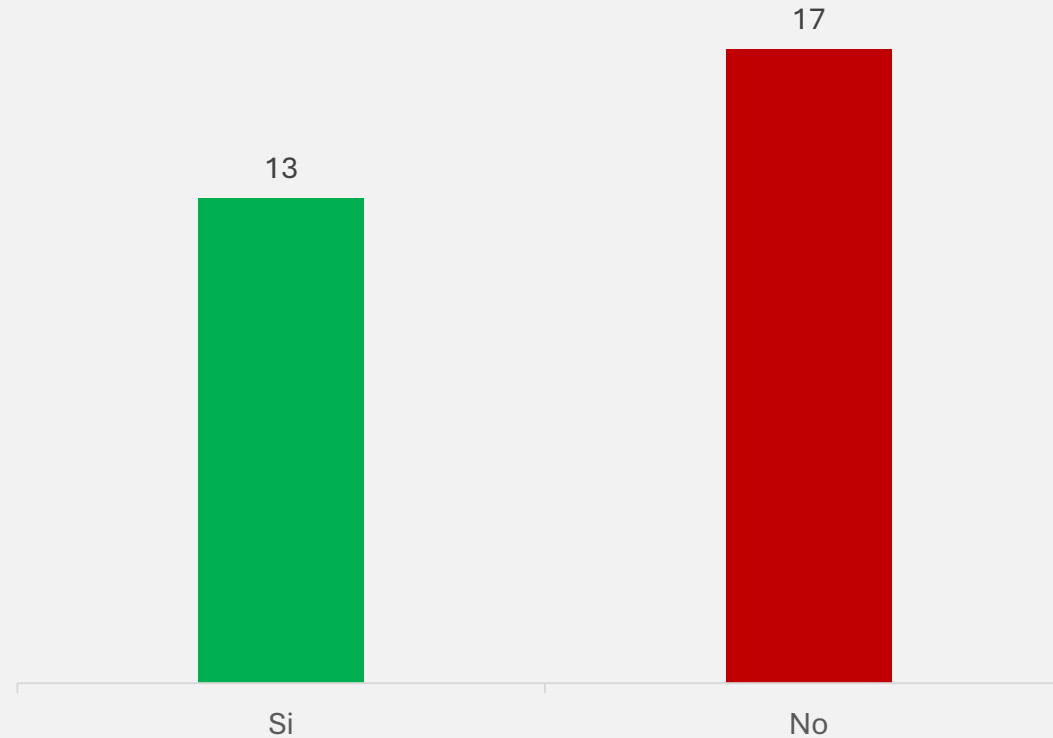
17



HIGHLIGHT



- Il 43,3% delle Amministrazioni si è dotata di una library dei processi.
- Il restante 56,7% non ha invece ancora provveduto ad adottare una library dei processi.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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

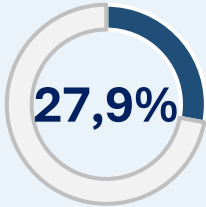


FORMULA

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



PANEL TOTALE

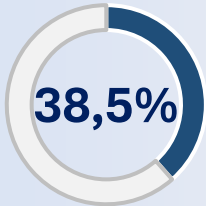


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

15



NO

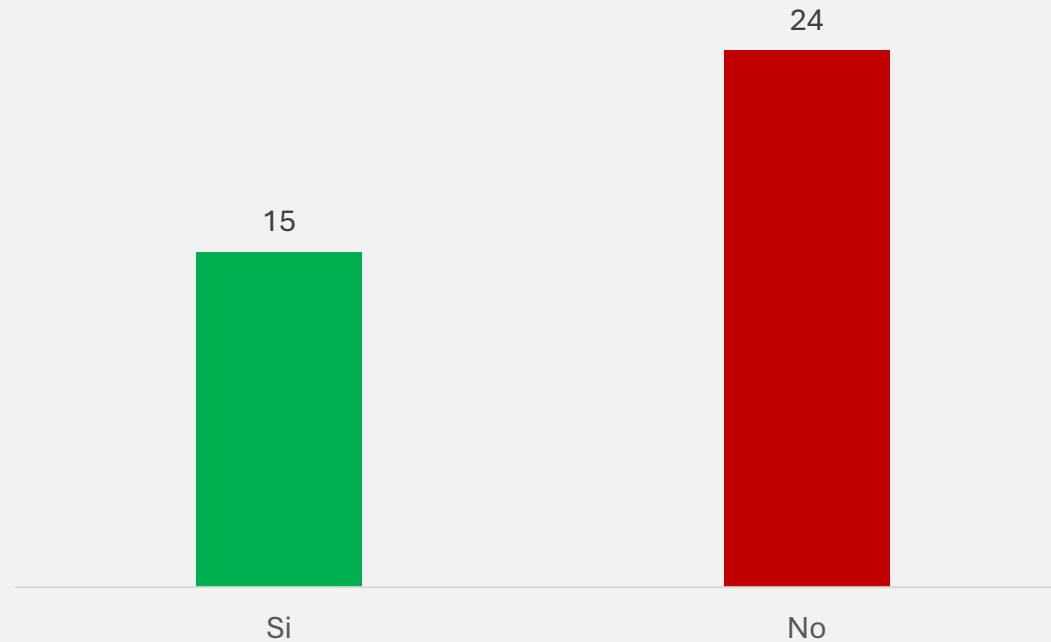
24



HIGHLIGHT



- Il 38,5% delle Amministrazioni ha adottato una library dei processi.
- Il restante 61,5 % delle Amministrazioni non si è invece ancora dotata di una library dei processi.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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

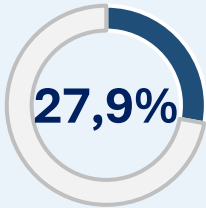


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

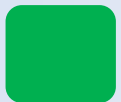


KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SI

15



NO

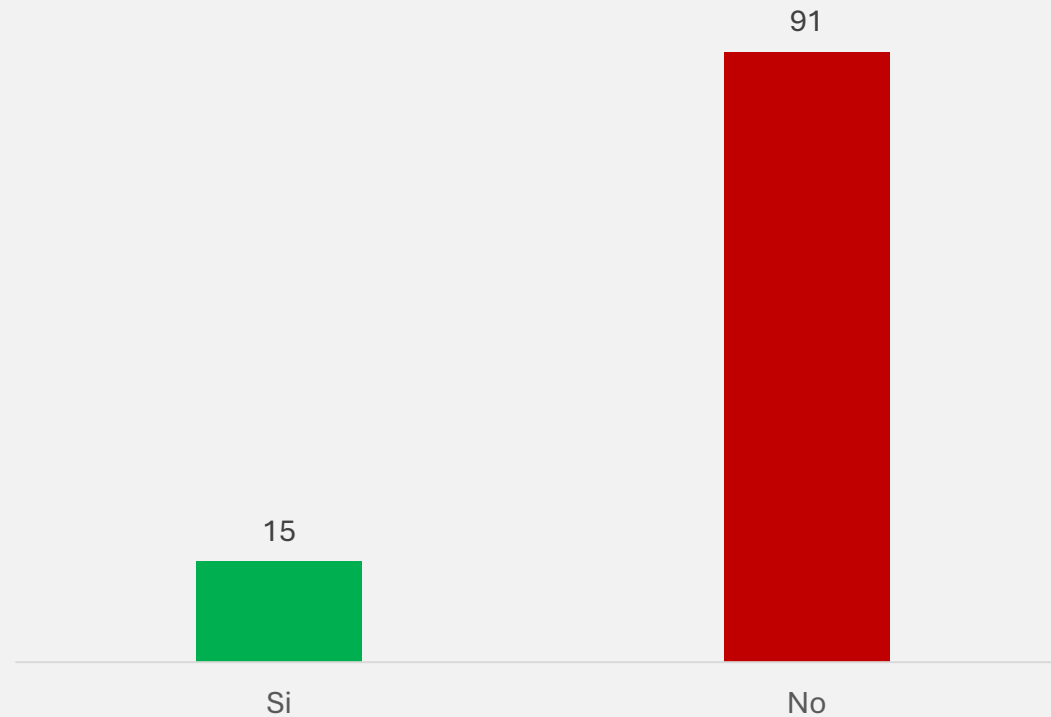
91



HIGHLIGHT



- Il 14,2% delle Amministrazioni ha provveduto ad adottare una library dei processi.
- Il restante 85,8% delle Amministrazioni invece non si è dotata di una library dei processi.



Cluster 3: Enti locali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

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

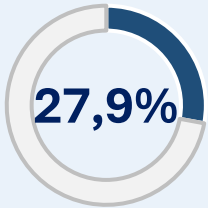


FORMULA

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



PANEL TOTALE

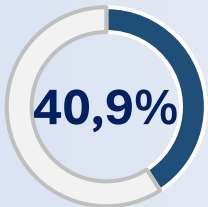


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SI

18



NO

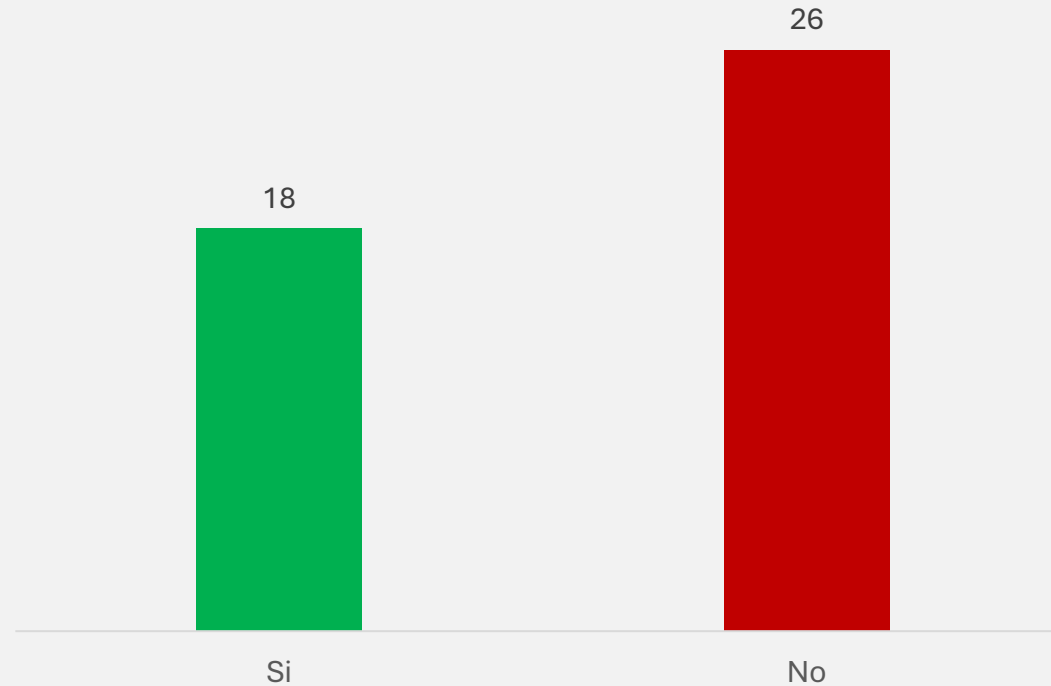
26



HIGHLIGHT



- Il 40,9% delle Amministrazioni ha adottato di una library dei processi.
- Il restante 59,1% invece non si è dotata di una library dei processi.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

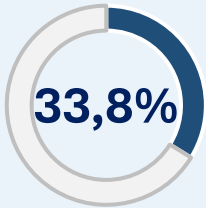


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

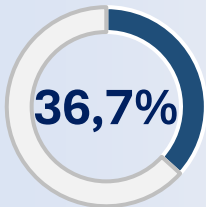


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SI

11



NO

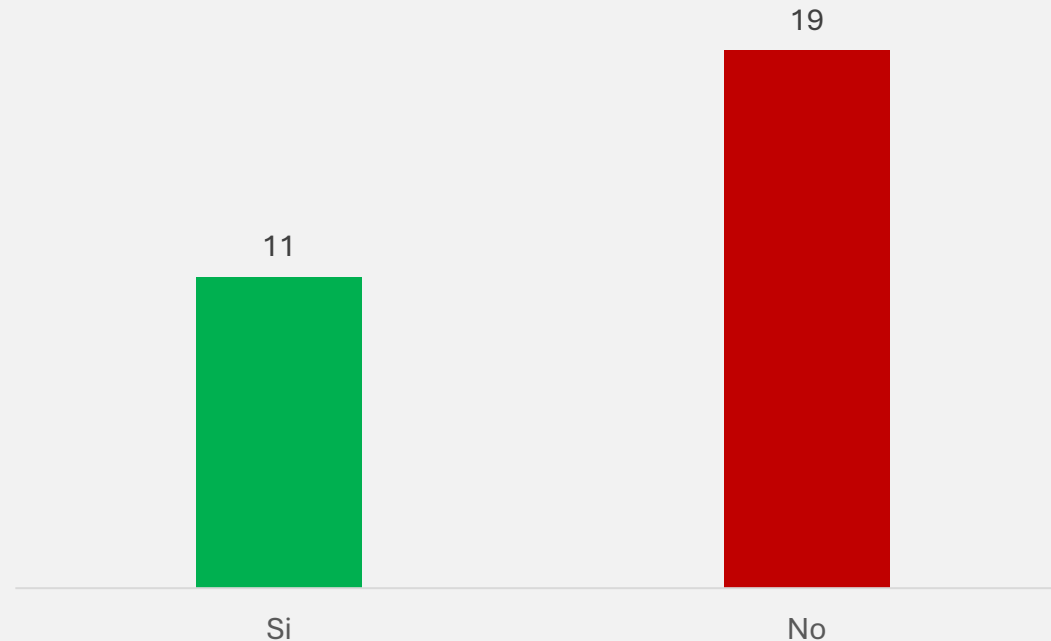
19



HIGHLIGHT



- Il 36,7% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 63,3% delle Amministrazioni non si è dotata di un dizionario delle competenze.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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

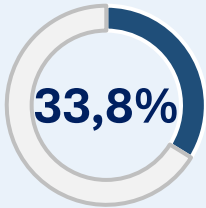


FORMULA

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



PANEL TOTALE

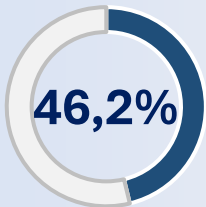


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SI

18



NO

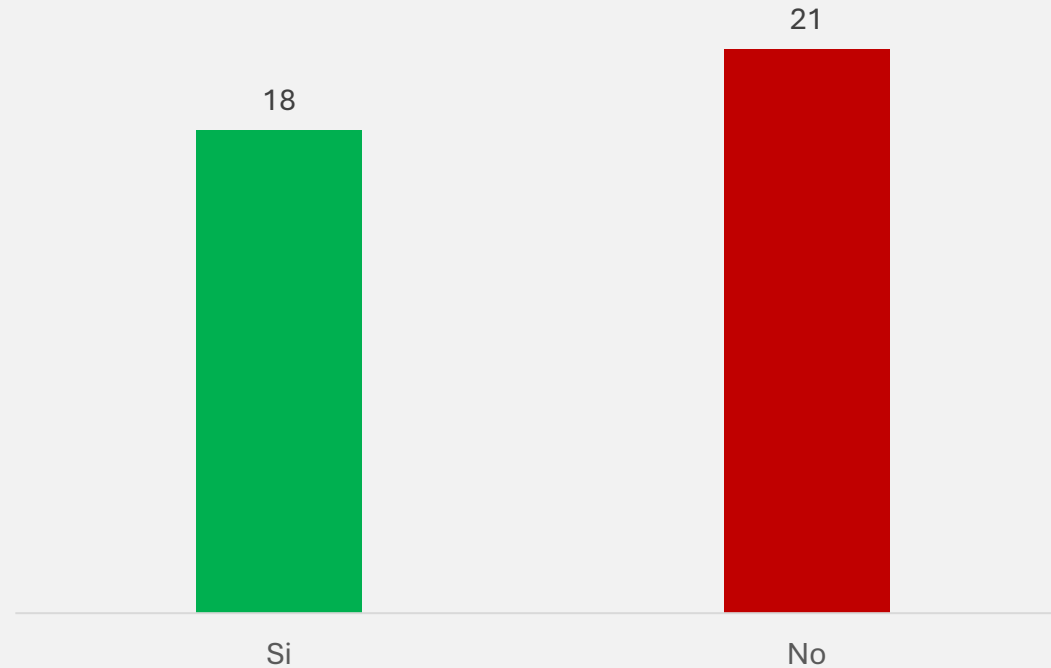
21



HIGHLIGHT



- Il 46,2% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 53,8% delle Amministrazioni invece non si è ancora dotata di un dizionario delle competenze.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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

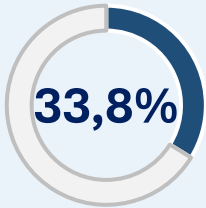


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze}}{\text{n° totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

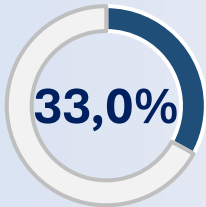


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



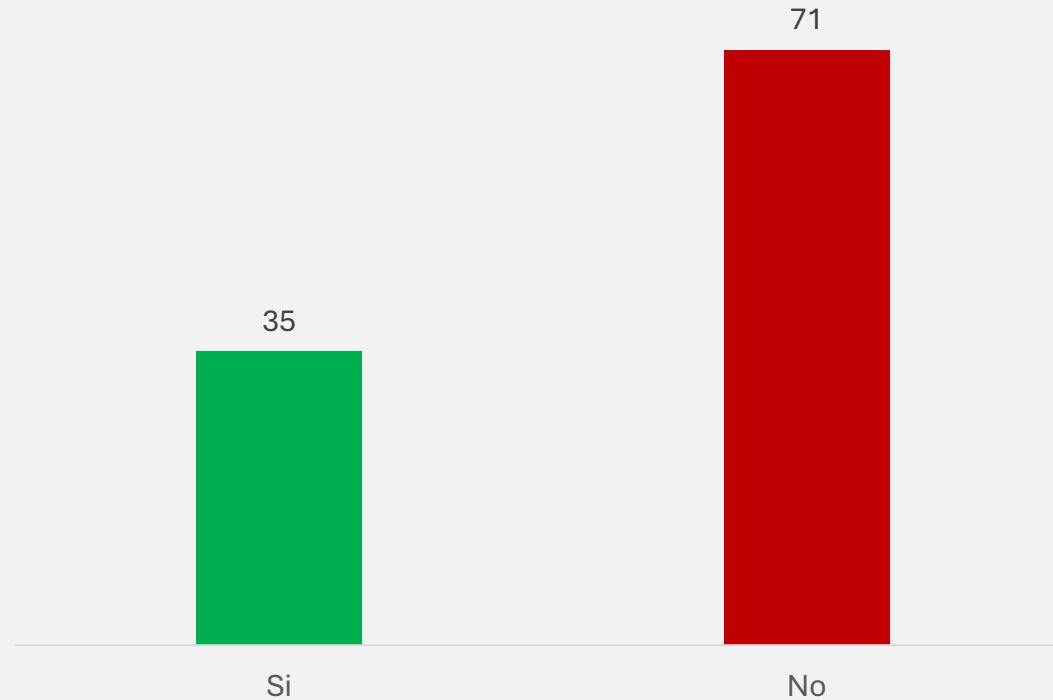
SI

35



NO

71



HIGHLIGHT



- Il 33,0% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 67,0% delle Amministrazioni invece non si è dotato di un dizionario delle competenze.



Cluster 3: Enti locali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE
COMPETENZE



RAZIONALE

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

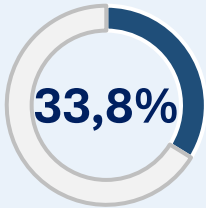


FORMULA

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



PANEL TOTALE

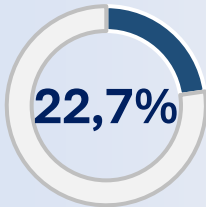


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



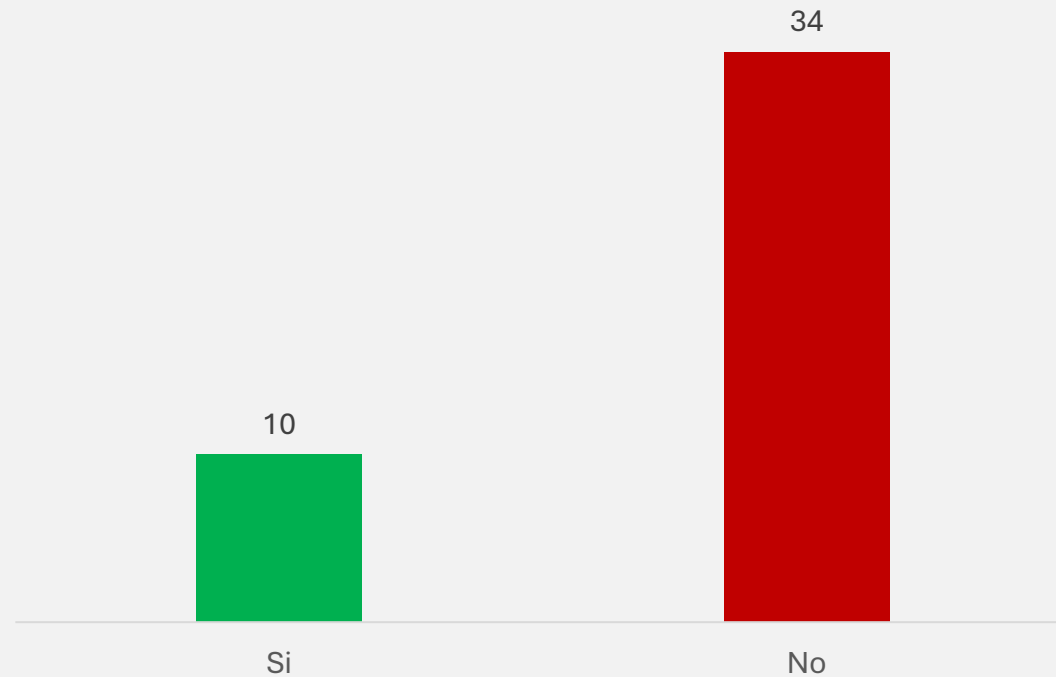
SI

10



NO

34



HIGHLIGHT



- Il 22,7% delle Amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze.
- Il restante 77,3% delle Amministrazioni non si è invece ancora dotata di un dizionario delle competenze.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

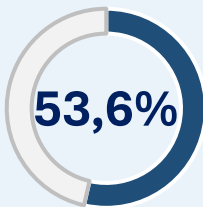


FORMULA

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



PANEL TOTALE

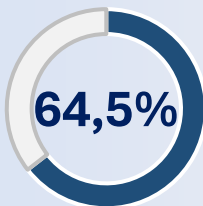


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 75,0%

#ENTI PER CATEGORIA

13



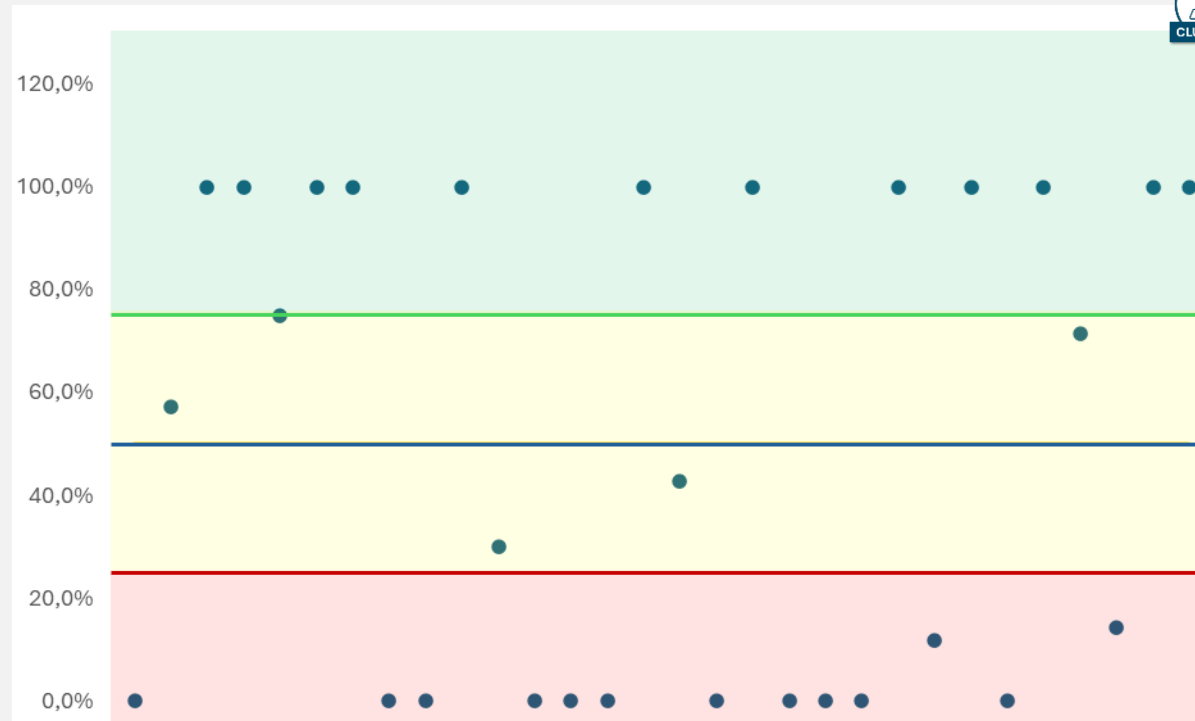
> 25,0%
< 75,0%

4



≤ 25,0%

13



MEDIA
(fissa)

50,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

50,0%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **13 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, di cui **12** con **valori pari al 100,0%**.
- 4 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui **2** presentano un valore **al di sotto della media**.
- 13 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento equamente distribuito tra la fascia verde e la fascia rossa.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4



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



RAZIONALE

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

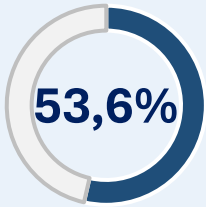


FORMULA

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



PANEL TOTALE

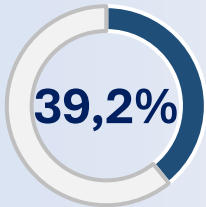


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 62,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

15



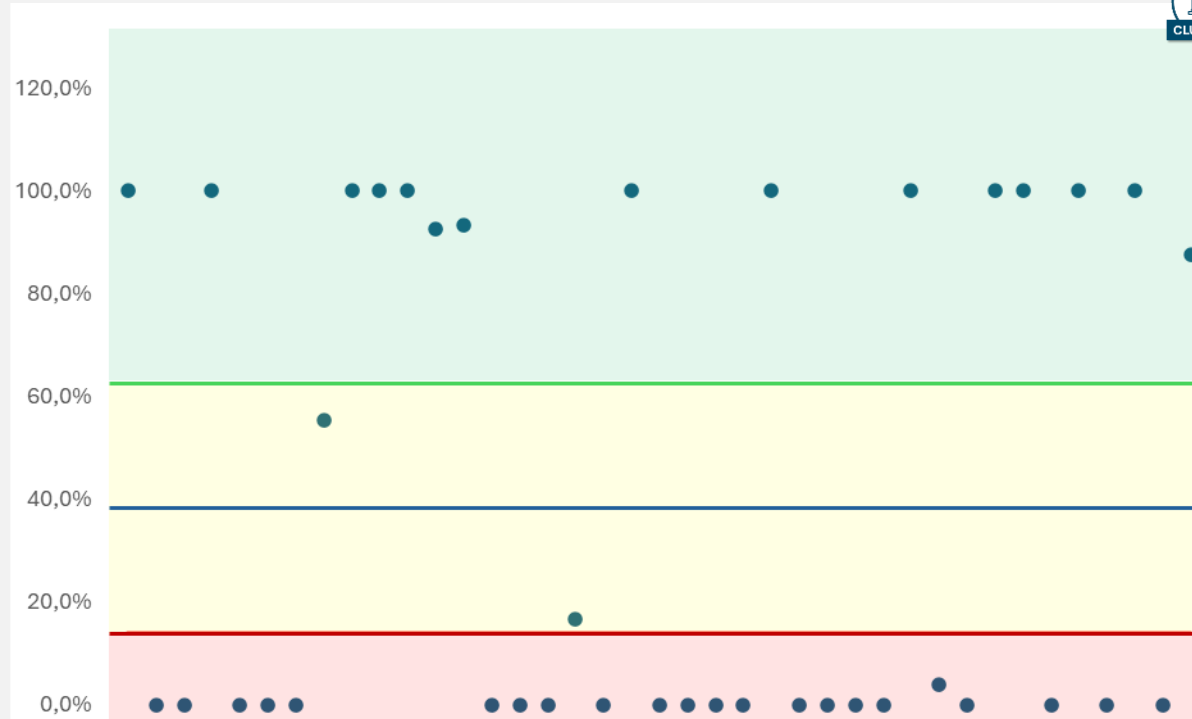
$> 13,9\%$
 $< 62,5\%$

2



$\leq 13,9\%$

22



MEDIA
(fissa)

38,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

48,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 15 Amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui **12** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 2 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla.
- 22 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, **21** di esse con **valore pari allo 0,0%**.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4



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



RAZIONALE

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

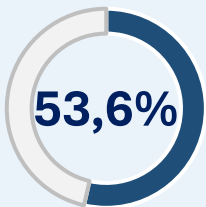


FORMULA

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



PANEL TOTALE

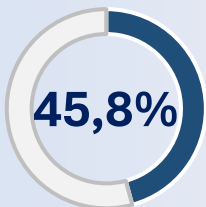


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 49,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

44



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

11

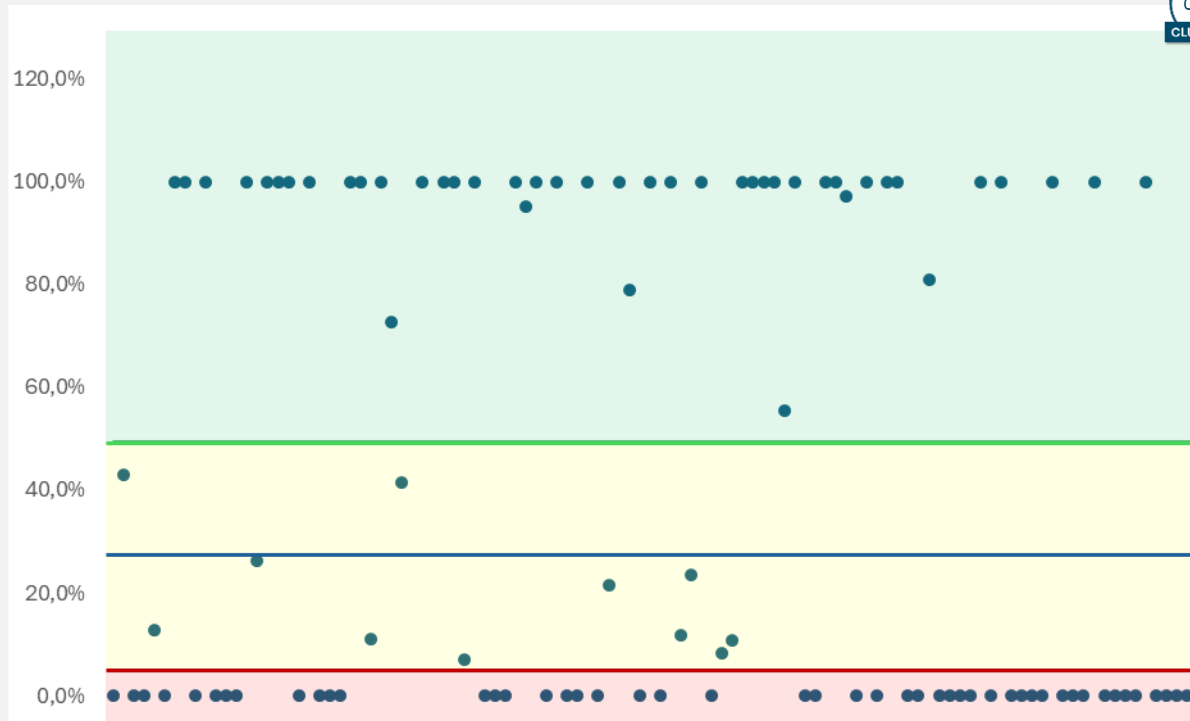


$\leq 4,9\%$

49

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

27,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

44,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **44 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, di cui **38** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 11 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui **9** presentano un valore **al di sotto della media**.
- 49 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

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



RAZIONALE

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

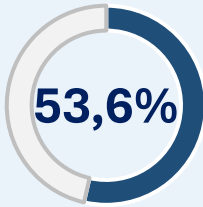


FORMULA

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



PANEL TOTALE

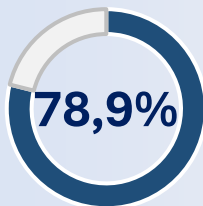


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 52,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

10



$> 7,1\%$
 $< 52,9\%$

1

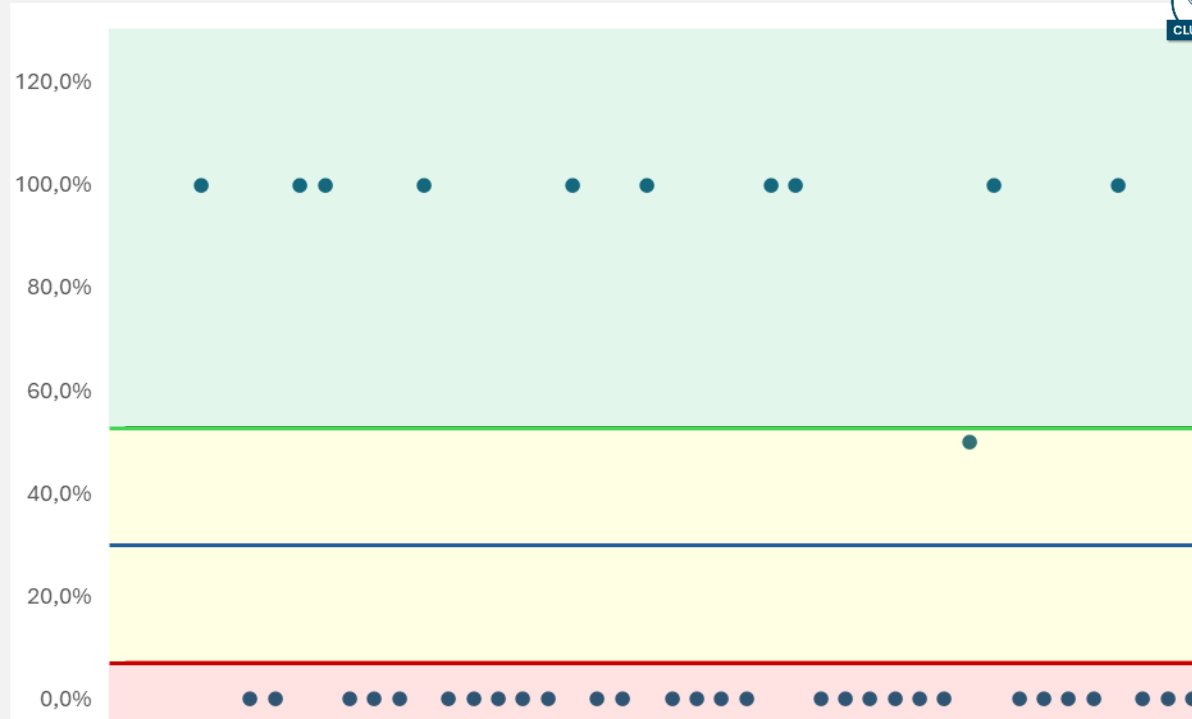


$\leq 7,1\%$

29

N/A*

4



MEDIA
(fissa)

30,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

45,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- 1 Amministrazione** si colloca nella categoria gialla con **valore sopra la media**.
- 29 Amministrazioni** si collocano invece nella fascia rossa, tutte con valore pari allo 0,0%.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



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



RAZIONALE

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

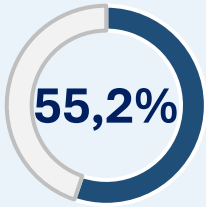


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 56,9%

#ENTI PER CATEGORIA

10



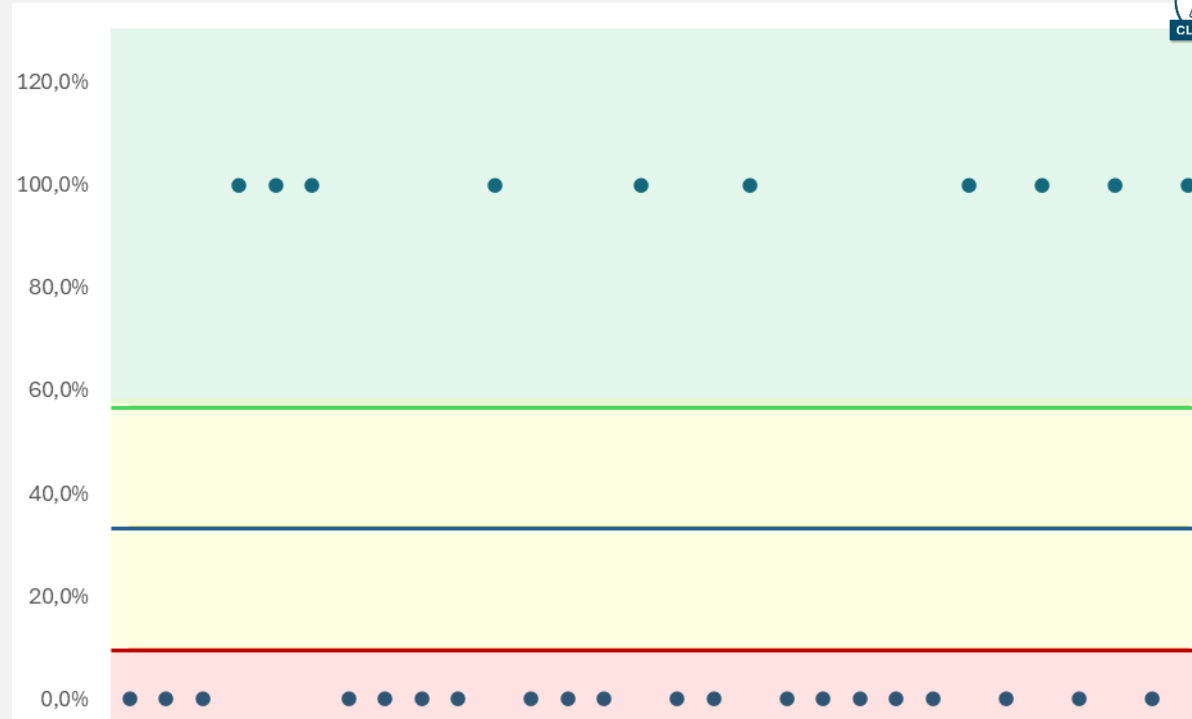
> 9,8%
< 56,9%

0



≤ 9,8%

20



MEDIA
(fissa)

33,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

47,1%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- **20 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



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



RAZIONALE

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

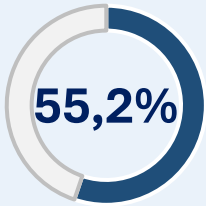


FORMULA

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



PANEL TOTALE

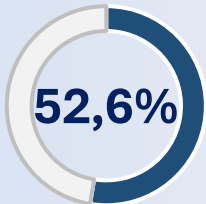


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

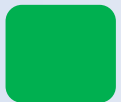


KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 55,7%

#ENTI PER CATEGORIA

18



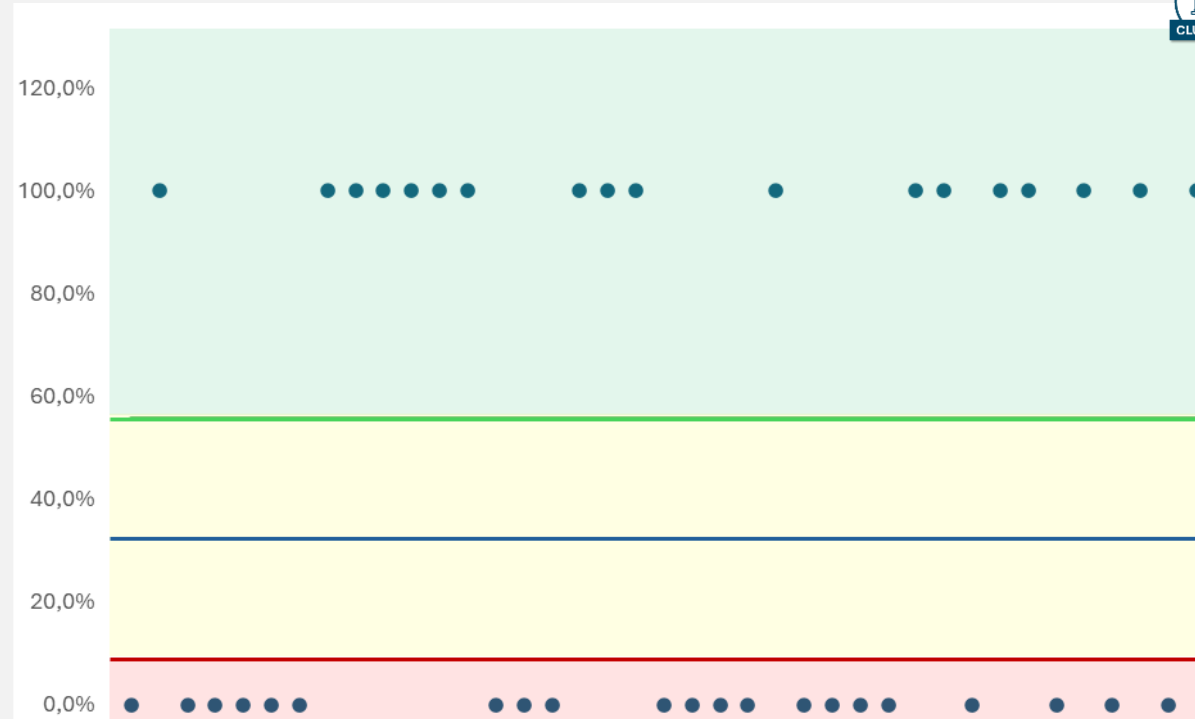
> 9,0%
< 55,7%

0



≤ 9,0%

21



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **18 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 21 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**.

MEDIA
(fissa)

32,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

46,8%



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



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5



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



RAZIONALE

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

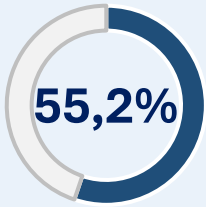


FORMULA

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



PANEL TOTALE

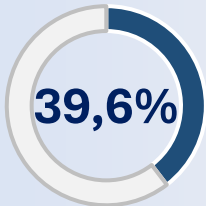


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

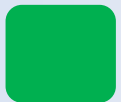


KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 41,9%

#ENTI PER CATEGORIA

34



> 0,9%
< 41,9%

0



≤ 0,9%

71

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

21,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

41,0%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **34 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 71 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**,
- Per 1 Amministrazione 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 ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

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

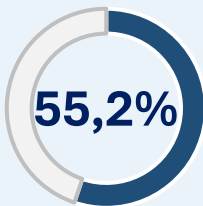


FORMULA

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



PANEL TOTALE

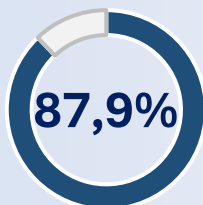


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 64,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

8



$> 15,5\%$
 $< 64,5\%$

0

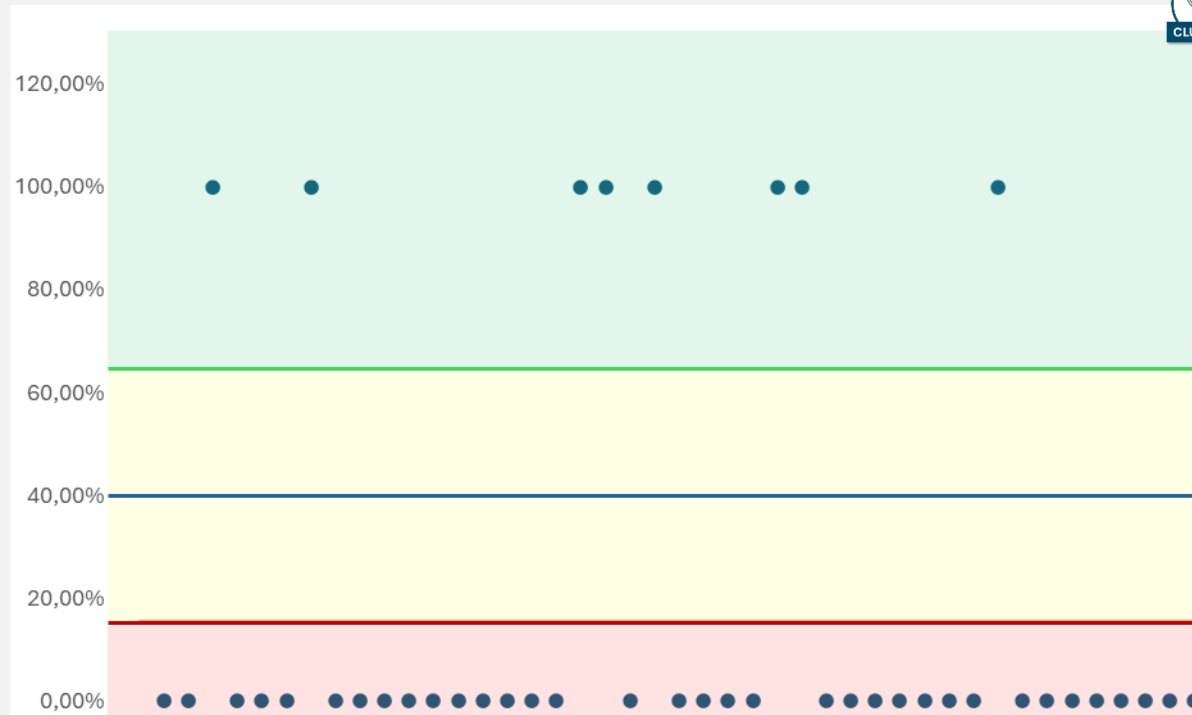


$\leq 15,5\%$

35

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

40,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

49,0%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **8 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**.
- 35 Amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
2.1	% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE	36,2%
2.2	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI	9,7%
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	17,4%
2.4	% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI	51,2%
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	70,7%



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



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER PER CIASCUNA
AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema
professionale

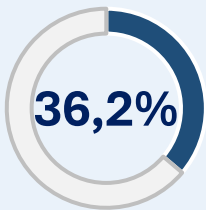


FORMULA

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



PANEL TOTALE

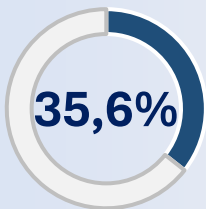


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 57,0%

8



> 20,7 %
< 57,0 %

5

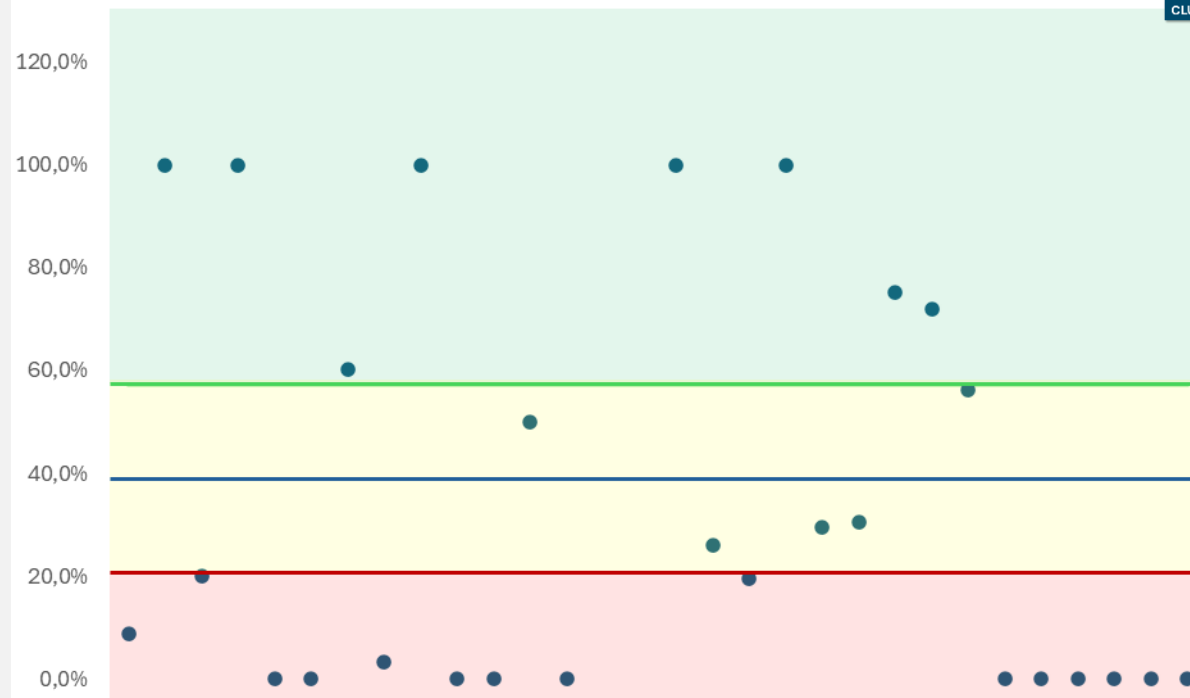


≤ 20,7 %

15

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

38,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

36,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **8 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **5** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 5 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui **2** presentano valori **al di sopra della media**.
- 15 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **11** 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 8 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/adequare il proprio sistema
professionale

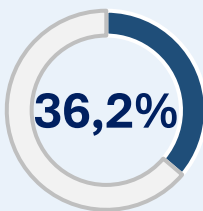


FORMULA

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



PANEL TOTALE

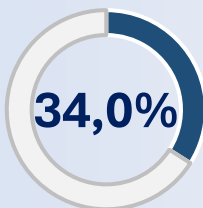


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

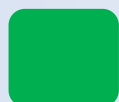


KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 67,9%

#ENTI PER
CATEGORIA

10



> 29,2 %
< 67,9 %

14

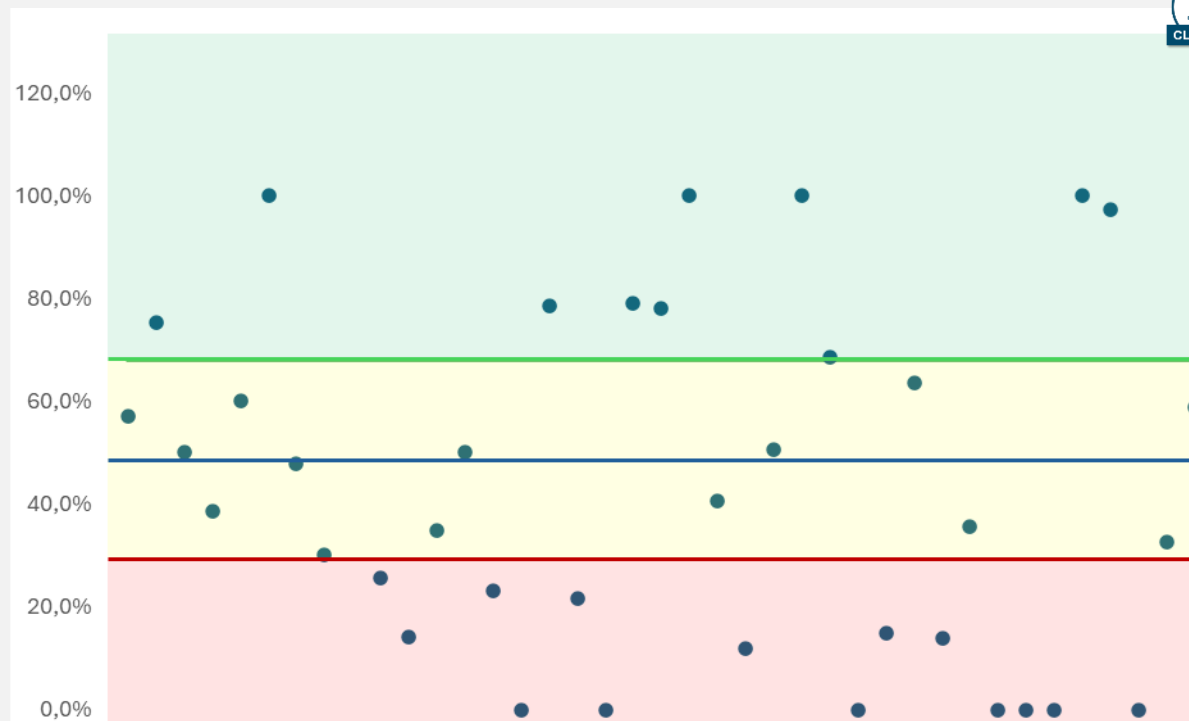


≤ 29,2 %

14

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

48,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **10 Enti** si collocano nella **categoria verde**, di cui 4 presentano un **valore pari al 100,0%**.
- **14 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, 7 di queste presentano **valori sotto alla media**.
- Delle **14 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria rossa**, **6 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

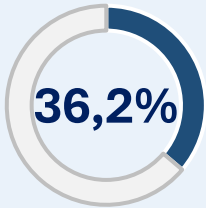


FORMULA

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



PANEL TOTALE

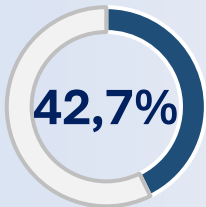


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 75,7%

18

#ENTI PER
CATEGORIA



> 27,6 %
< 75,7 %

48

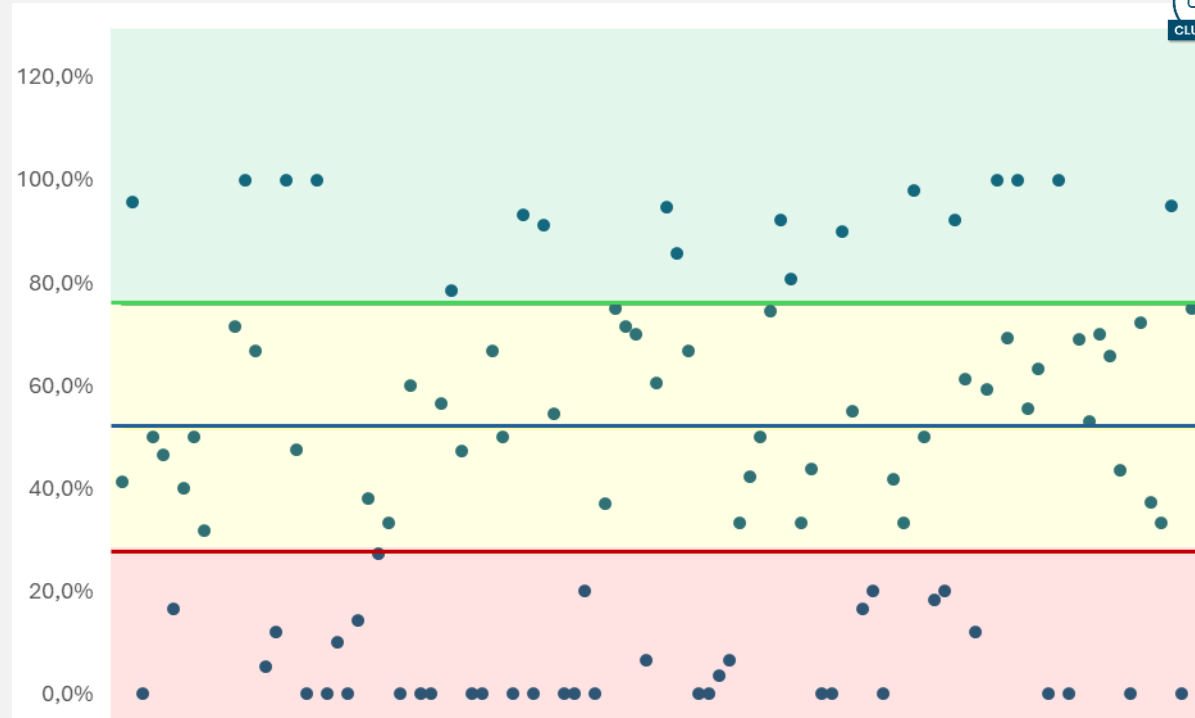


≤ 27,6 %

38

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

51,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

48,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **18 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **6 si posizionano al 100,0%**.
- **48 Amministrazioni** si posizionano nella **categoria gialla**.
- La maggior parte delle **38 Amministrazioni in categoria rossa** si posiziona vicino allo 0,0%.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL
TURNOVER PER CIASCUNA
AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema
professionale

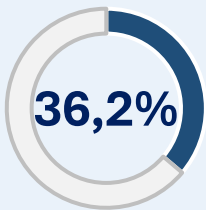


FORMULA

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



PANEL TOTALE

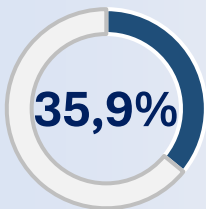


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 39,4%

#ENTI PER
CATEGORIA

20



> 20,0 %
< 39,4 %

6

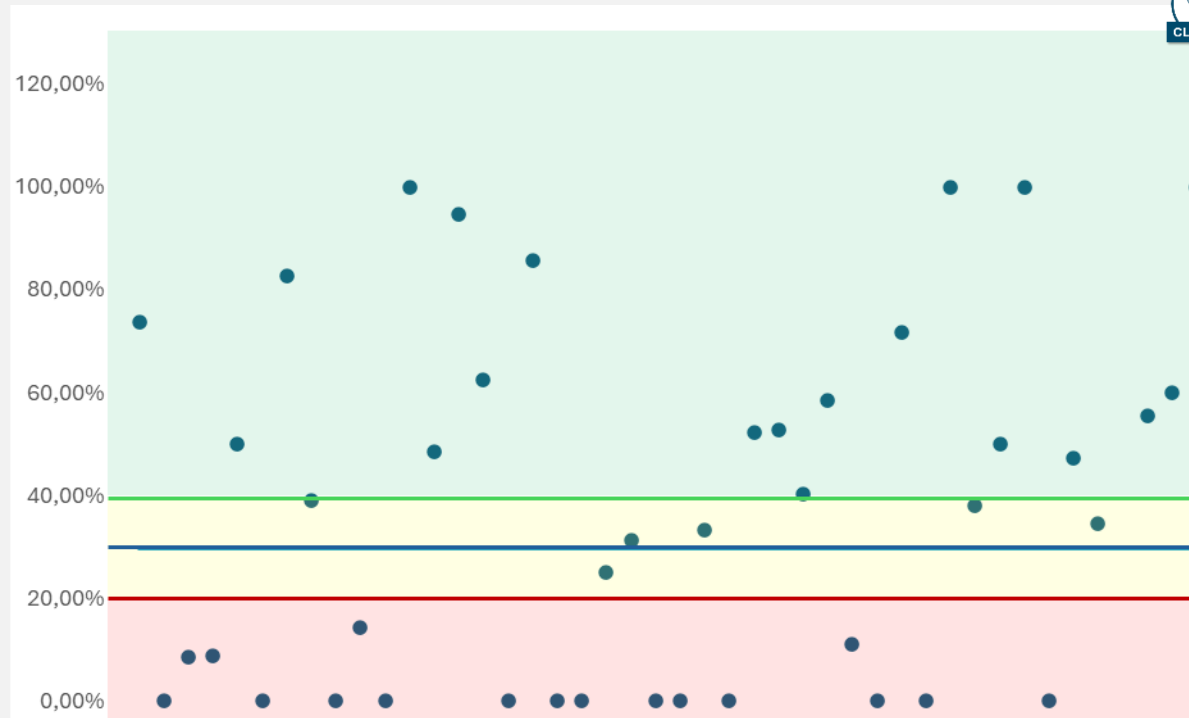


≤ 20,0 %

17

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

29,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

19,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **20 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **4** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui **1** presenta un valore **al di sotto della media**.
- 17 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*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

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



PANEL TOTALE

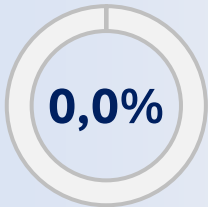


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

> 0,0%

#ENTI PER CATEGORIA

1



> 0,0 %
< 0,0 %

0

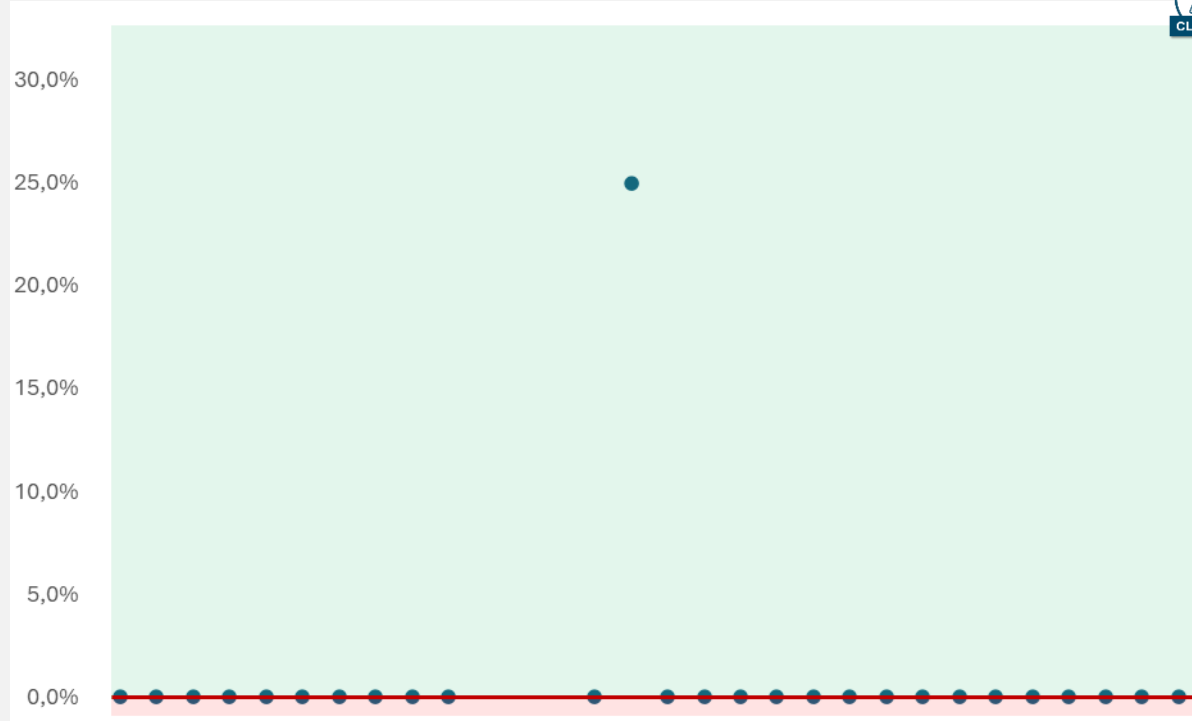


≤ 0,0 %

26

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

0,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

25,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,0%

HIGHLIGHT



- **1 Amministrazione** rispondente si posiziona nella **fascia verde**.
- **26 Amministrazioni** si posizionano nella **fascia rossa**, con valore pari a 0,0%.
- Per **3 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

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



PANEL TOTALE

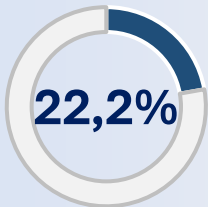


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 25,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

10



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

1

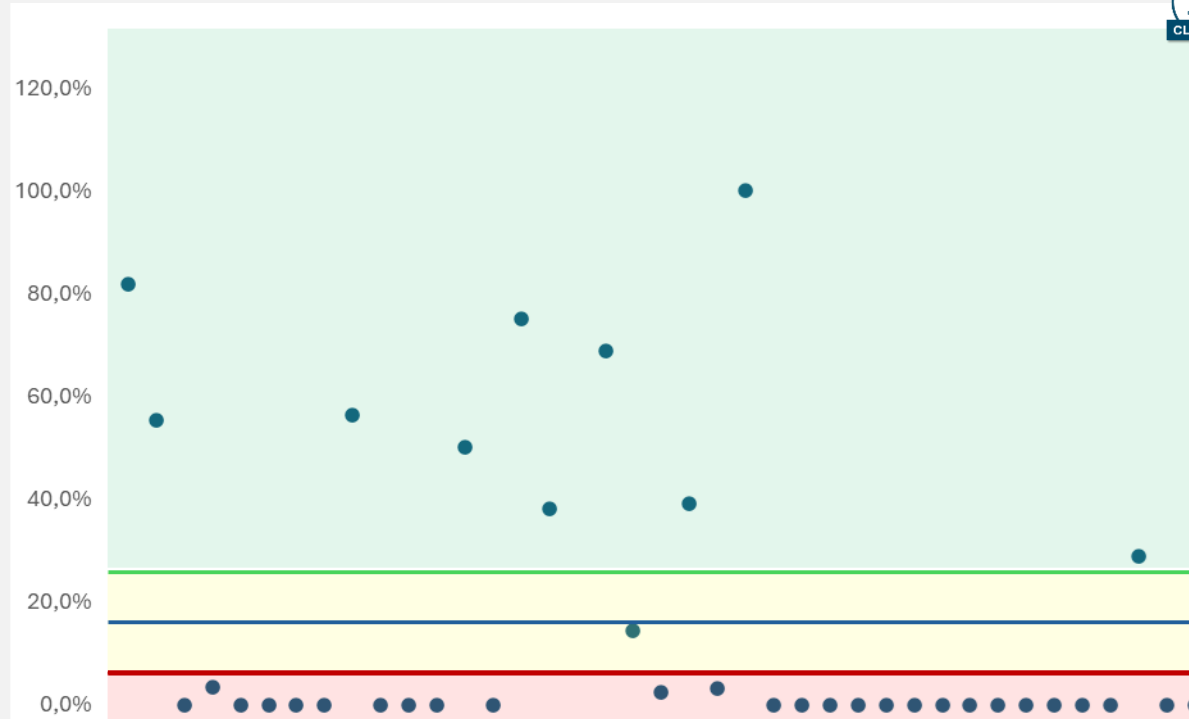


$\leq 5,9\%$

27

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

15,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

19,9%

HIGHLIGHT



- 10 Amministrazioni si posizionano in **fascia verde**.
- In **categoria gialla** si posiziona **1 Ente sotto la media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che **27 Amministrazioni** presentano **valori vicini o pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono maggiormente nella categoria rossa, in particolare con valori vicini o 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

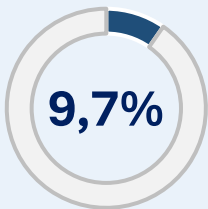


FORMULA

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



PANEL TOTALE

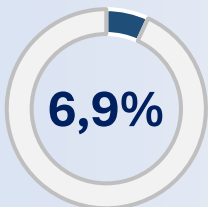


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 33,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



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

8

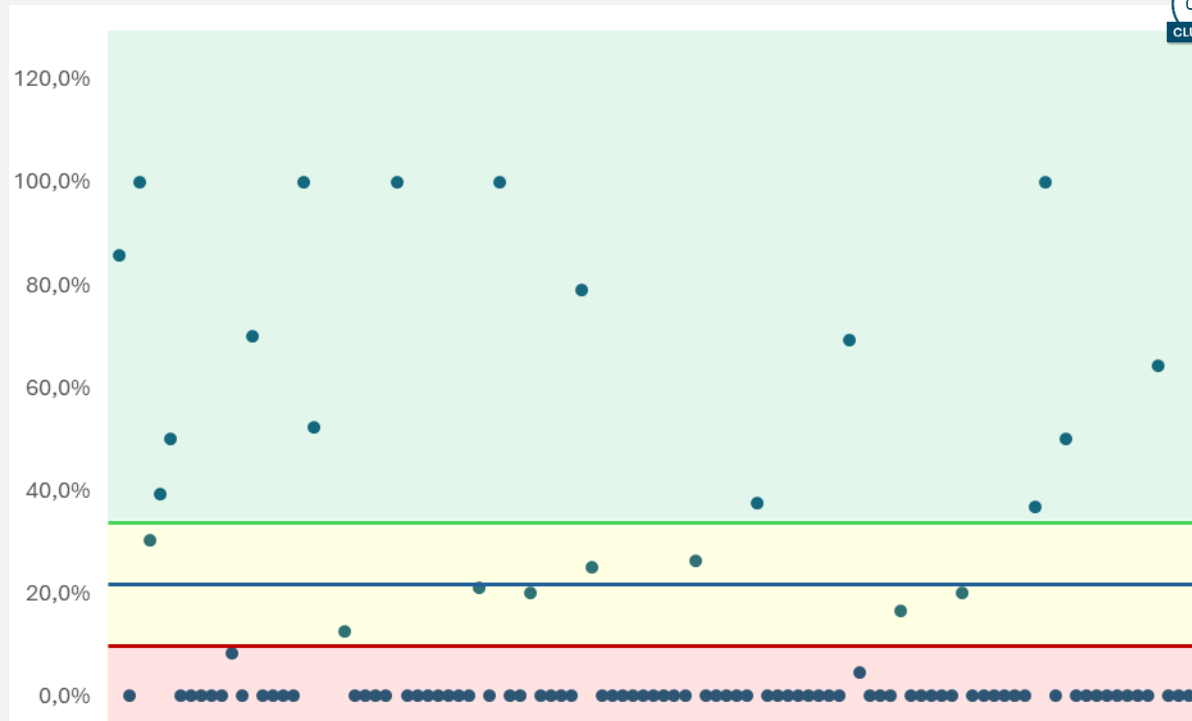


$\leq 9,6\%$

80

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

21,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,9%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **16 Amministrazioni** che vi fanno parte, **5 presentano un valore pari al 100,0%**.
- 8 Amministrazioni** rientrano nella **categoria gialla**; di queste, 3 presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **80 Amministrazioni** con valori che si attestano intorno **allo 0,0%**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione di 16 Amministrazioni che si posizionano nella fascia verde, la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2 % DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

25



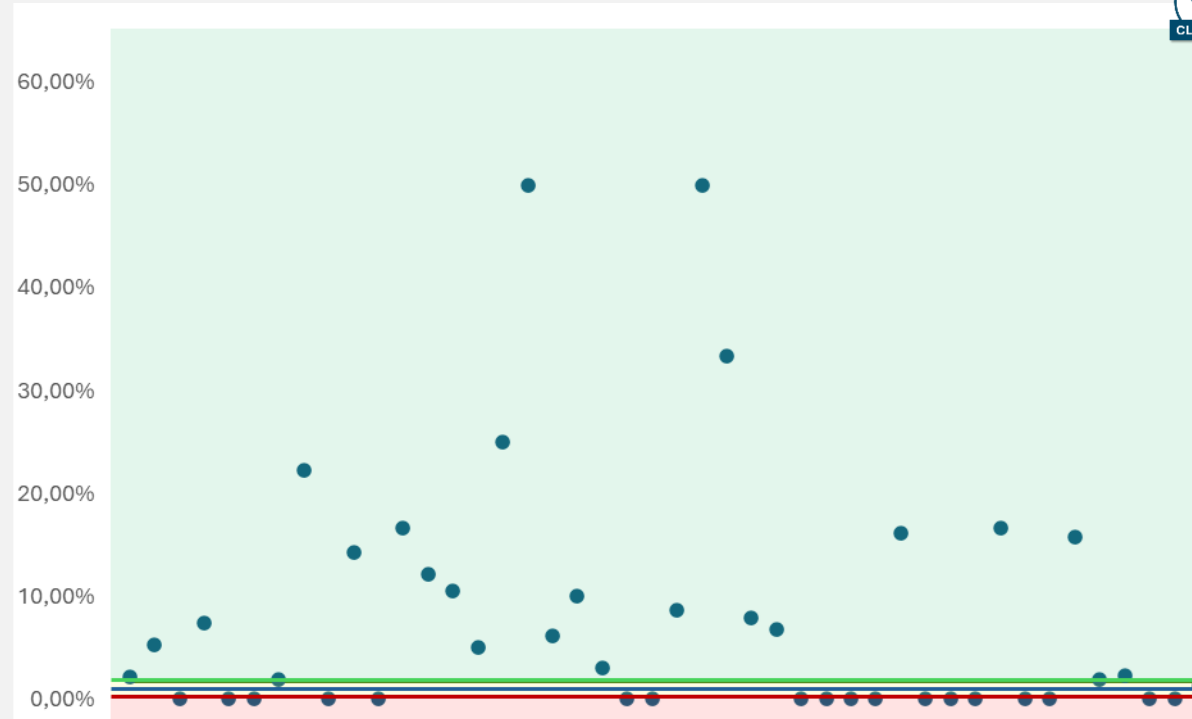
$> 0,2\%$
 $< 1,8\%$

1



$\leq 0,2\%$

18



MEDIA
(fissa)

1,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

50,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **25 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**.
- **Una Amministrazione** si colloca nella **categoria gialla**, con un valore **al di sopra della media**.
- **18 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** con **valori pari allo 0,0%**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3



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



RAZIONALE

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

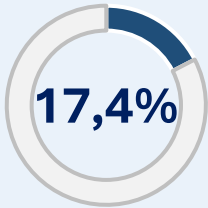


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

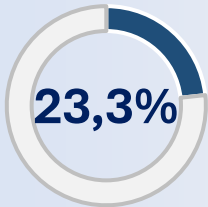


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

7



NO

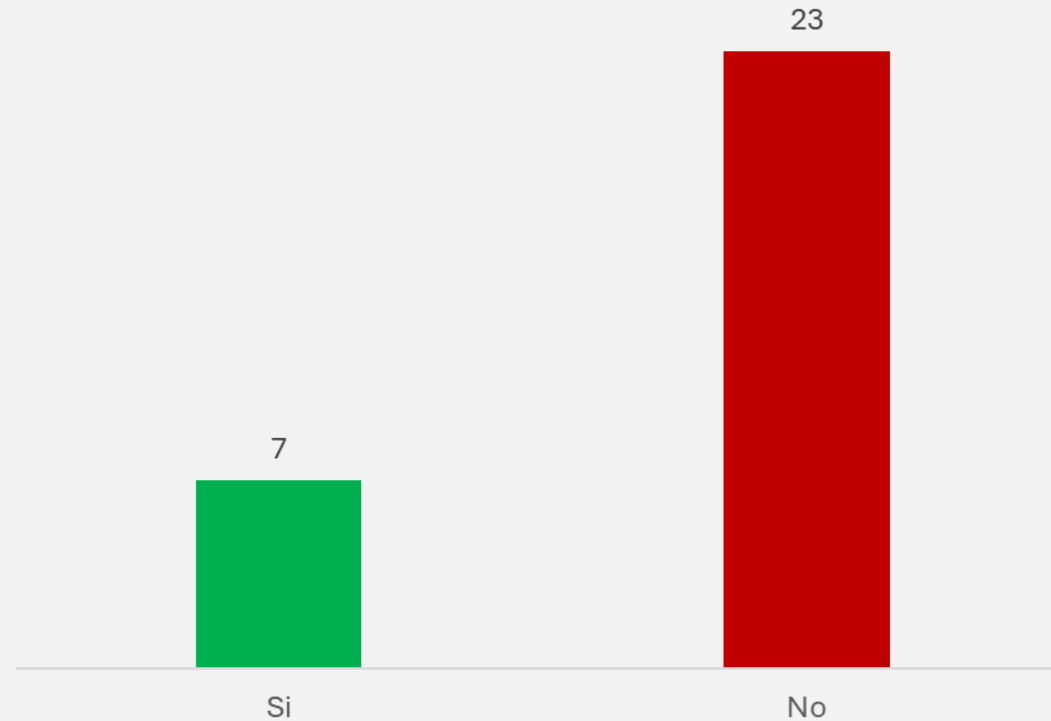
23



HIGHLIGHT



- Il 76,7% delle Amministrazioni **non** ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- Il 23,3% delle Amministrazioni ha effettuato assessment.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3



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



RAZIONALE

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

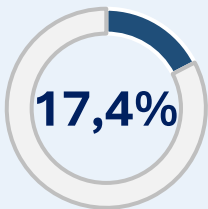


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

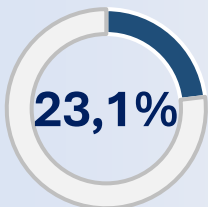


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

9



NO

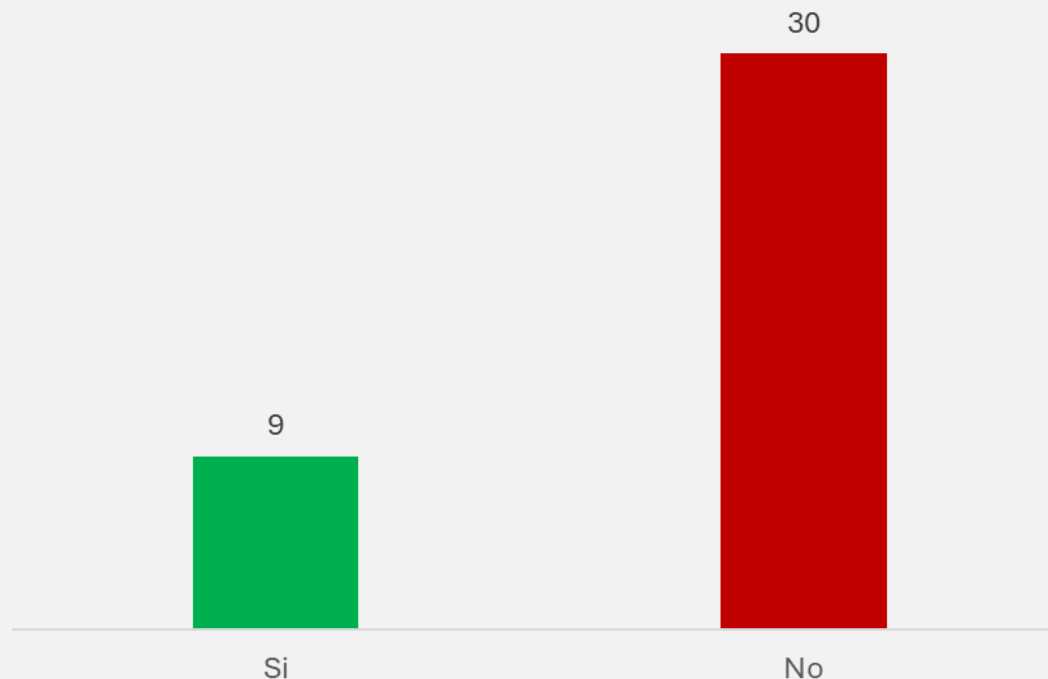
30



HIGHLIGHT



- Il 76,9% delle Amministrazioni rispondenti non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- Il restante 23,1% 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 TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

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

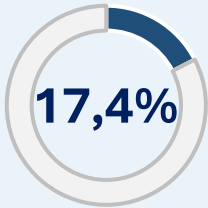


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SI

15



NO

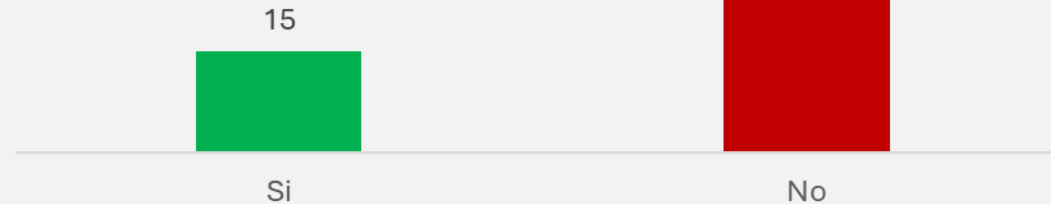
91



HIGHLIGHT



- **L'85,8% delle Amministrazioni non** ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- **Il restante 14,2%** degli Enti ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.



Cluster 3: Enti locali



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3



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



RAZIONALE

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

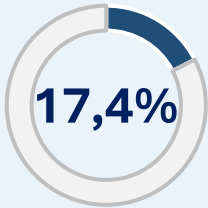


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di Amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze}}{\text{n}^\circ \text{ totale di Amministrazioni}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



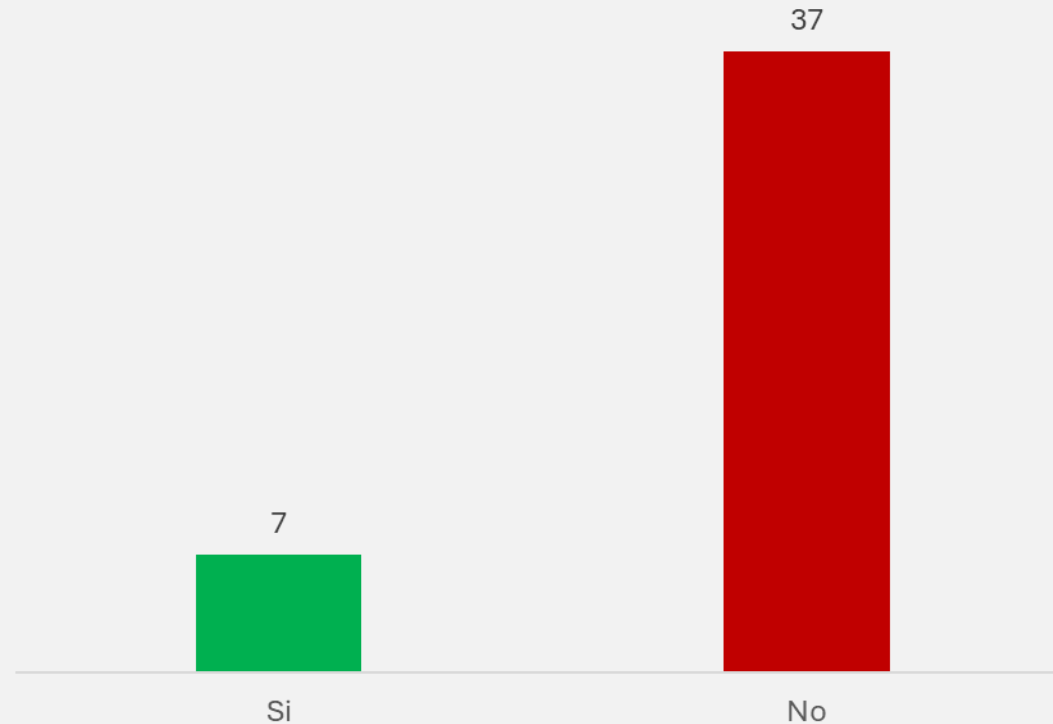
SI

7



NO

37



HIGHLIGHT



- **L'84,1% degli enti non** ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.
- **Il restante 15,9%** delle Amministrazioni ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

51,2%

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

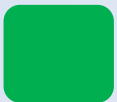
54,8%

KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 66,5%

#ENTI PER CATEGORIA

10



> 25,6 %
< 66,5 %

4

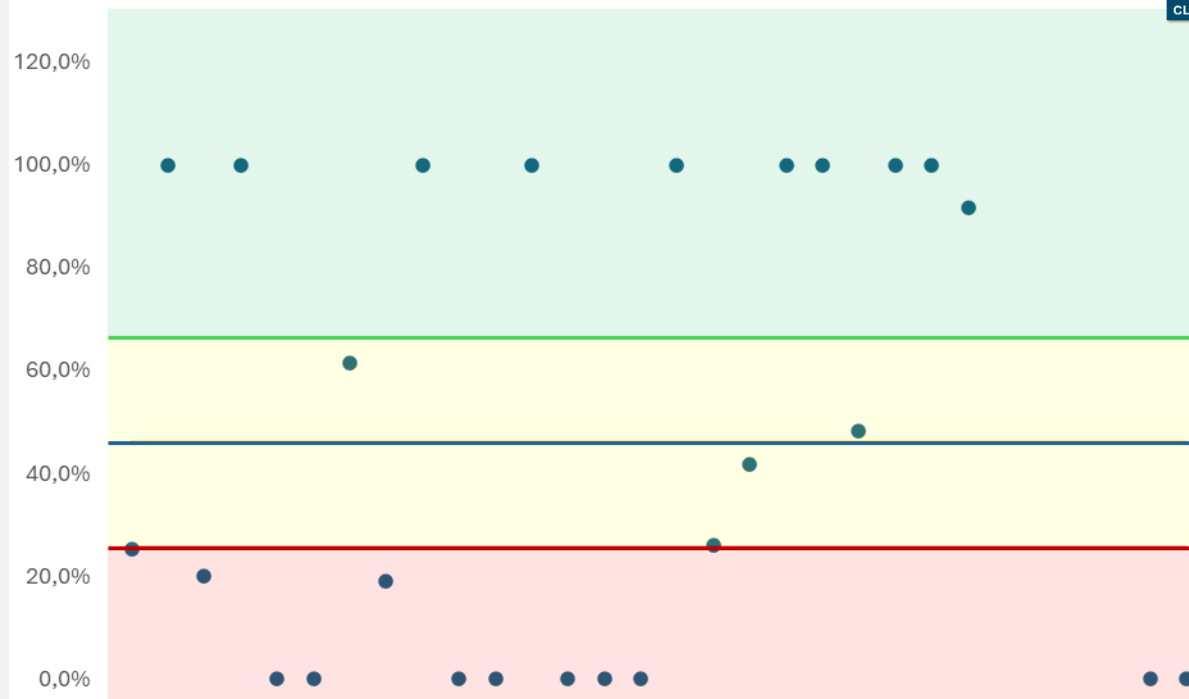


≤ 25,6 %

12

N/A*

4



MEDIA
(fissa)

46,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

40,9%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **10 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **9** enti si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria gialla** rientrano **4 Amministrazioni** di cui solo una che presenta un valore **al di sotto della media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa** composta da **12 Amministrazioni**, si segnala che **9 enti** presentano **valori pari a zero**.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione analizzato presenta una distribuzione equamente distribuita tra fascia verde e fascia rossa.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMinate DAL
TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema
professionale



FORMULA

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



PANEL TOTALE

51,2%

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

45,8%

KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 74,4%

#ENTI PER
CATEGORIA

18



> 35,6 %
< 74,4 %

9

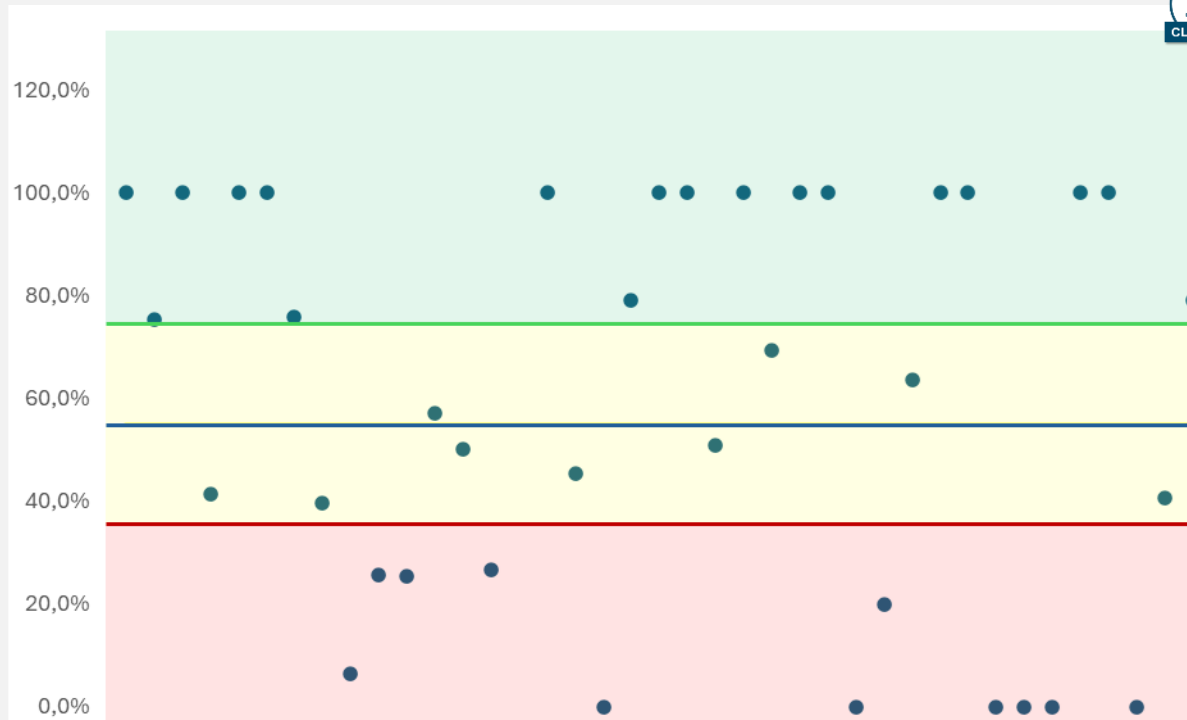


≤ 35,6 %

11

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

55,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,8%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle 18 **Amministrazioni** che vi fanno parte, **14 presentano valori pari al 100,0%**.
- 9 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste, **6** presentano valori al di **sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **11 Amministrazioni** di cui **6** presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono prevalentemente sopra 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



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

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



PANEL TOTALE

51,2%

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

53,8%

KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 80,8\%$

35

#ENTI PER CATEGORIA



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

28

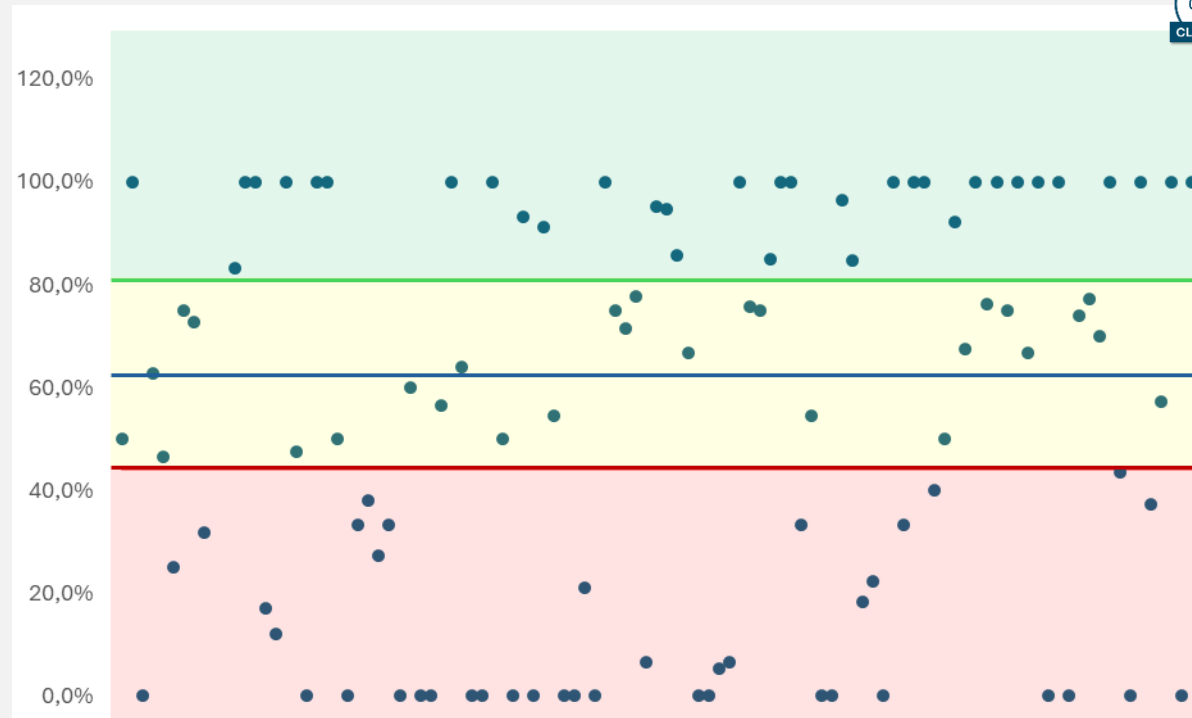


$\leq 44,0\%$

41

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

62,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

36,8%

HIGHLIGHT



- 35 Amministrazioni si posizionano nella **categoria verde**, con valori principalmente intorno al 100,0%.
- 28 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla**.
- 41 Amministrazioni si posizionano nella **fascia rossa**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono equamente sopra e sotto 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/adequare il proprio sistema
professionale



FORMULA

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



PANEL TOTALE

51,2%

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

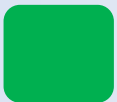
53,1%

KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 45,3%

#ENTI PER
CATEGORIA

24



> 21,5 %
< 45,3 %

4

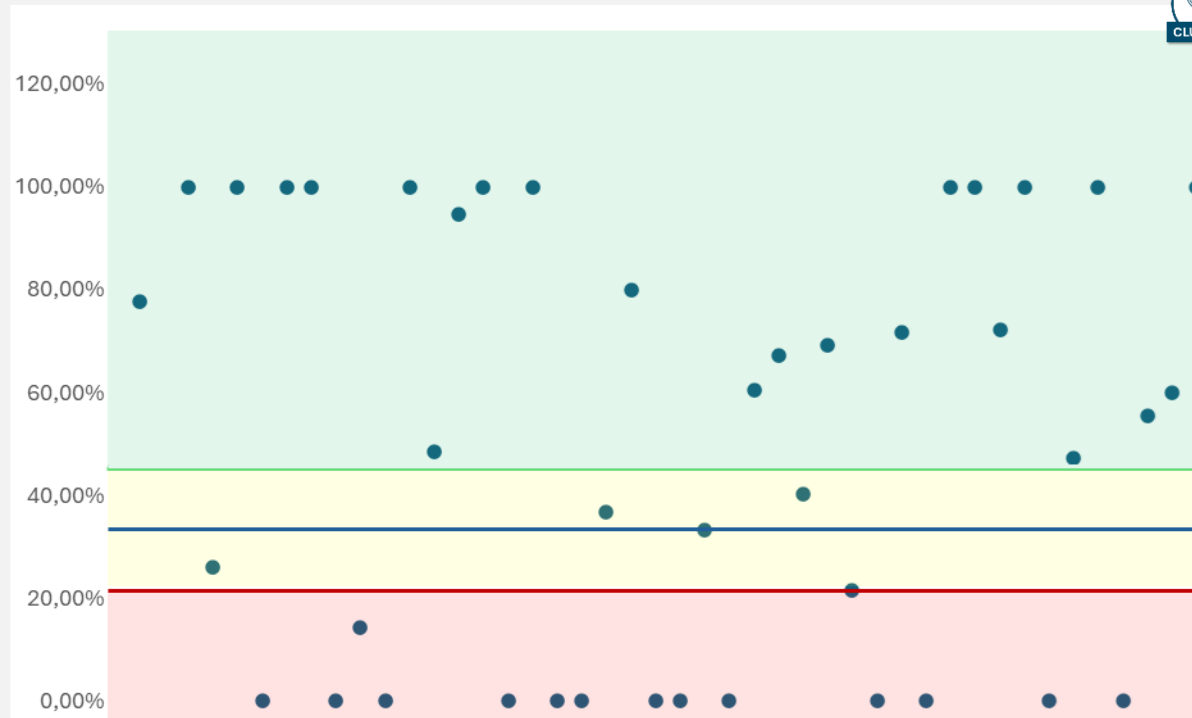


≤ 21,5 %

15

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

33,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **24 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **12** presentano **valori pari al 100,0%**.
- 4 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, di cui una presenta un valore **al di sotto della media**.
- 15 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **13** con **valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il dato.
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia verde.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale

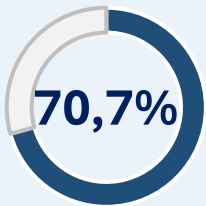


FORMULA

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



PANEL TOTALE

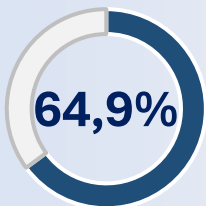


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 50,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

17



$> 16,8\%$
 $< 50,4\%$

8

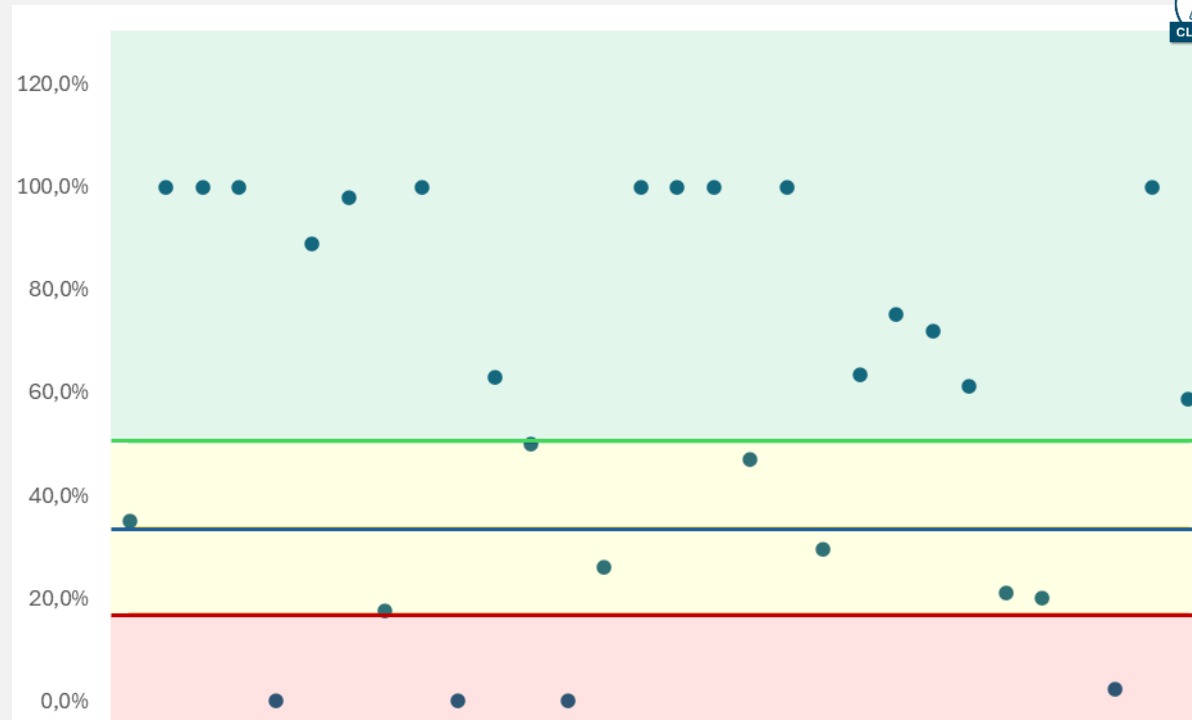


$\leq 16,8\%$

4

N/A*

1



MEDIA
(fissa*)

33,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa*)

33,6%

HIGHLIGHT



- **17 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, delle quali 9 presentano un valore pari al 100,0%.
- Nella **categoria gialla** si posizionano **8 Amministrazioni**, con valori principalmente distribuiti sotto la media.
- Delle **4 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria rossa**, **2 presentano valori pari a 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato possibile rilevare il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*La media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate sulla base dei dati del IV 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/adequare il proprio sistema professionale

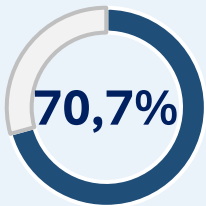


FORMULA

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



PANEL TOTALE

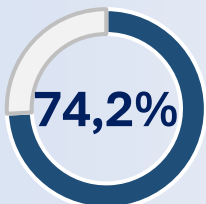


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 48,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

32



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

4

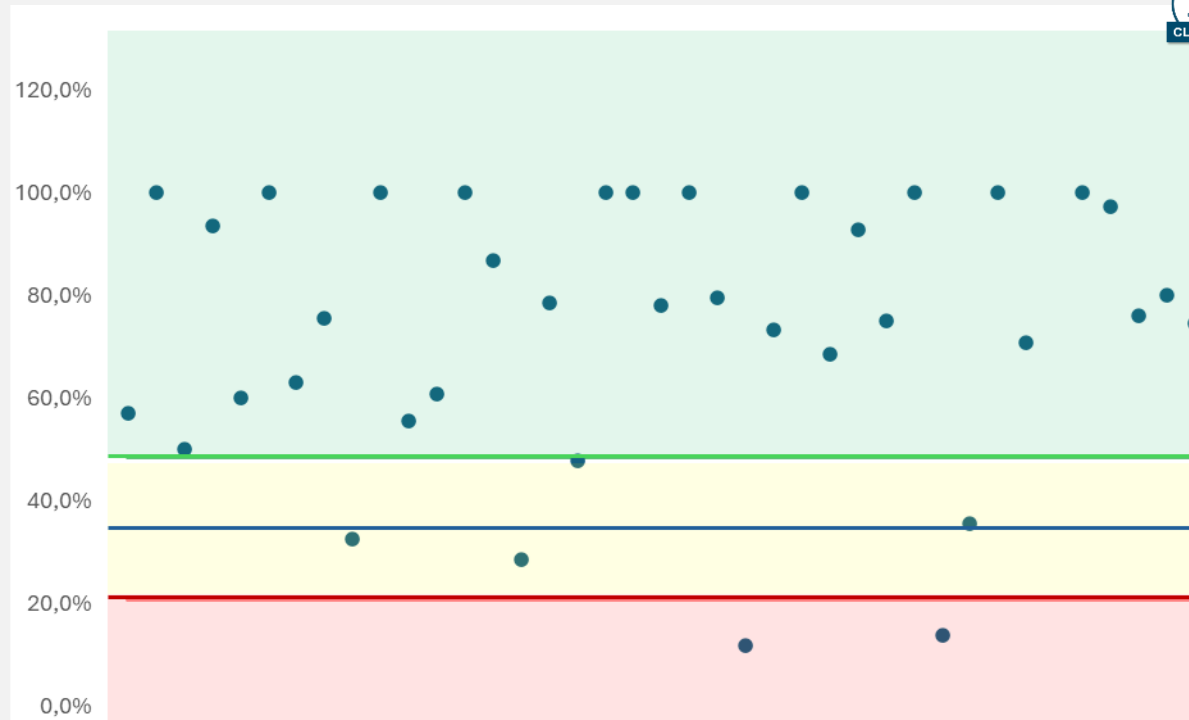


$\leq 20,9\%$

2

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Delle **32 Amministrazioni** inserite in **fascia verde**, 11 si distinguono per un **valore pari al 100,0%**.
- **Le 4 Amministrazioni** posizionate in **fascia gialla** si posizionano uniformemente sopra e sotto la media.
- **2 Amministrazioni** si posizionano in **fascia rossa**, con **valori superiori allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.

MEDIA
(fissa*)

34,7%

MINIMO
(attuale)

11,9%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(fissa*)

27,7%



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

*La media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate sulla base dei dati del IV 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/adequare il proprio sistema professionale

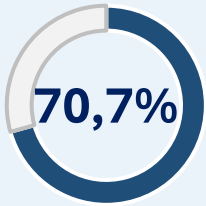


FORMULA

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



PANEL TOTALE

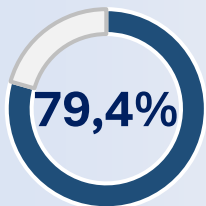


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 53,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

83



$> 22,5\%$
 $< 53,6\%$

14

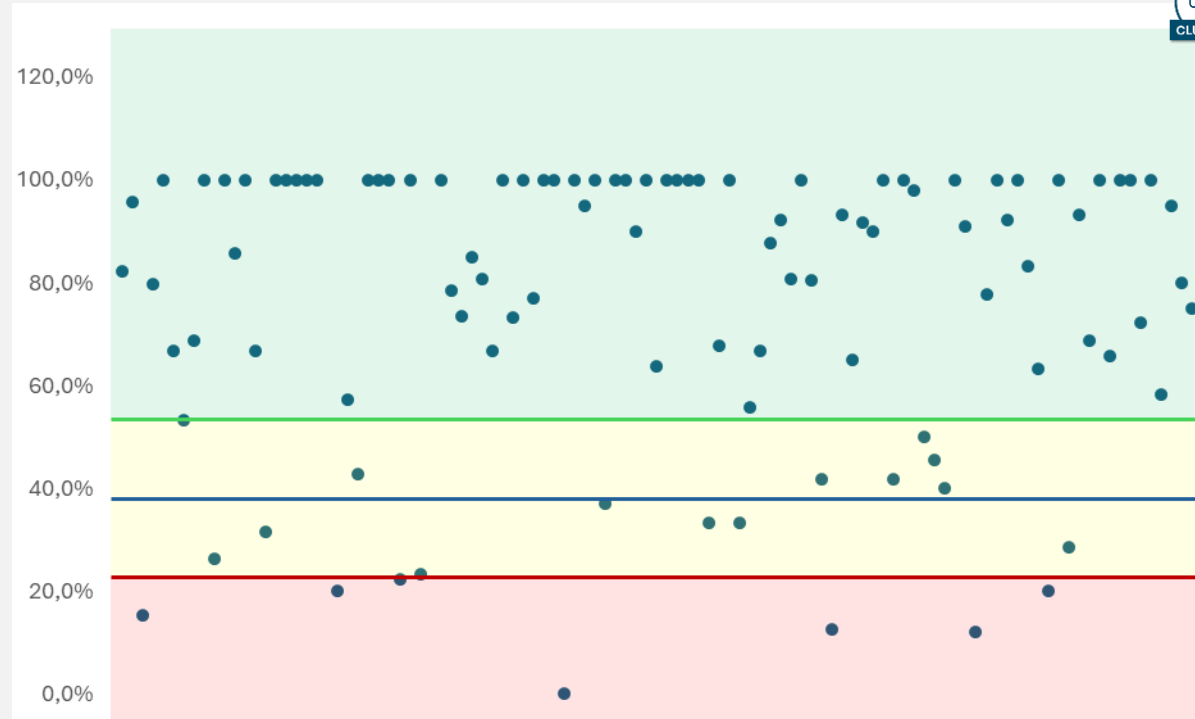


$\leq 22,5\%$

7

N/A*

2



MEDIA
(fissa*)

38,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa*)

31,1%

HIGHLIGHT



- 83 Amministrazioni si posizionano in fascia verde, di queste la maggior parte presenta un valore pari o prossimo al 100,0%.
- 14 Amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella categoria gialla.
- Nella categoria rossa si collocano 7 Amministrazioni.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*La media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate sulla base dei dati del IV 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

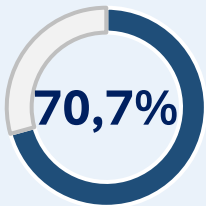


FORMULA

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



PANEL TOTALE

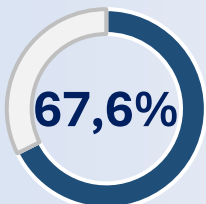


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 67,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

33



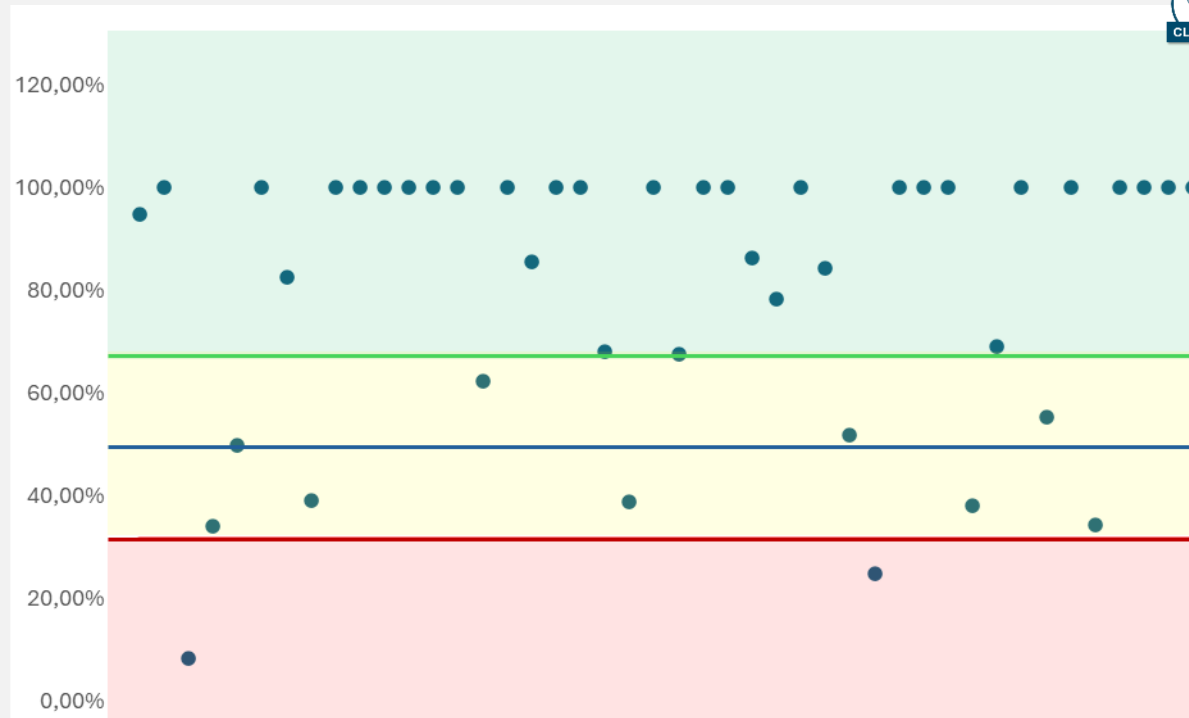
$> 31,9\%$
 $< 67,3\%$

9



$\leq 31,9\%$

2



MEDIA
(fissa*)

49,6%

MINIMO
(attuale)

8,6%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa*)

35,4%

HIGHLIGHT



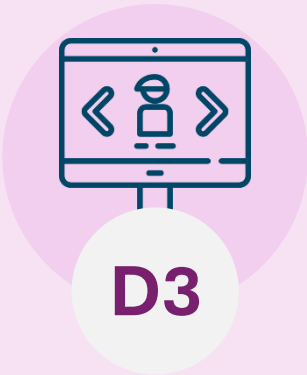
- Del campione rispondente, **33 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**.
- 9 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, con **valori maggiormente posizionati al di sotto della media**.
- 2 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, con **valori superiori allo 0,0%**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*La media, la deviazione standard e le soglie sono state ricalcolate sulla base dei dati del IV report.

RECRUITING



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	56,1%
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING	67,1%
3.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	3,2%
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	31,1%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	24,8%
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI	34,1%



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



D3 RECRUITING



3.1



% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO
L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI



RAZIONALE

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

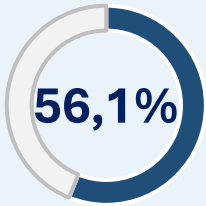


FORMULA

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



PANEL TOTALE

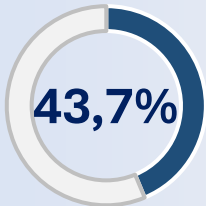


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 92,2%

#ENTI PER
CATEGORIA

6



> 54,5 %
< 92,2 %

3

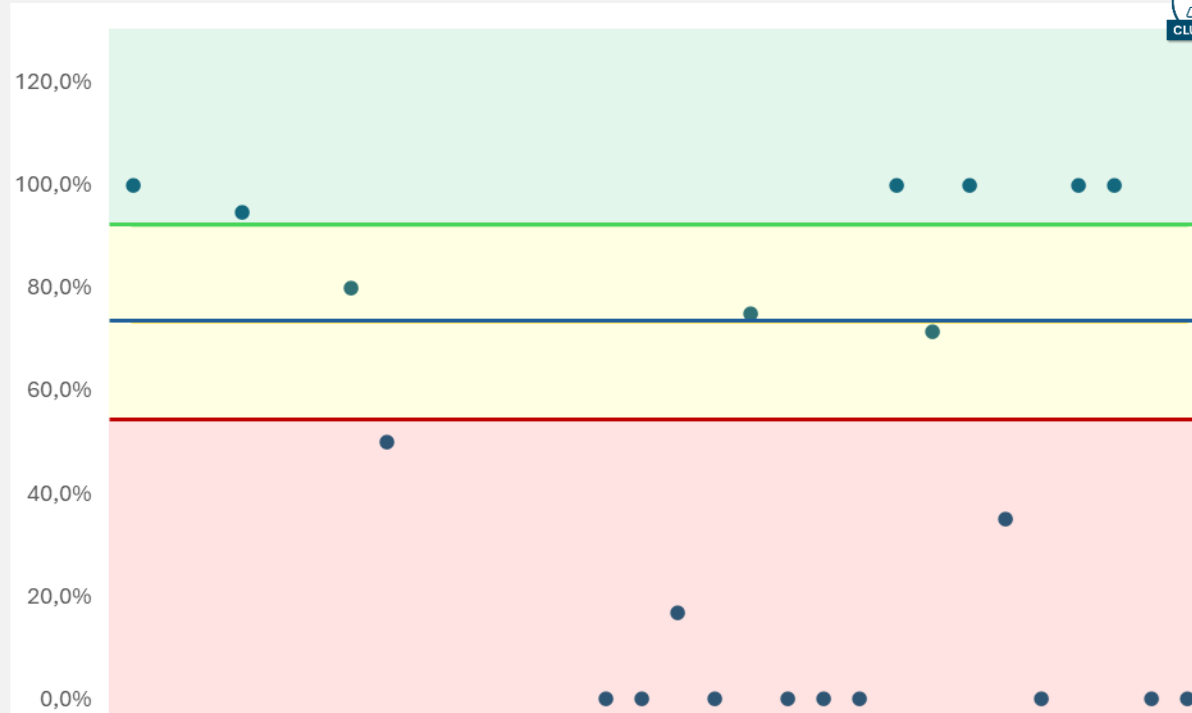


≤ 54,5 %

12

N/A*

9



HIGHLIGHT



- Nella **categoria verde** si collocano **6 Amministrazioni**, di cui 5 presentano un valore pari **allo 100,0%**.
- **3 Amministrazioni** sono posizionate nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **12 Amministrazioni** di cui **9** presentano un valore pari **allo 0,0%**.
- Per 9 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.

MEDIA
(fissa)

73,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

37,7%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO
L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI



RAZIONALE

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

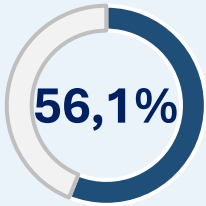


FORMULA

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



PANEL TOTALE

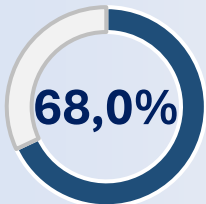


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 72,3%

#ENTI PER
CATEGORIA

14



> 29,8 %
< 72,3 %

5

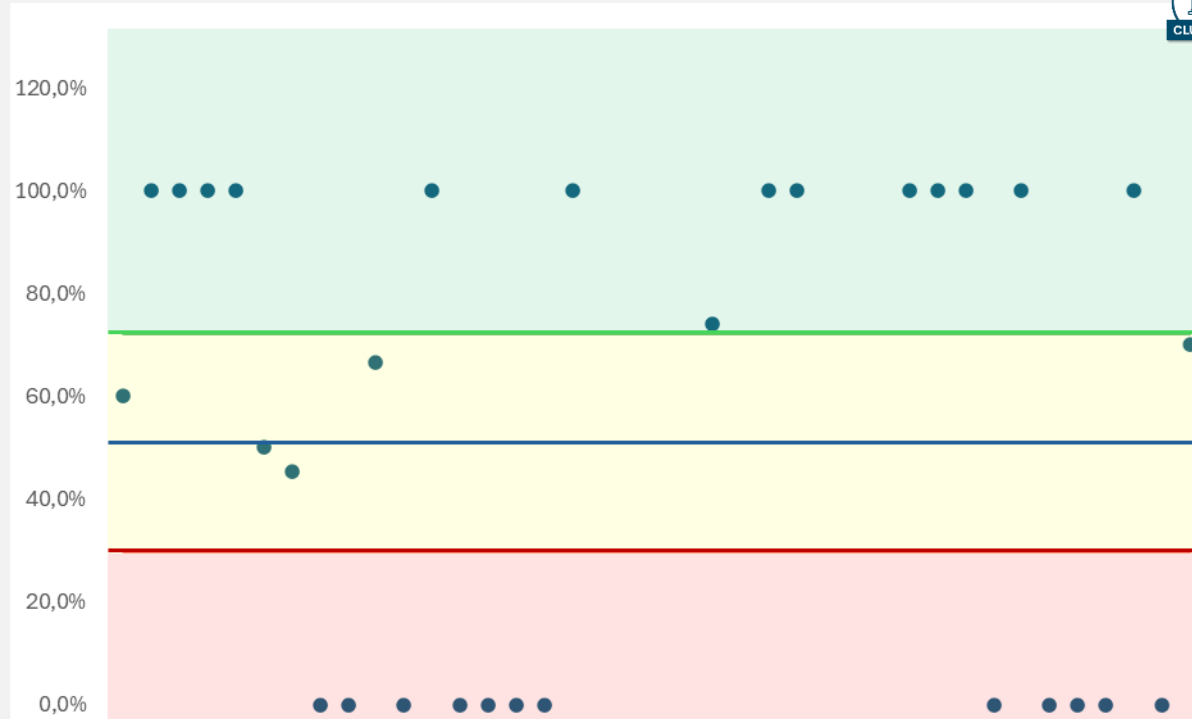


≤ 29,8 %

12

N/A*

8



MEDIA
(fissa)

51,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

42,6%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **14 Amministrazioni** che vi fanno parte, tutte presentano valore pari al 100,0%, tranne una.
- 5 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **12 Amministrazioni**, tutte si attestano **allo 0,0%**.
- Per 8 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



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

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO
L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI



RAZIONALE

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

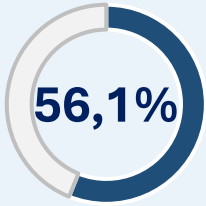


FORMULA

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



PANEL TOTALE

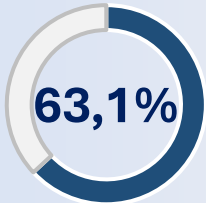


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 79,6%

#ENTI PER
CATEGORIA

45



> 34,4 %
< 79,6 %

5

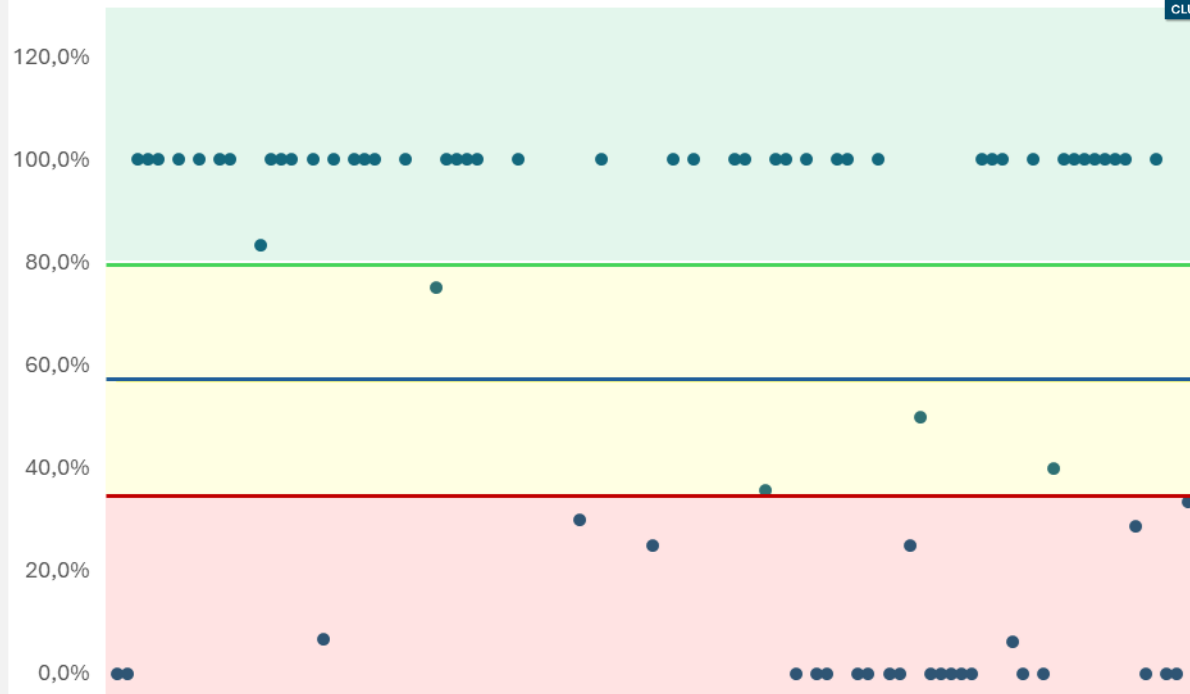


≤ 34,4 %

26

N/A*

30



MEDIA
(fissa)

57,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

45,2%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, delle **45 Amministrazioni** che vi fanno parte, **44** presentano valori pari al 100,0%.
- 5 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 26 Amministrazioni, la maggior parte delle quali **con valore pari allo 0,0%**.
- Per 30 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO
L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE
TRASVERSALI



RAZIONALE

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

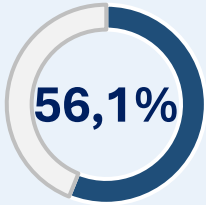


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 64,5%

#ENTI PER
CATEGORIA

19



> 20,2%
< 64,5%

7

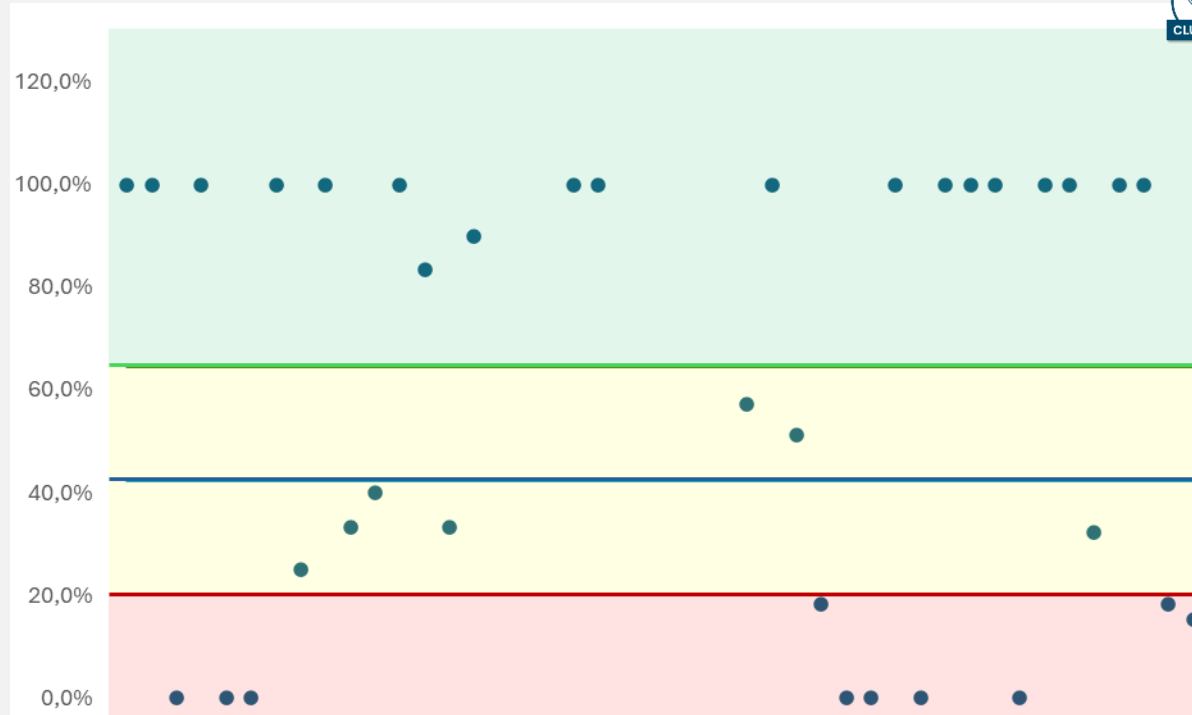


≤ 20,2 %

10

N/A*

8



MEDIA
(fissa)

42,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

44,3%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle **19 Amministrazioni** che ne fanno parte, **17 presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **10 Amministrazioni**, di cui **7** presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 8 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono prevalentemente sopra la media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

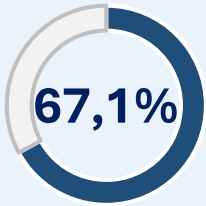


FORMULA

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



PANEL TOTALE

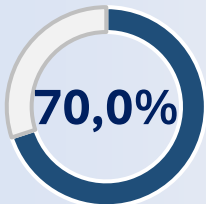


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

21



NO

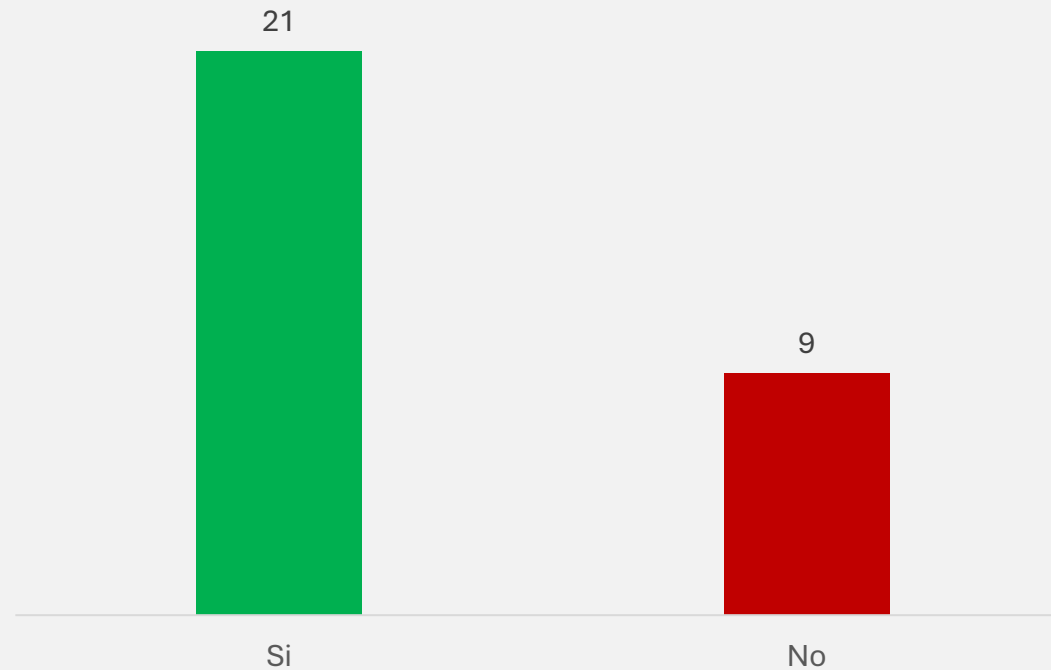
9



HIGHLIGHT



- Il 70,0% delle Amministrazioni prevede azioni di on-boarding.
- Il restante 30,0% delle Amministrazioni non ha ancora provveduto a definire azioni di on-boarding dei neo-assunti.



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

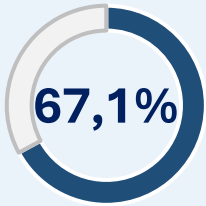


FORMULA

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



PANEL TOTALE

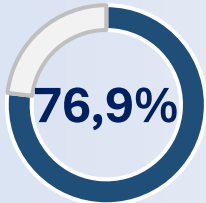


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

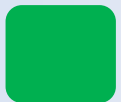


KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

30



NO

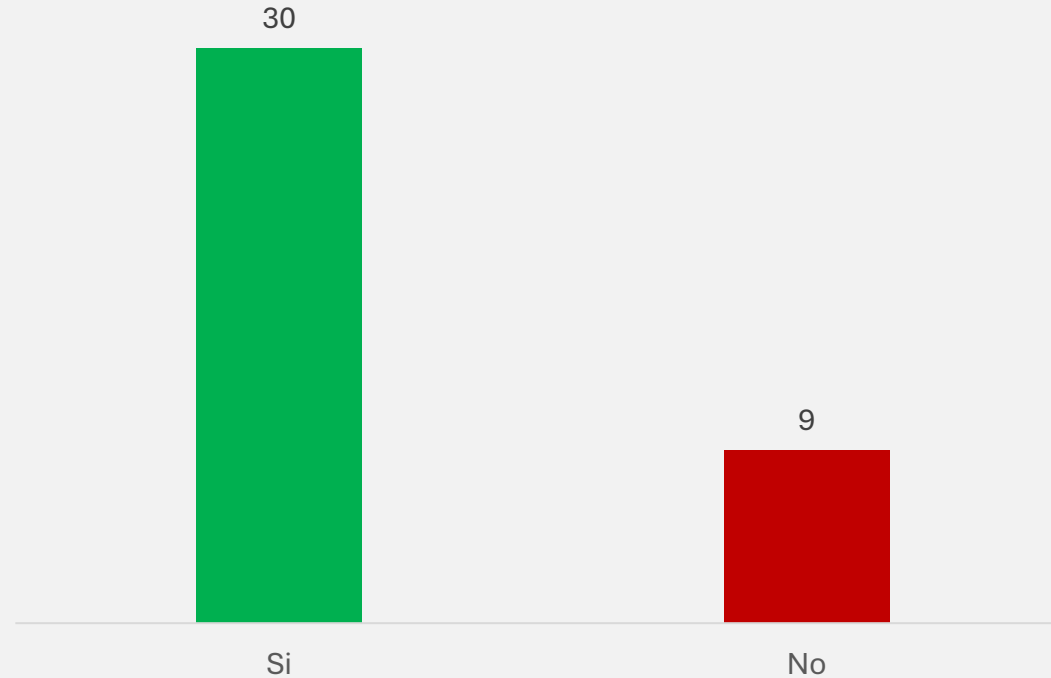
9



HIGHLIGHT



- Il 76,9% delle Amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 23,1% non ha invece ancora provveduto a definire azioni di on-boarding.





D3 RECRUITING



3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

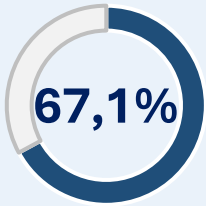


FORMULA

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



PANEL TOTALE

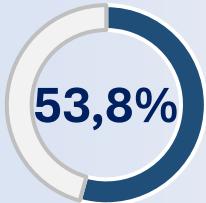


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

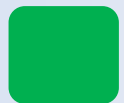


KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SI

57



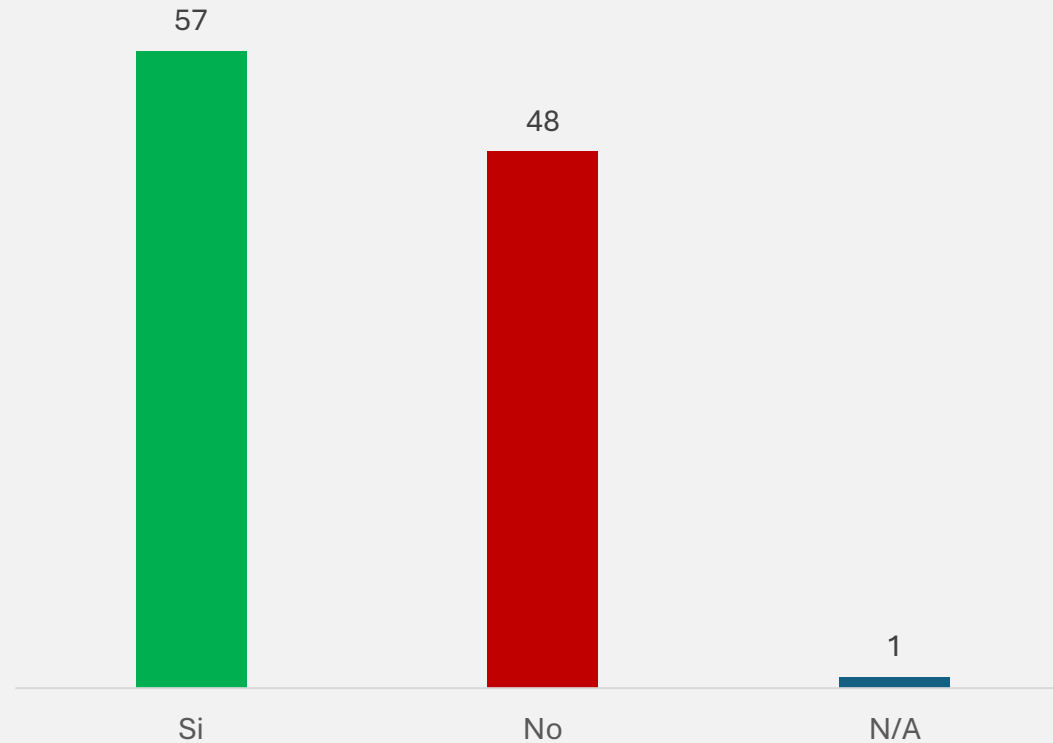
NO

48



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 53,8% delle Amministrazioni prevede azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 46,2% non prevede azioni di on-boarding.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

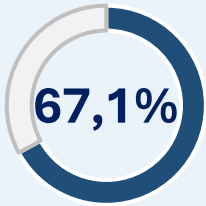


FORMULA

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



PANEL TOTALE

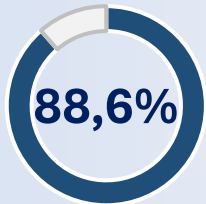


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

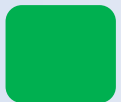


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SI

39



NO

5



HIGHLIGHT



- L'88,6% delle Amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti.
- Il restante 11,4% invece, non ha ancora provveduto a definire azioni di on-boarding.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D3 RECRUITING

3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

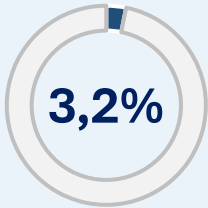


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SI

1



NO

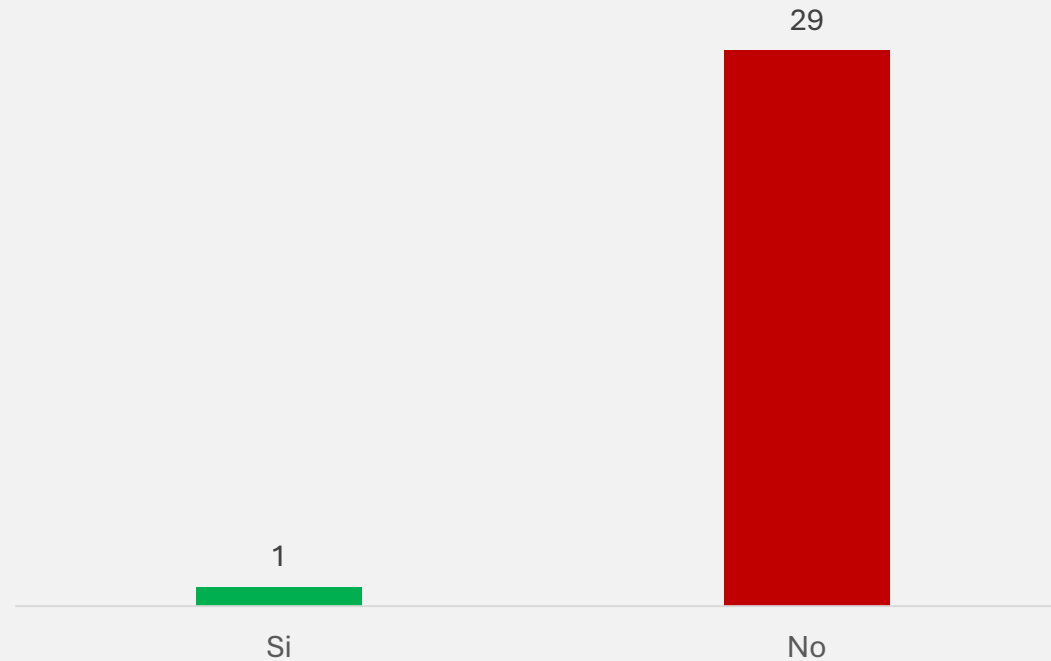
29



HIGHLIGHT



- Il 3,3% delle Amministrazioni è ricorso all'utilizzo di contratti di apprendistato, nell'ultimo triennio.
- Il restante 96,7% delle Amministrazioni invece non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.





D3 RECRUITING

3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

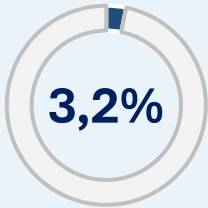


FORMULA

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



PANEL TOTALE

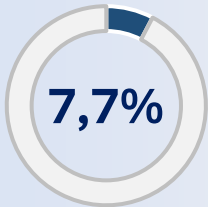


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SI

3



NO

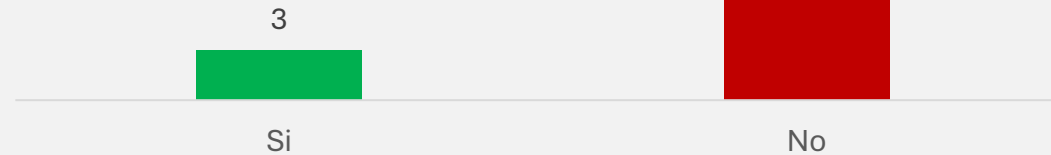
36



HIGHLIGHT



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





D3 RECRUITING



3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

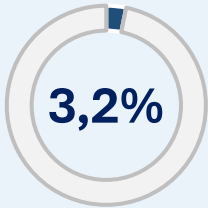


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SI

2



NO

103



N/A*

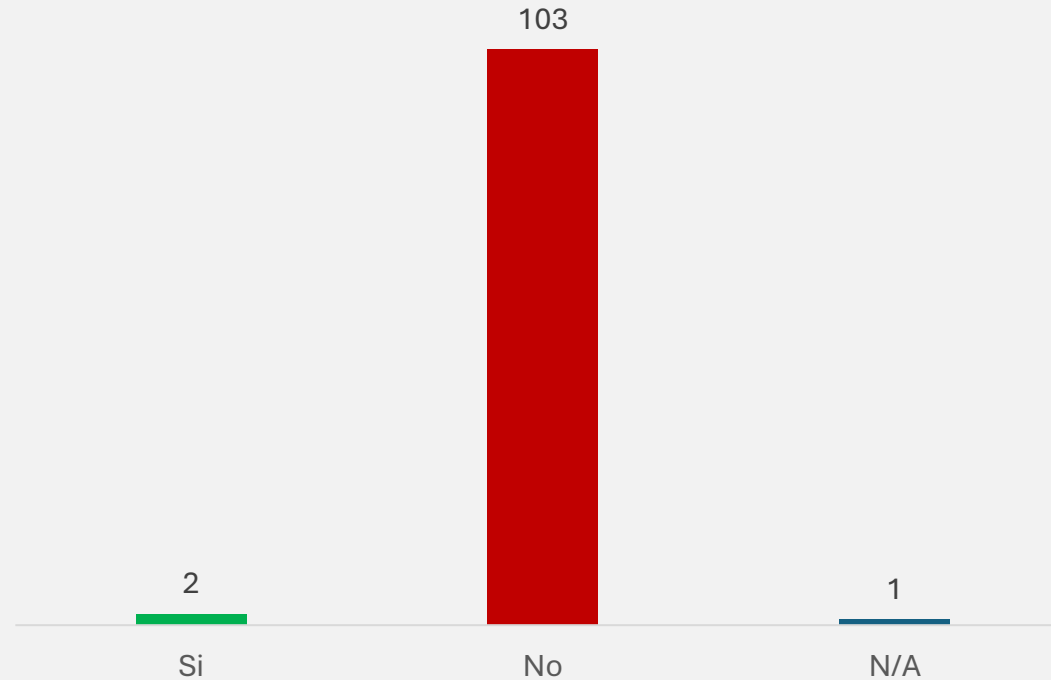
1



HIGHLIGHT



- L'1,9% delle Amministrazioni ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio.
- Il restante 98,1% non è ricorso all'utilizzo di contratti di apprendistato, nell'ultimo triennio.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

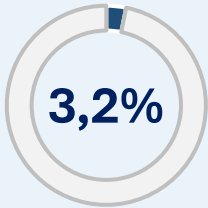
Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

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

PANEL TOTALE

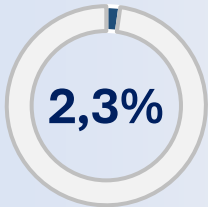


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

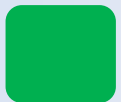


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



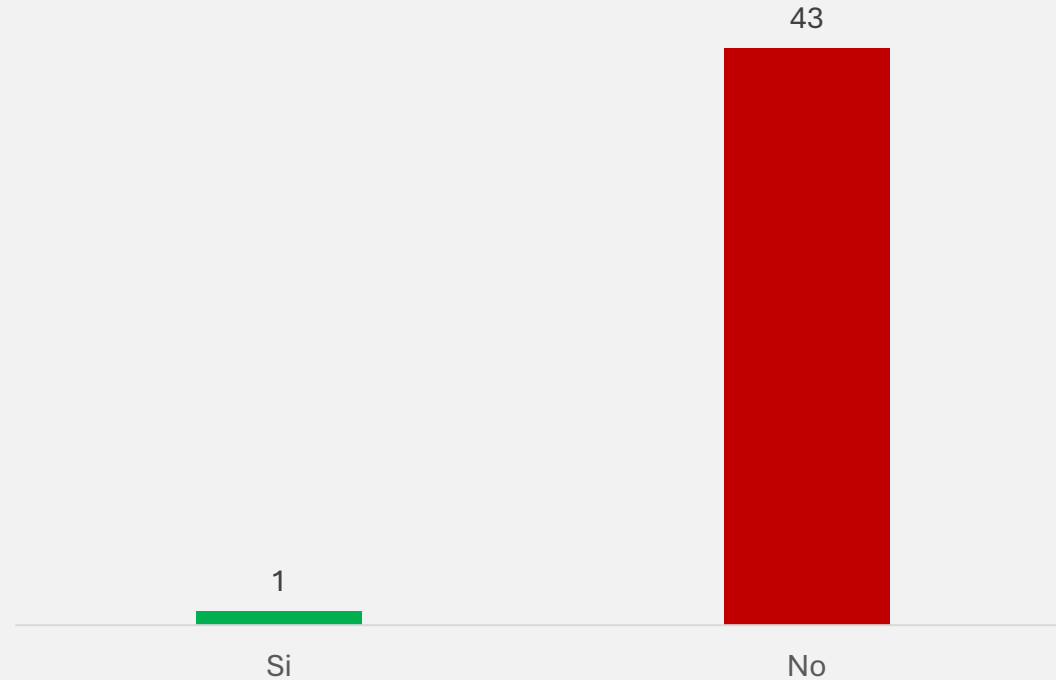
SI

1



NO

43



HIGHLIGHT



- Il 2,3% delle Amministrazioni rispondenti, nell'ultimo triennio, ha fatto ricorso a contratti di apprendistato.
- Il restante 97,7%, invece, non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

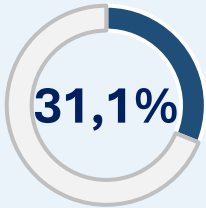


FORMULA

(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



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 43,4%

#ENTI PER
CATEGORIA

9



> 4,6 %
< 43,4 %

0

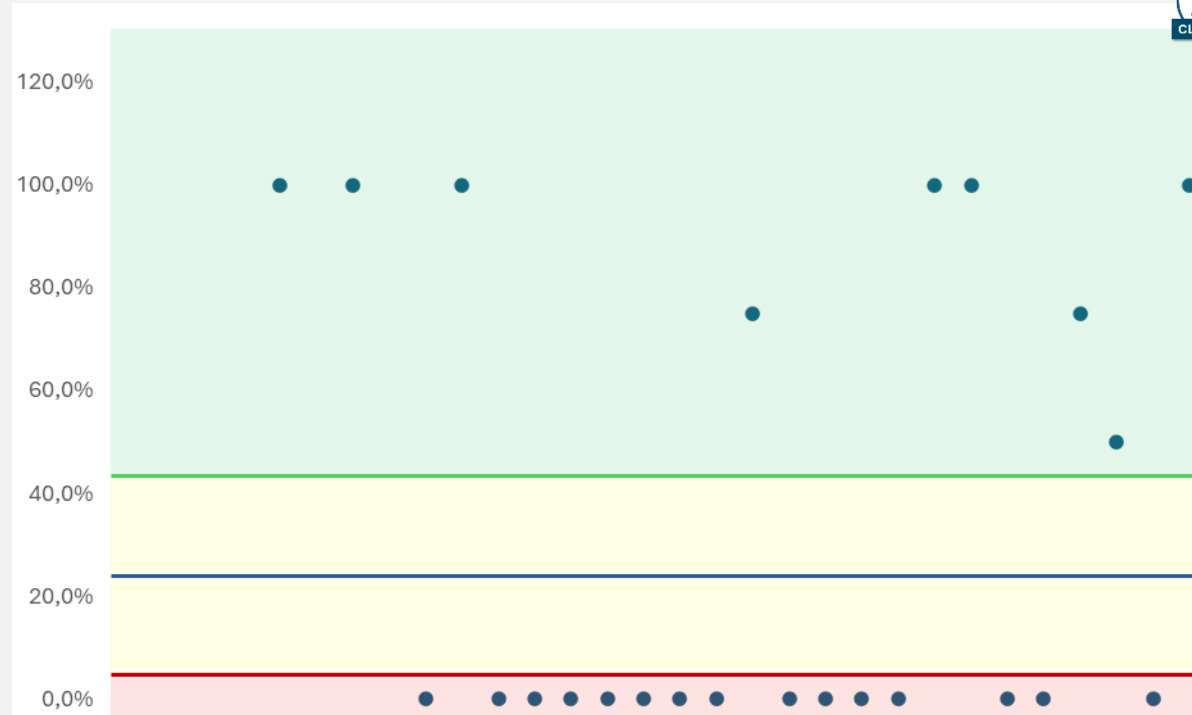


≤ 4,6 %

15

N/A*

6



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che, delle **9 Amministrazioni** che ne fanno parte, 6 presentano un KPI pari al 100,0%.
- Nella **categoria rossa** si collocano **15 Amministrazioni, tutte con valore pari allo 0,0%**.
- Per 6 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.

MEDIA
(fissa)

24,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,8%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.4



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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

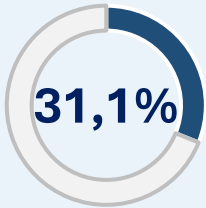


FORMULA

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



PANEL TOTALE

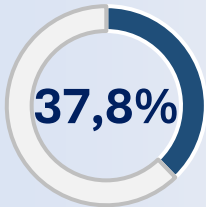


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 57,7%

#ENTI PER
CATEGORIA

12



> 11,0%
< 57,7 %

1

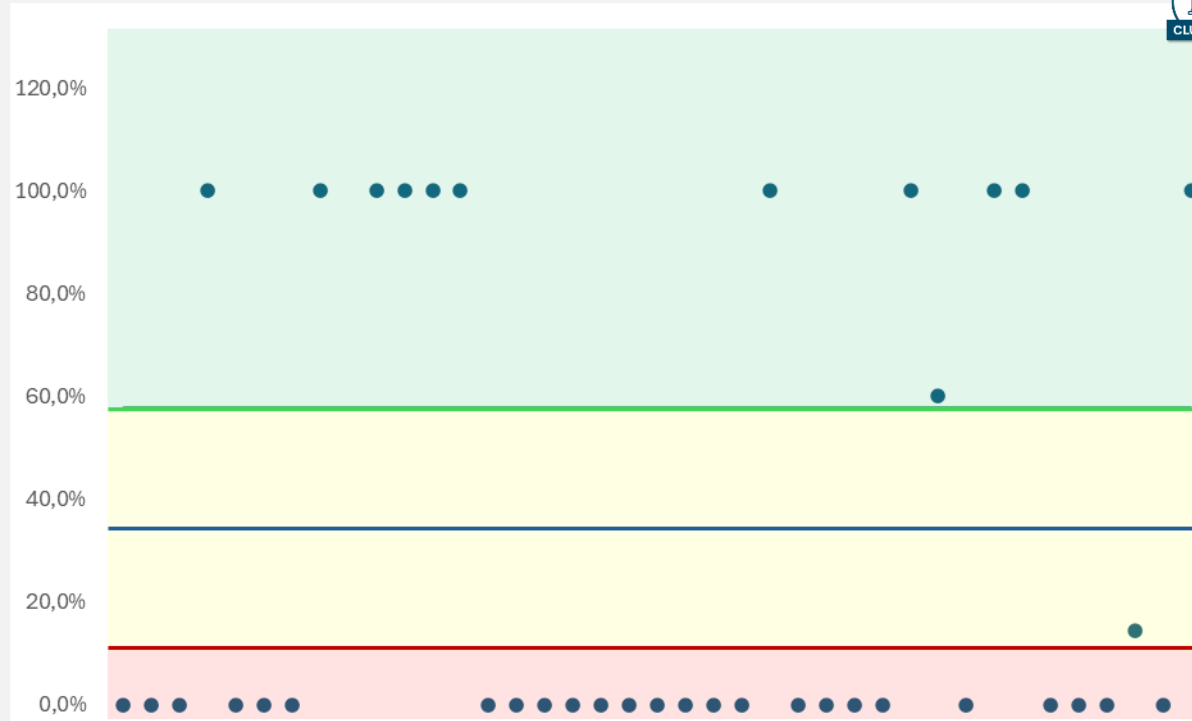


≤ 11,0%

25

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

34,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

46,7%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **12 Amministrazioni** che vi fanno parte, **11 presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **25 Amministrazioni** i cui valori sono **pari allo 0,0%**.
- 1 Amministrazione** si colloca in **categoria gialla**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione è distribuito in prevalenza sotto il valore medio.



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

*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

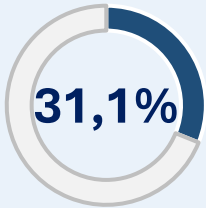


FORMULA

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



PANEL TOTALE

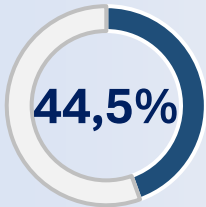


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 35,1%

#ENTI PER CATEGORIA

31



> -2,1%
< 35,1%

55



≤ -2,1%

0

N/A*

20



MEDIA
(fissa)

16,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

37,1%

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- 31 Amministrazioni sono inserite nella categoria verde, e tutte presentano valori pari al 100%.
- 55 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla, ma è da segnalare che tutte hanno valori pari allo 0,0%.
- Per 20 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



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

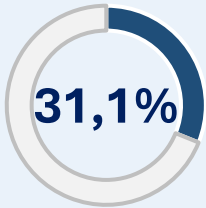


FORMULA

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



PANEL TOTALE

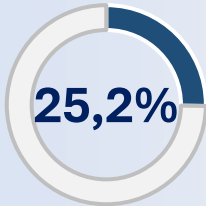


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 42,5%

6



> 3,5 %
< 42,5 %

1



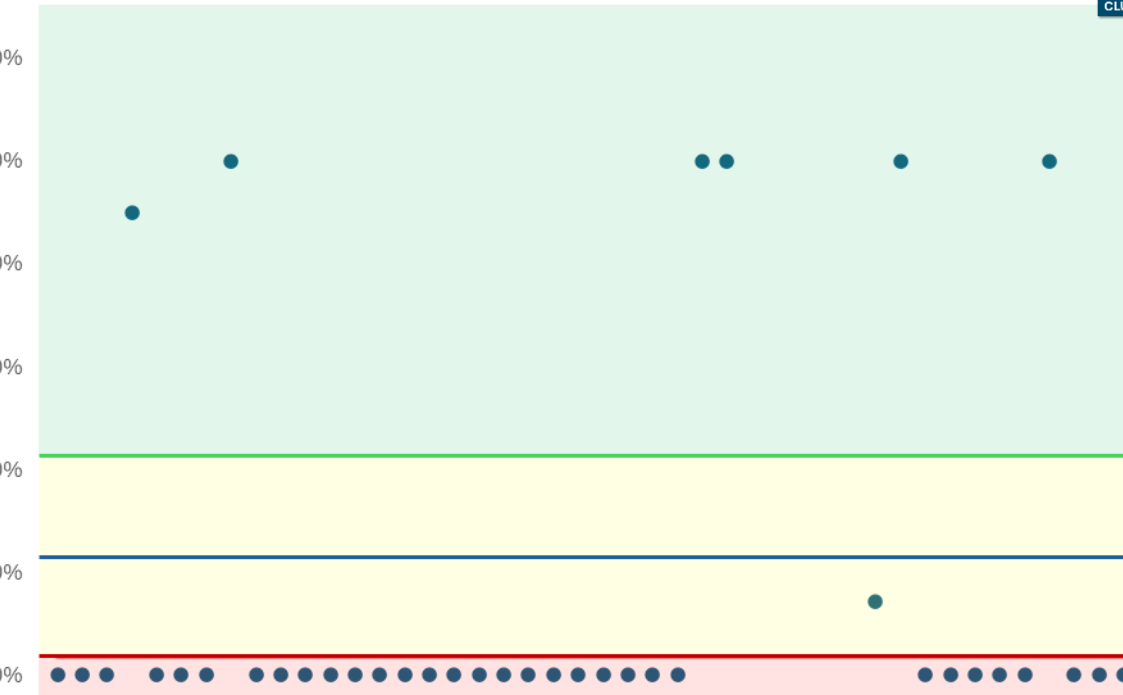
≤ 3,5 %

32

N/A*

5

120,0%
100,0%
80,0%
60,0%
40,0%
20,0%
0,0%



MEDIA
(fissa)

23,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

39,0%

HIGHLIGHT



- Delle **6 Amministrazioni** che sono inserite nella **categoria verde**, 5 presentano un **valore pari al 100,0%**.
- **1 Amministrazione** si colloca nella categoria gialla.
- Le **32 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa** presentano valori pari allo **0,0%**.
- Per 5 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: tendenzialmente le Amministrazioni rispondenti presentano valori al di sotto della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.5



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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

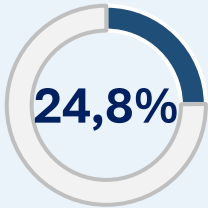


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

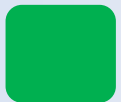


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 56,9%

4



> 9,8 %
< 56,9 %

0



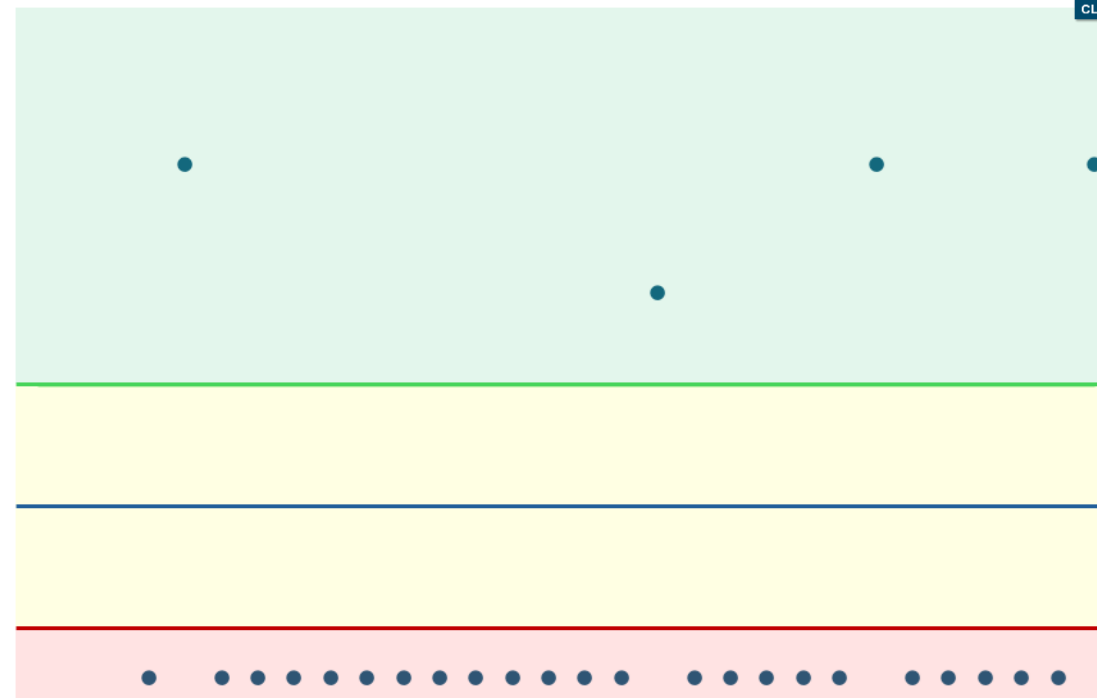
≤ 9,8 %

23

N/A*

3

120,0%
100,0%
80,0%
60,0%
40,0%
20,0%
0,0%



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 **3 delle 4 Amministrazioni** che vi fanno parte presentano un valore **pari al 100,0%**.
- Nessuna Amministrazione** si colloca nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **23 Amministrazioni**, tutte con valori **allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che si distribuiscono prevalentemente nella categoria rossa.



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.5



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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

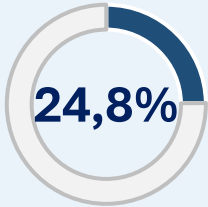


FORMULA

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



PANEL TOTALE

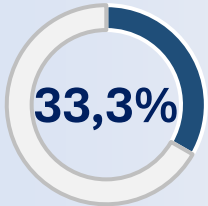


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

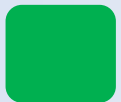


KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 50,6%

#ENTI PER
CATEGORIA

11



> 5,6 %
< 50,6 %

0

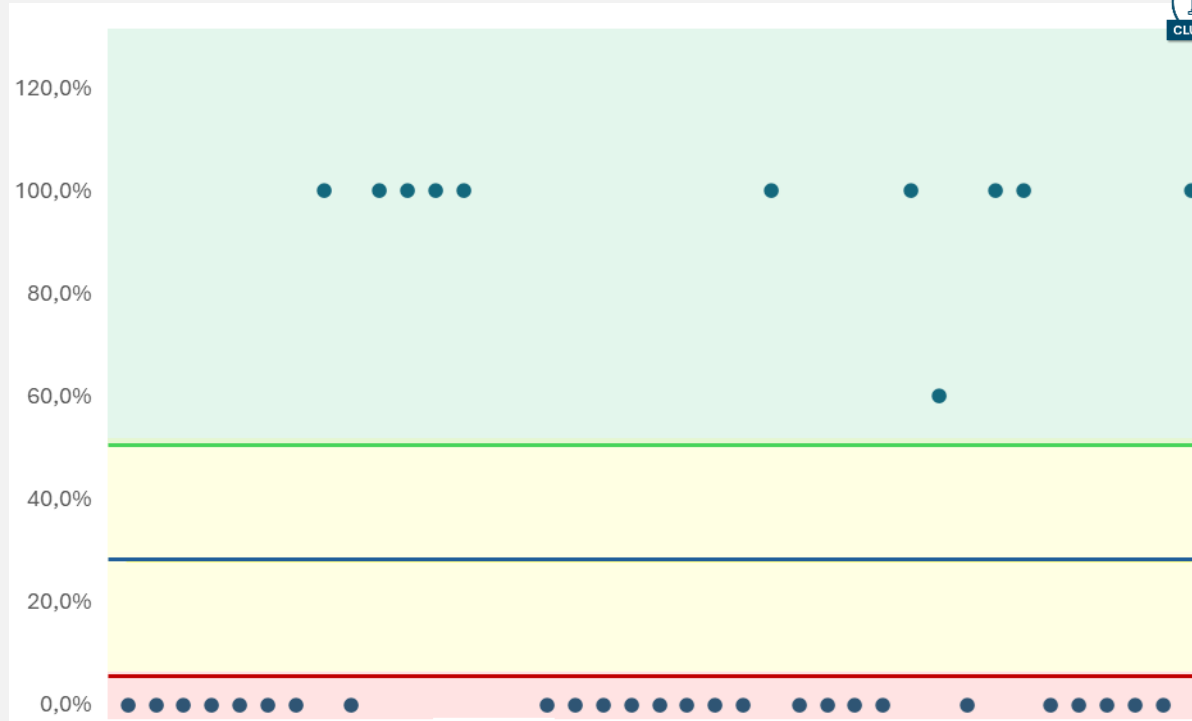


≤ 5,6 %

26

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

28,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

45,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **11 Amministrazioni** che vi fanno parte, **10 presentano valori pari al 100,0%**.
- Non si rilevano Amministrazioni** posizionate nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **26 Amministrazioni** che presentano un valore pari allo 0,0%.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni che hanno risposto si distribuiscono maggiormente sulla fascia rossa.



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

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.5



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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

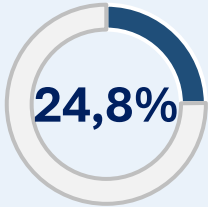


FORMULA

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



PANEL TOTALE

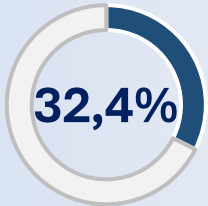


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 36,3%

#ENTI PER
CATEGORIA

19



> -1,6%
< 36,3%

76



≤ -1,6%

0

N/A*

11



CLUSTER 3

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che le **19 Amministrazioni** che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria gialla** si collocano **76 Amministrazioni** che hanno dichiarato un valore **pari allo 0,0%**.
- Per 11 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.

MEDIA
(fissa)

17,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

37,9%



CLUSTER 3

Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.5



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



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello

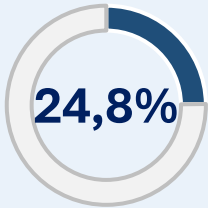


FORMULA

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



PANEL TOTALE

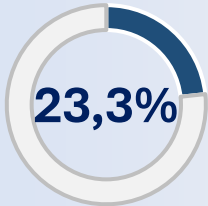


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 64,5%

#ENTI PER
CATEGORIA

4



> 15,5 %
< 64,5 %

0

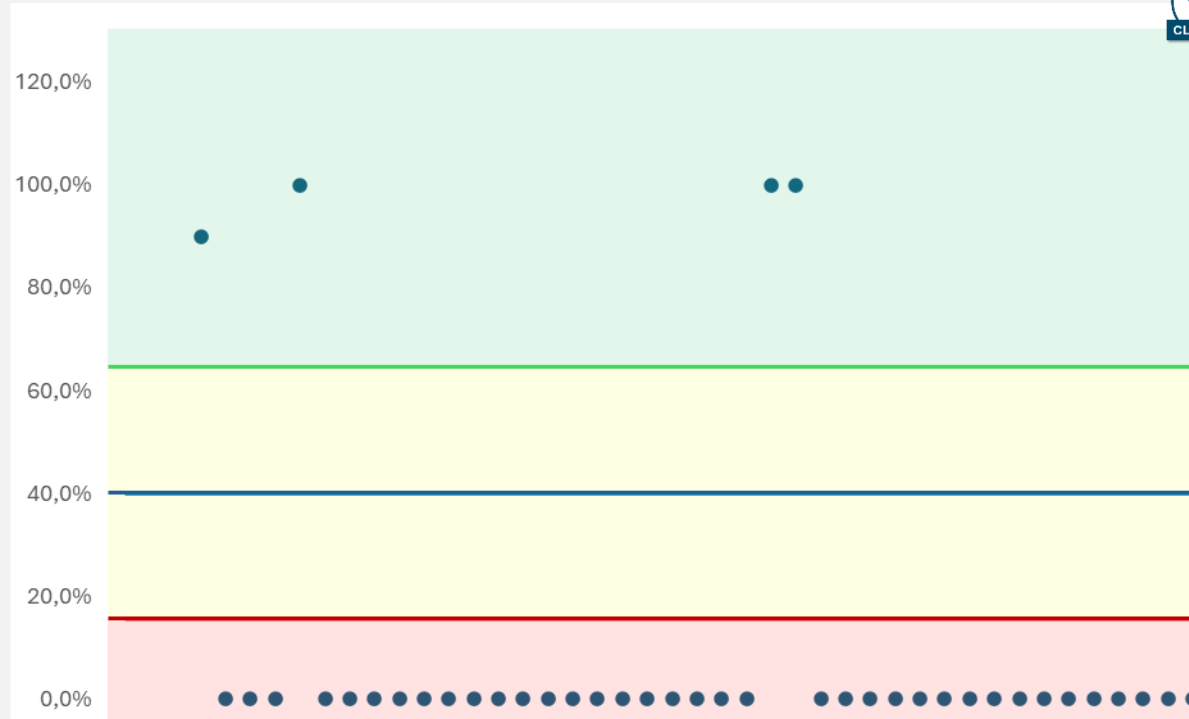


≤ 15,5 %

37

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

40,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

49,0%

HIGHLIGHT



- 4 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, e 3 di esse presentano un **valore pari al 100,0%**.
- Le **37 Amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni che hanno risposto si distribuiscono maggiormente sulla fascia rossa.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

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



PANEL TOTALE

34,1%

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

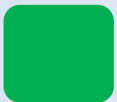
37,8%

KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 34,0 %

#ENTI PER CATEGORIA

11



> 20,8 %
< 34,0 %

7

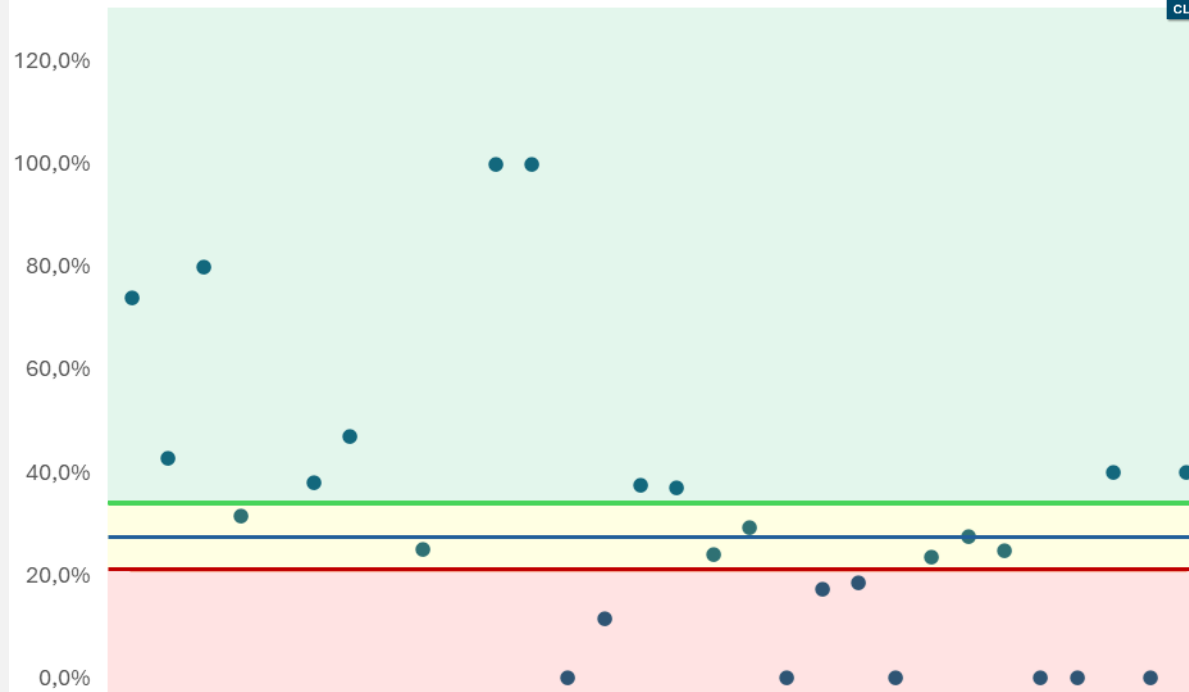


≤ 20,8 %

9

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

27,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(fissa)

13,2%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **11 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **2** Enti si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- All'interno della **categoria gialla**, **3 Amministrazioni** si posizionano **sopra la media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che tra le **9 Amministrazioni** presenti ve ne sono **6** che presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le rispondenti si distribuiscono quasi uniformemente sopra e sotto la media.



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

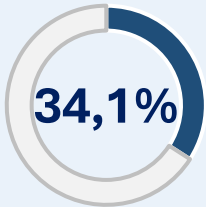


FORMULA

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



PANEL TOTALE

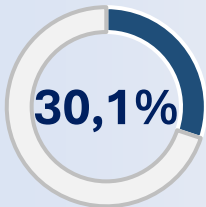


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 43,6 %

8

#ENTI PER CATEGORIA



> 25,6 %
< 43,6 %

18

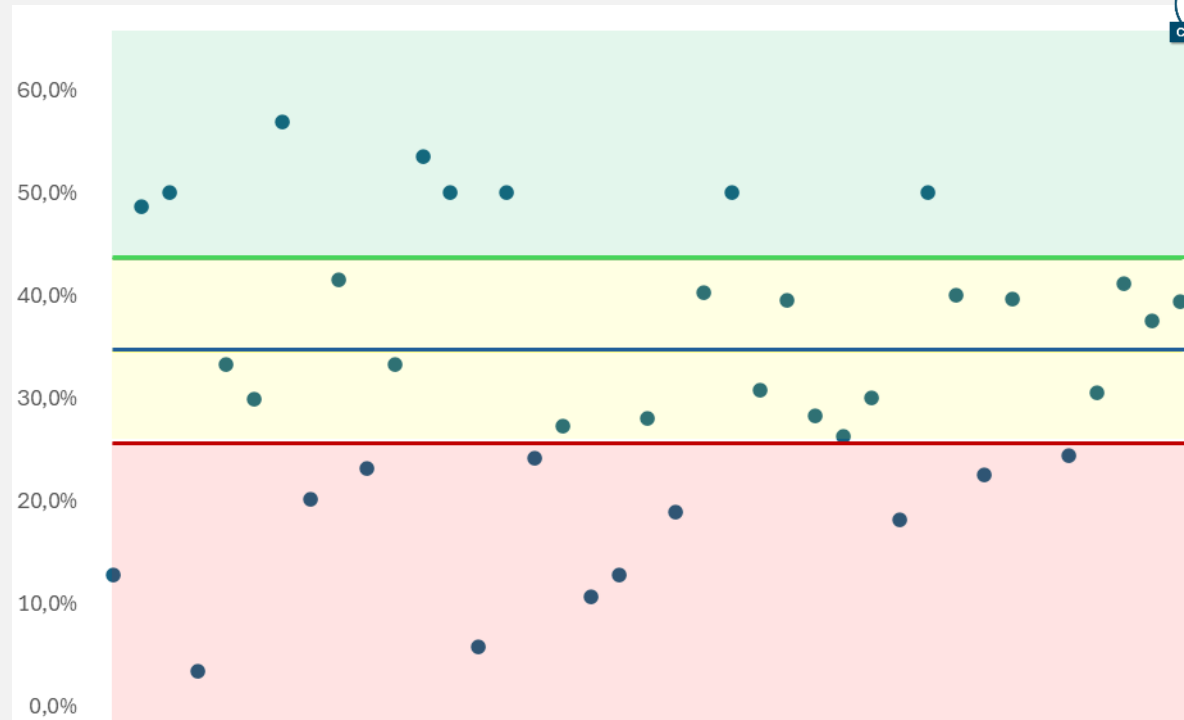


≤ 25,6 %

12

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

34,6%

MINIMO
(attuale)

3,4%

MASSIMO
(attuale)

56,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,9%

HIGHLIGHT



- 8 Amministrazioni si distribuiscono nella **categoria verde**.
- All'interno della **categoria gialla** sono collocate **18 Amministrazioni**, di cui **8** si posizionano **sopra la media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che la **maggioranza** delle **Amministrazioni** presentano **valori superiori al 10,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: le Amministrazioni si distribuiscono equamente nelle 3 categorie, con una leggera prevalenza nella categoria gialla.



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

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

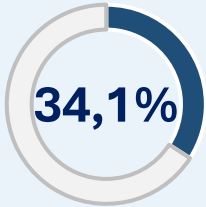


FORMULA

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



PANEL TOTALE

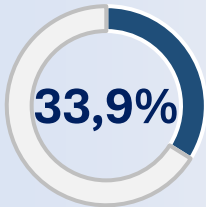


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 46,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

24



$> 22,6\%$
 $< 46,0\%$

50

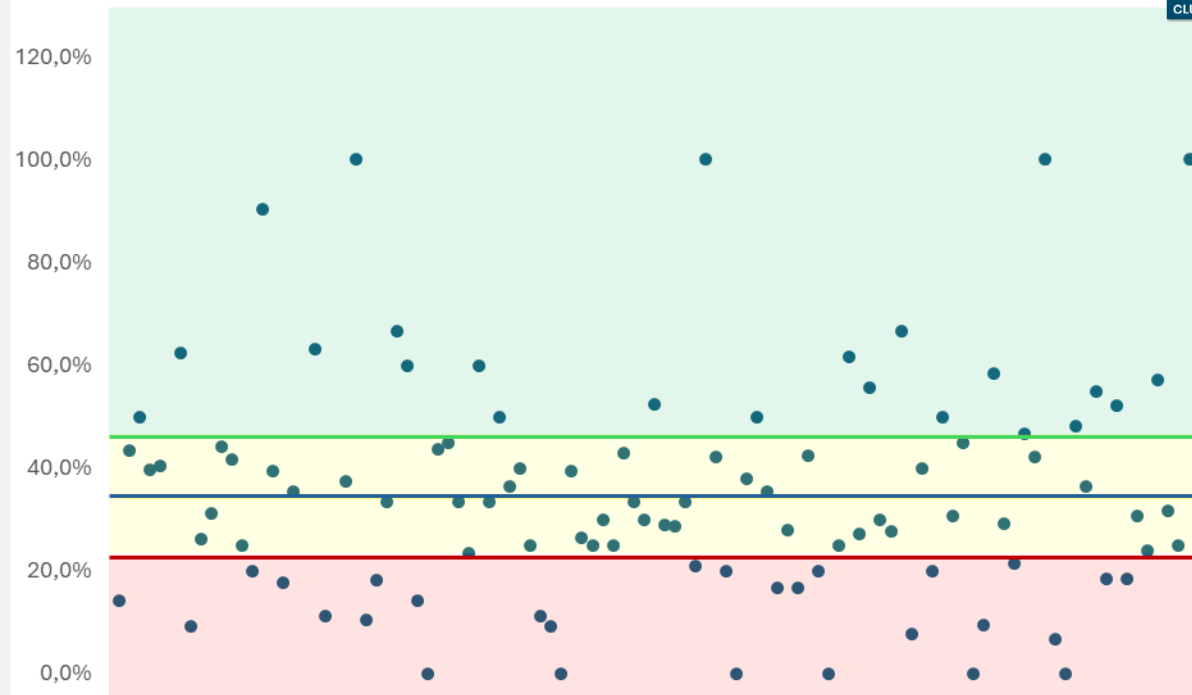


$\leq 22,6\%$

29

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

34,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,4%

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **24 Amministrazioni** che vi fanno parte, **4 presentano un valore pari al 100,0%**.
- 50 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**, equamente distribuite sopra e sotto la media.
- Nella **categoria rossa** si collocano **29 Amministrazioni**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

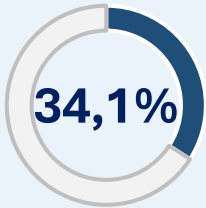


FORMULA

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



PANEL TOTALE

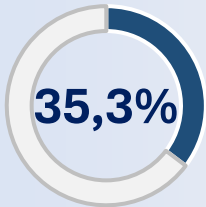


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 44,6\%$

16



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

10

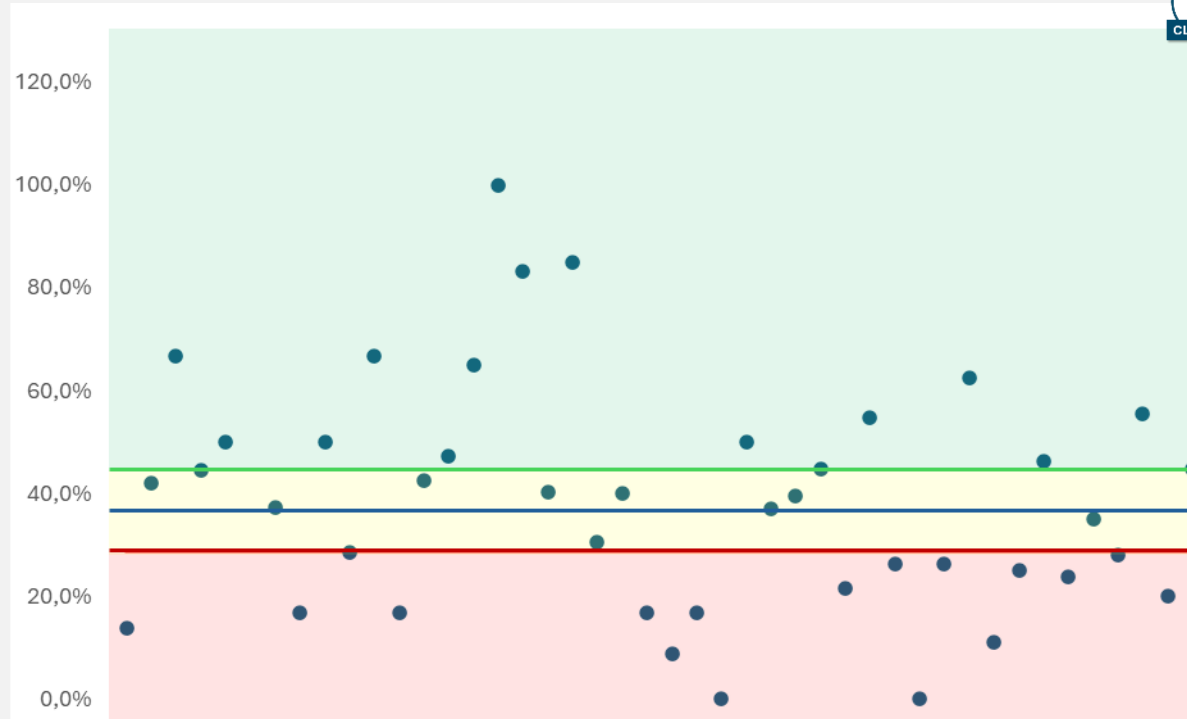


$\leq 28,7\%$

17

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

36,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **16 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **1** presenta un valore pari al 100,0%.
- 10 Amministrazioni** si collocano in **categoria gialla**, prevalentemente sopra la media.
- 17 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, di cui **2** presentano valori pari allo 0,0%.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: tendenzialmente, le Amministrazioni rispondenti presentano valori al di sopra della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

SVILUPPO PROFESSIONALE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	11,9%
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	16,1%



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

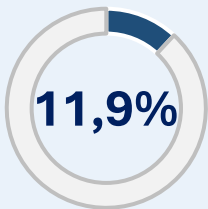


FORMULA

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



PANEL TOTALE

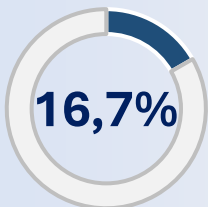


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

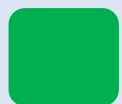


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SI

5



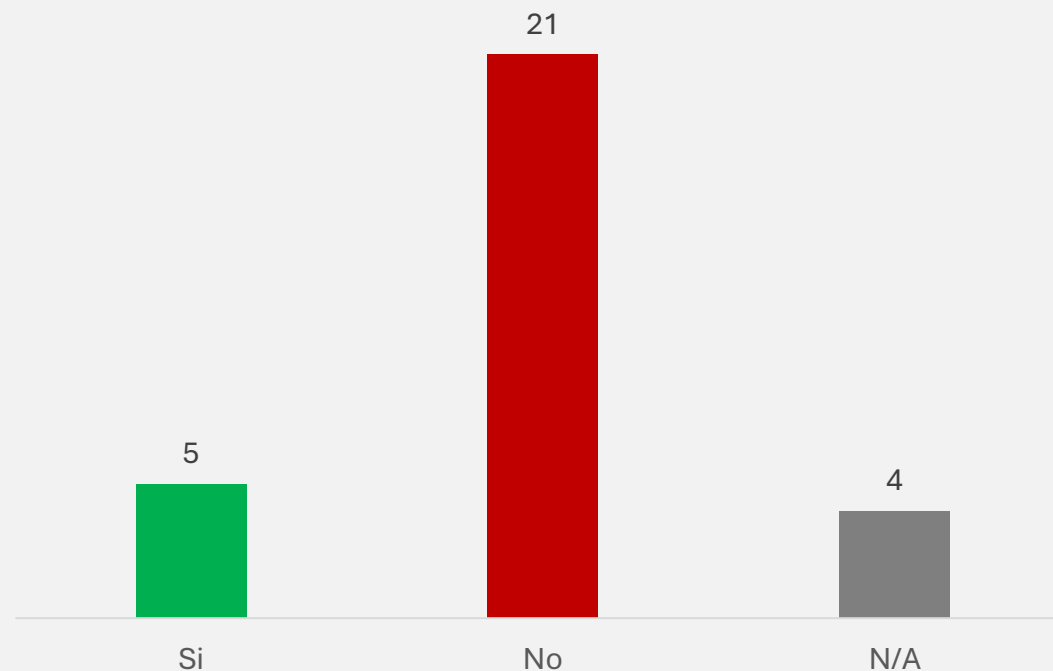
NO

21



N/A*

4



HIGHLIGHT



- Il **16,7%** delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- 21 Amministrazioni** rispondenti hanno dichiarato di **non adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*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

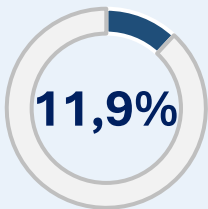


FORMULA

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



PANEL TOTALE

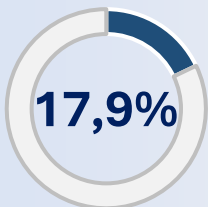


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

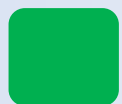


KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SI

7



NO

24



N/A*

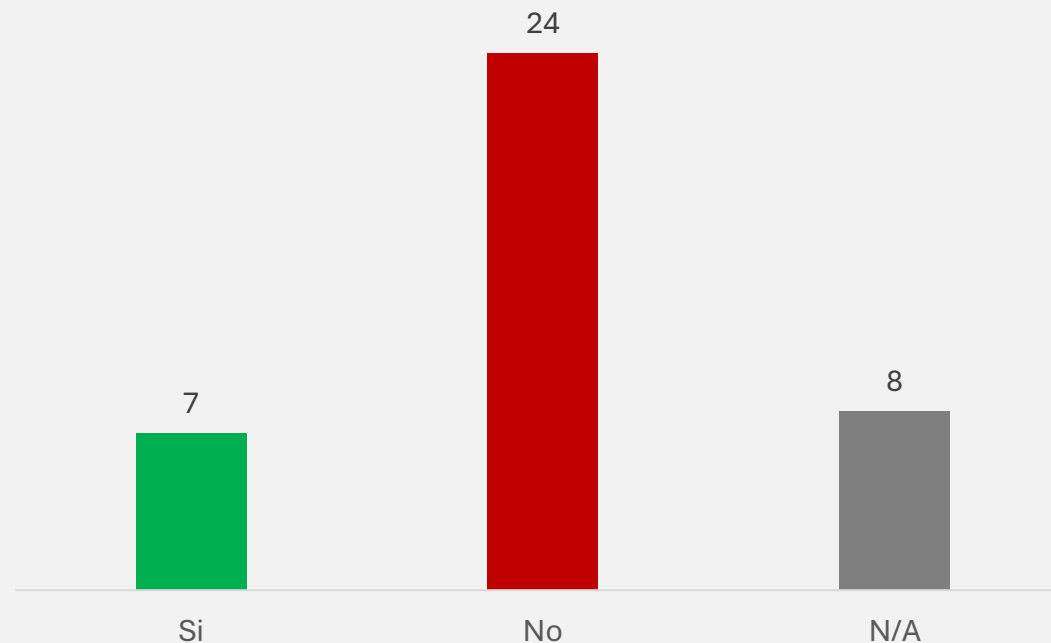
8



HIGHLIGHT



- Il 17,9% delle Amministrazioni si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- 24 Amministrazioni rispondenti hanno dichiarato di **non adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 8 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



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

*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

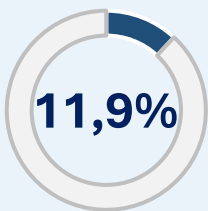
Misura la coerenza applicativa degli strumenti



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



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



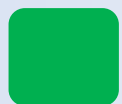
KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

106 Enti locali

CATEGORIE



SI

10



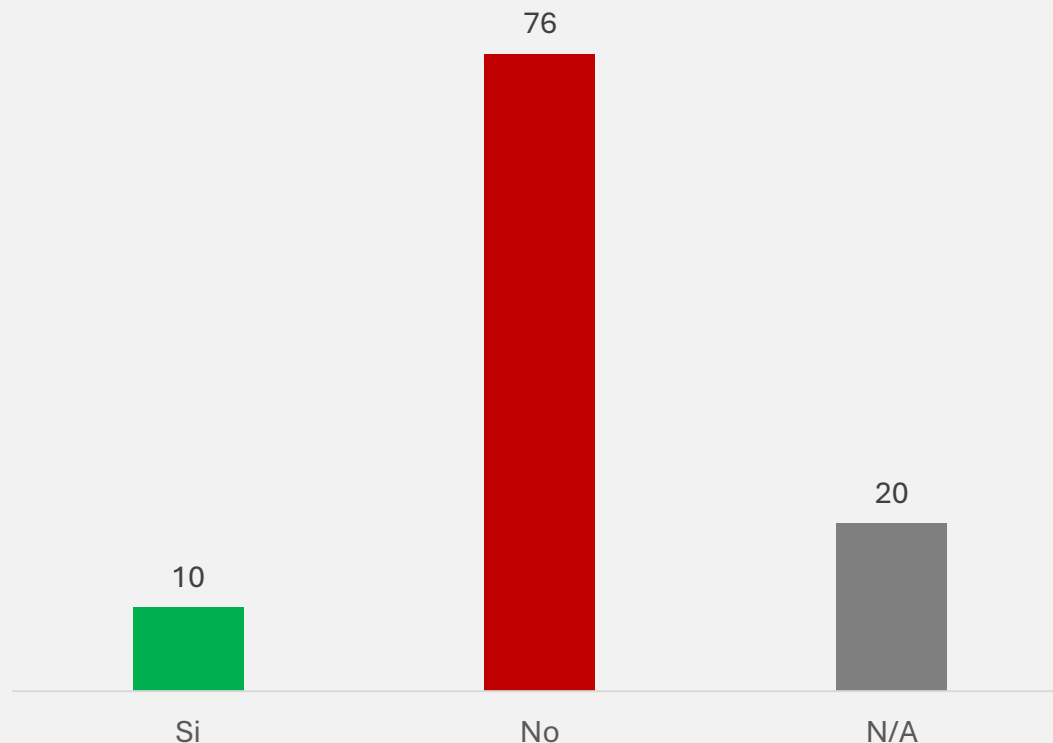
NO

76



N/A*

20



CLUSTER 3

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Il 9,5% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- 76 Amministrazioni hanno dichiarato di **non adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 20 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

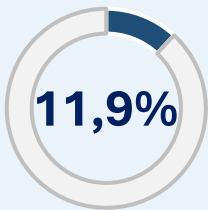


FORMULA

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



PANEL TOTALE

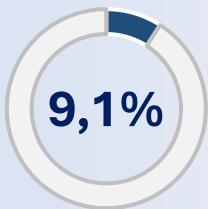


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4

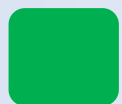


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SI

4



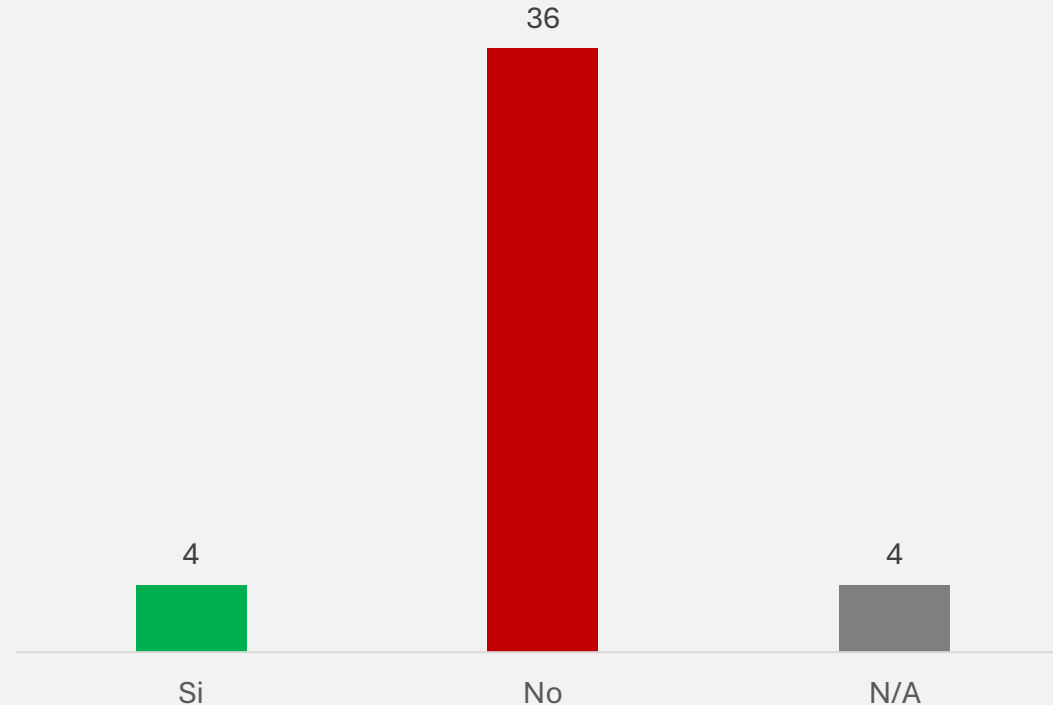
NO

36



N/A*

4



HIGHLIGHT



- Il 9,1% delle Amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- 36 Amministrazioni** rispondenti hanno dichiarato di **non aver adottato** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*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

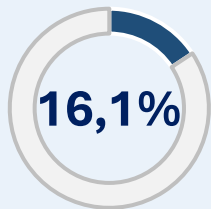


FORMULA

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



PANEL TOTALE

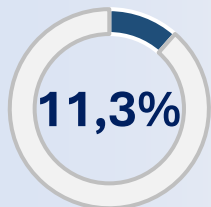


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

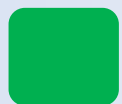


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 24,6%

#ENTI PER
CATEGORIA
14



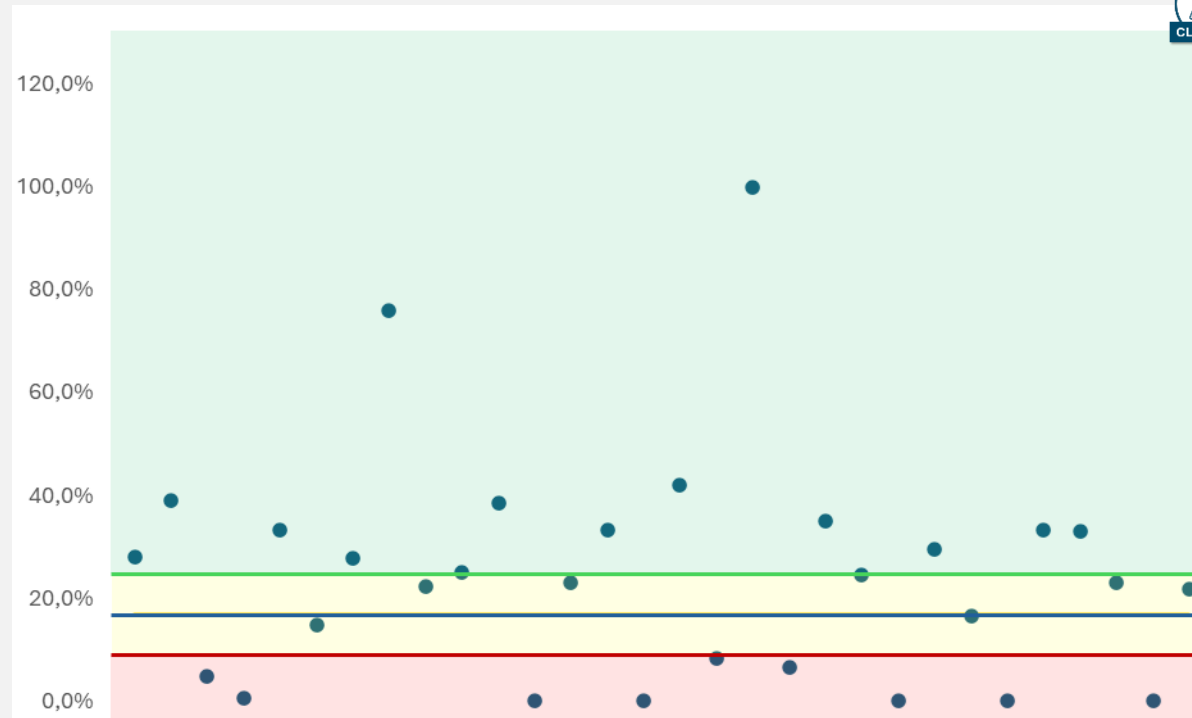
> 9,0 %
< 24,6 %

7



≤ 9,0 %

9



MEDIA
(fissa)

16,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,6%

HIGHLIGHT



- Tra le **14 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, solo 1 presenta un valore pari al 100,0%.
- 7 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che **5** Amministrazioni presentano valori pari allo 0,0%.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA
ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle
Amministrazioni

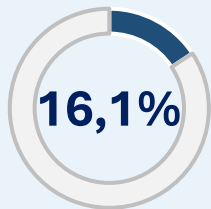


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio} / \text{n}^\circ \text{ totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio}) * 100$



PANEL TOTALE

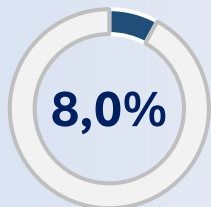


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 22,3\%$

8

#ENTI PER
CATEGORIA



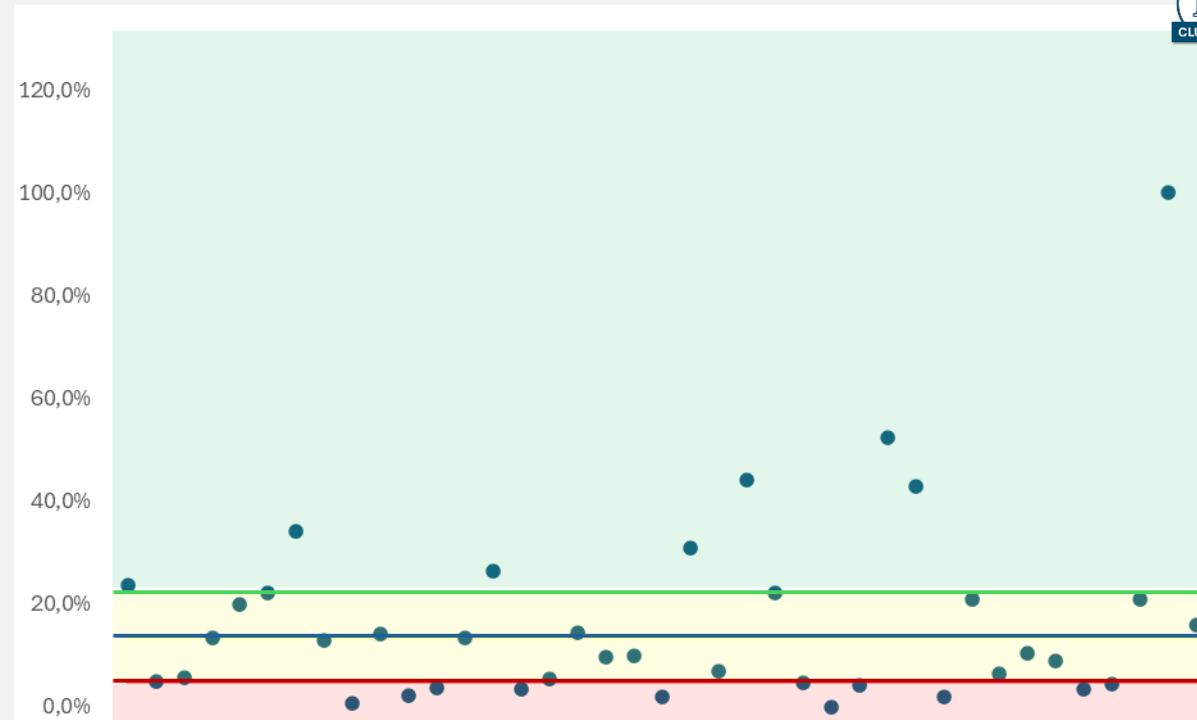
$> 4,7\%$
 $< 22,3\%$

20



$\leq 4,7\%$

11



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,6%

HIGHLIGHT



- 8 Amministrazioni si posizionano nella **categoria verde**, di cui 1 con valore pari a 100%.
- 20 Amministrazioni si posizionano nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 11 Amministrazioni di cui 2 presentano valori pari allo 0,0%.



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



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA
ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle
Amministrazioni

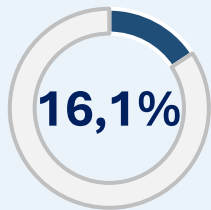


FORMULA

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



PANEL TOTALE

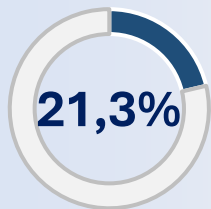


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 44,2%

#ENTI PER
CATEGORIA

28



> 9,6 %
< 44,2 %

37

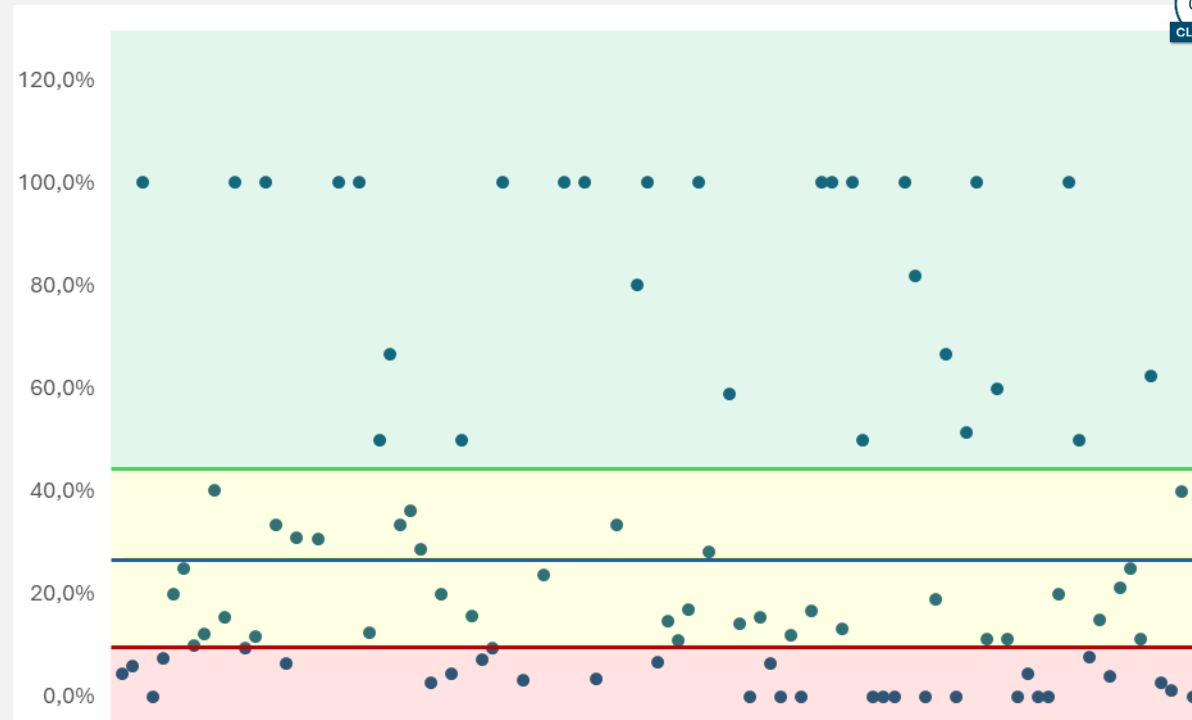


≤ 9,6 %

32

N/A*

9



MEDIA
(fissa)

26,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

34,7%

HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **28** Amministrazioni che vi fanno parte, **16** presentano valori pari al 100,0%.
- 37 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **32 Amministrazioni** che **presentano valori prossimi e/o pari allo 0,0%**.
- Per 9 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA
ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle
Amministrazioni

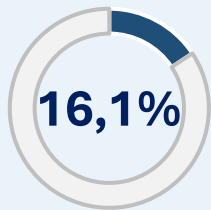


FORMULA

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



PANEL TOTALE

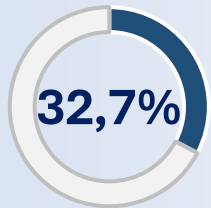


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e
Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 34,0%

#ENTI PER
CATEGORIA

14



> 10,1 %
< 34,0 %

18

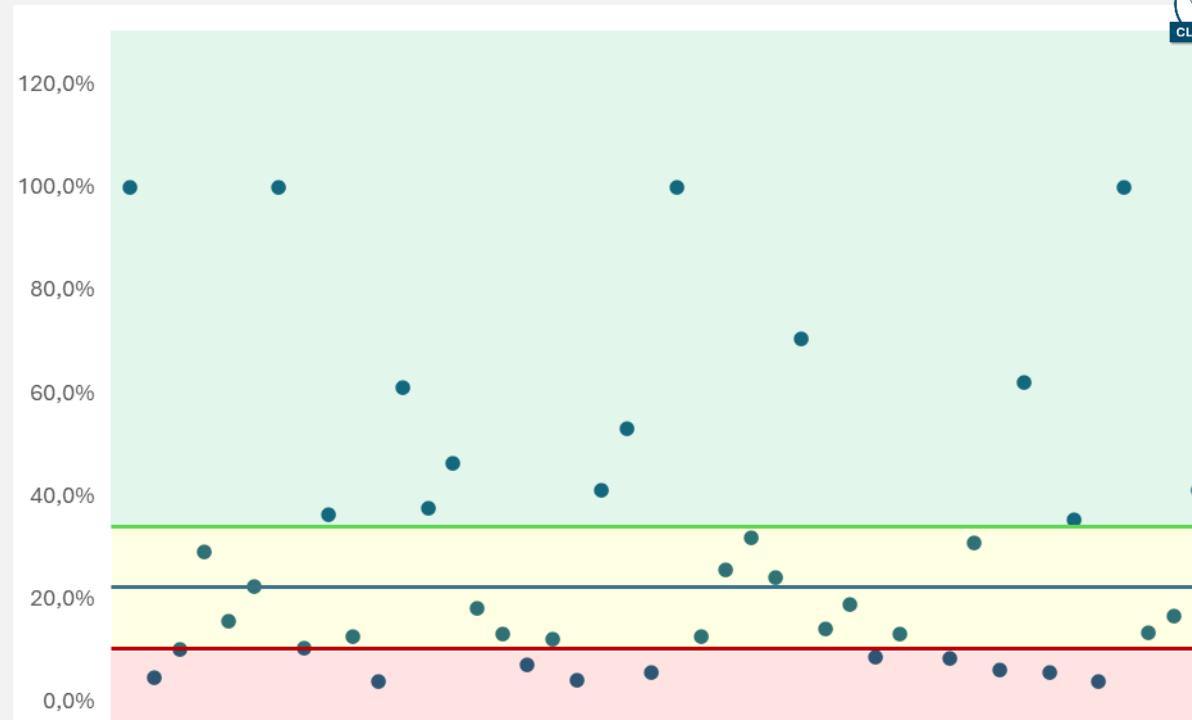


≤ 10,1 %

11

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

22,1%

MINIMO
(attuale)

3,8%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,8%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **14 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **4 enti** si distinguono per **valori pari al 100,0%**.
- Le Amministrazioni nella **categoria gialla** si distribuiscono principalmente **sotto la media**.
- Con riferimento alle **11 Amministrazioni** inserite in **categoria rossa**, si segnala che tutti gli Enti presentano un **valore superiore allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	22,8%
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	29,2%
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI	460



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

5.1

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



RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

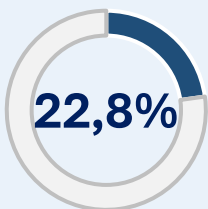


FORMULA

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



PANEL TOTALE

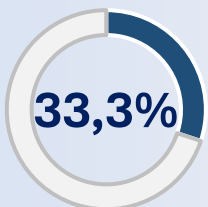


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

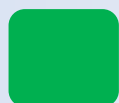


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



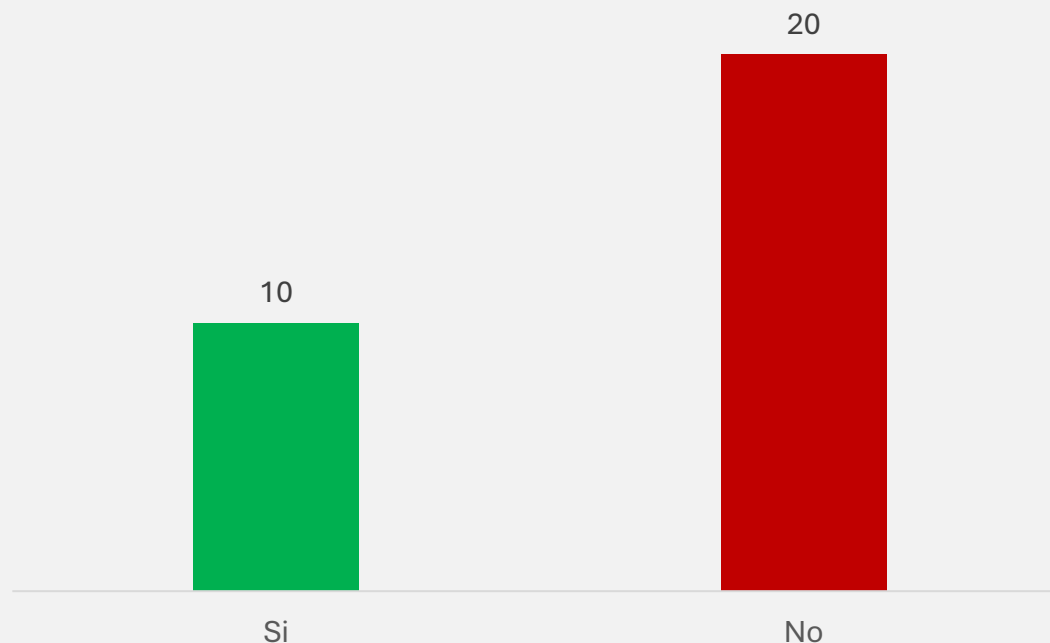
SI

10



NO

20



HIGHLIGHT



- Il 33,3% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 66,7% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.

5.1

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

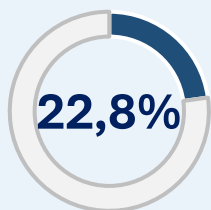
RAZIONALE

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

219 Rispondenti complessivi

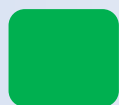
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



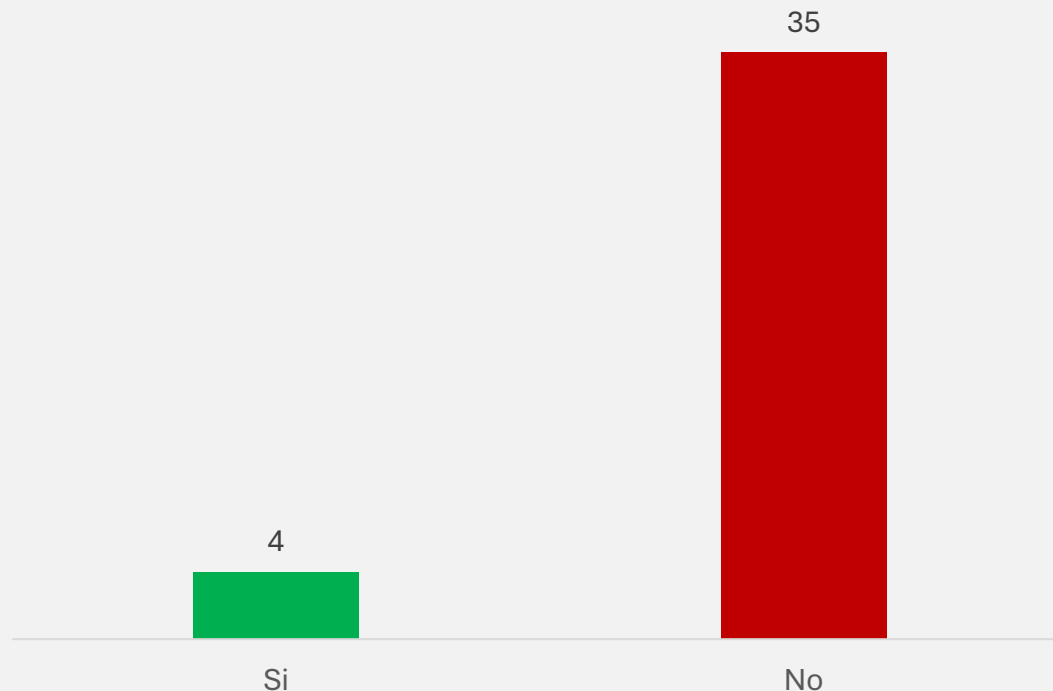
SI

4



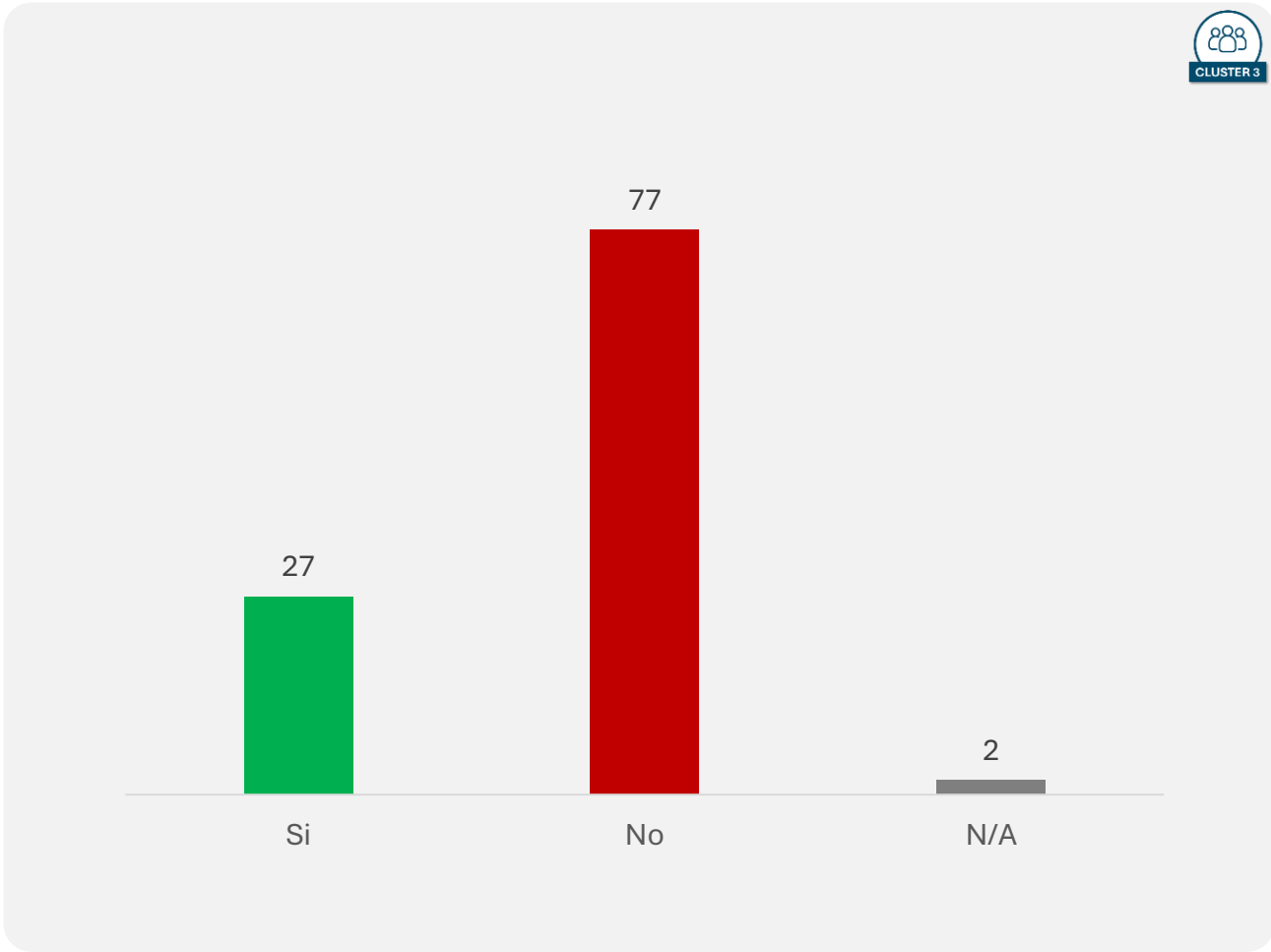
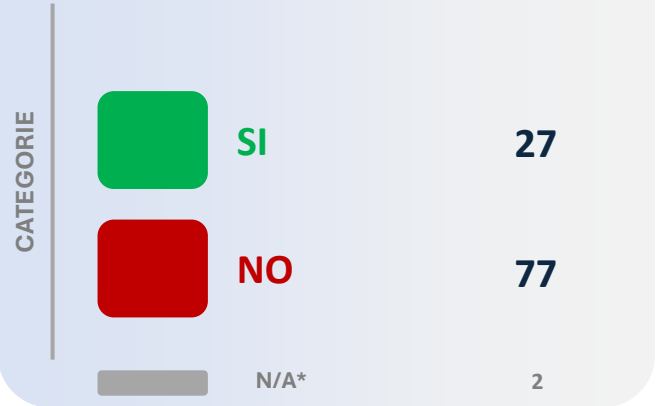
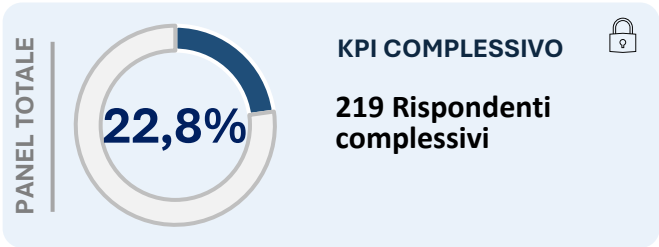
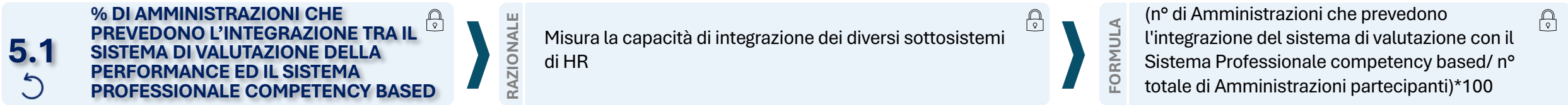
NO

35



HIGHLIGHT

- Il 10,3% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 89,7% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.



HIGHLIGHT

- Il 25,5% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 74,5% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale o non ha risposto al quesito.

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

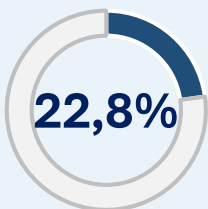
RAZIONALE

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

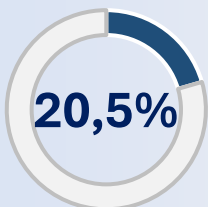
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

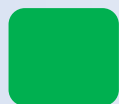
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



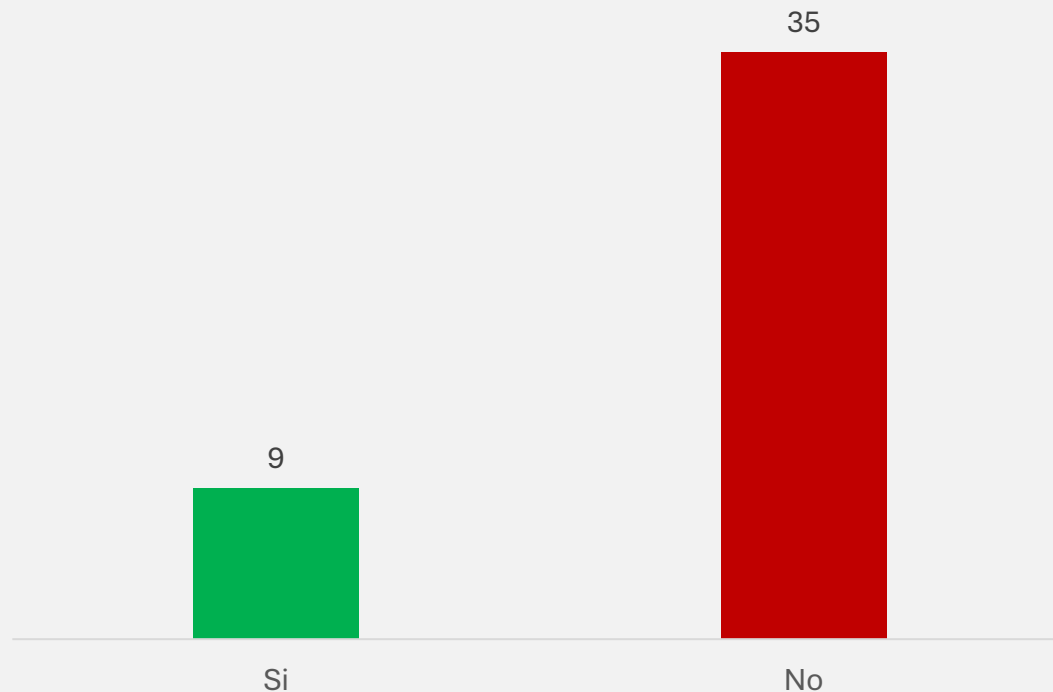
SI

9



NO

35



HIGHLIGHT

- Il 20,5% delle Amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale.
- Il restante 79,5% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale.

5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

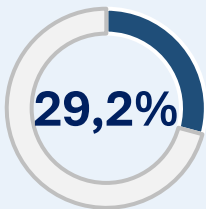


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria}}{\text{n° totale di Amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

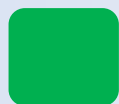


30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



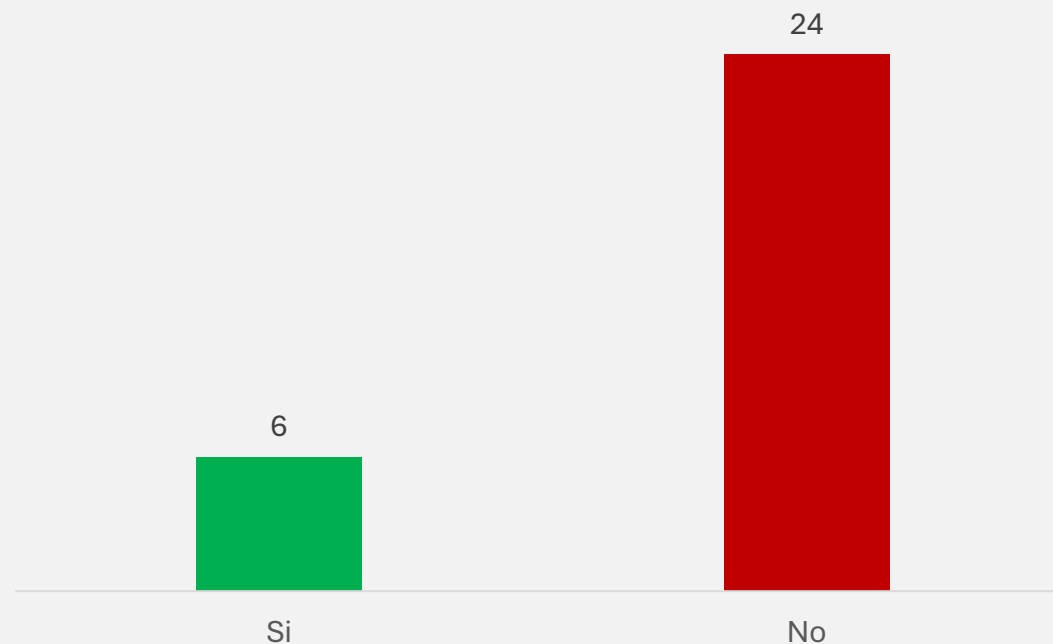
SI

6



NO

24



HIGHLIGHT



- Il 20,0% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 80,0% delle Amministrazioni rispondenti non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione.

5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

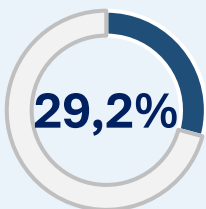


FORMULA

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



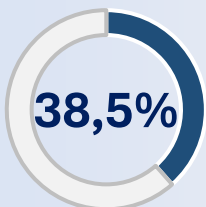
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

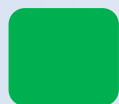
39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



SI

15



NO

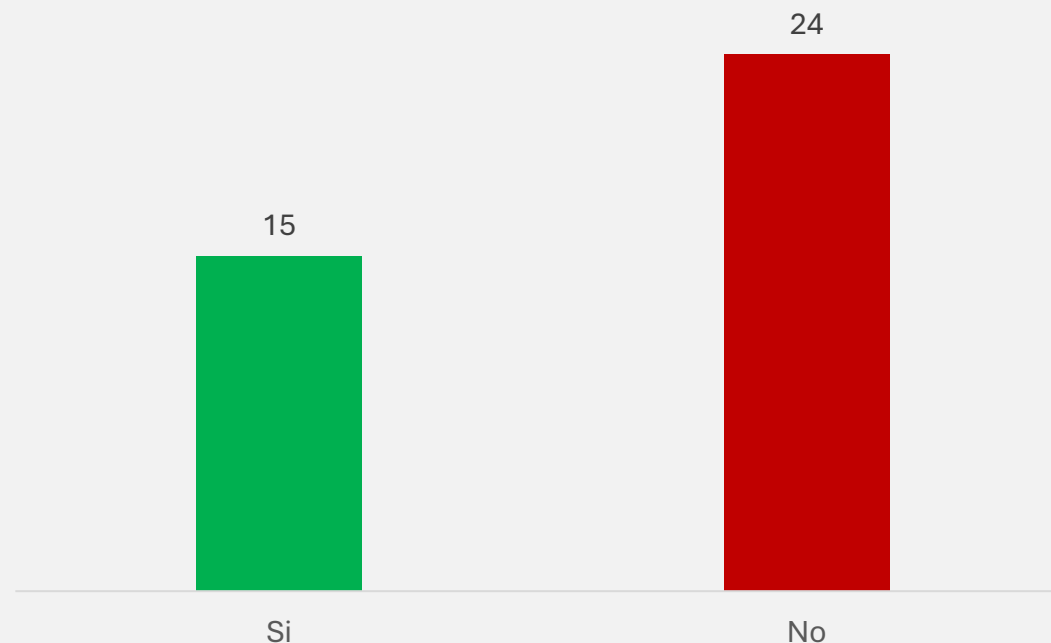
24



HIGHLIGHT



- Il 38,5% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 61,5% delle Amministrazioni non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione.



5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

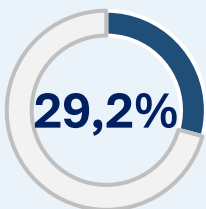


FORMULA

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



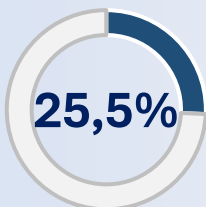
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

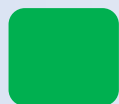
106 Enti locali



CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



SI

27



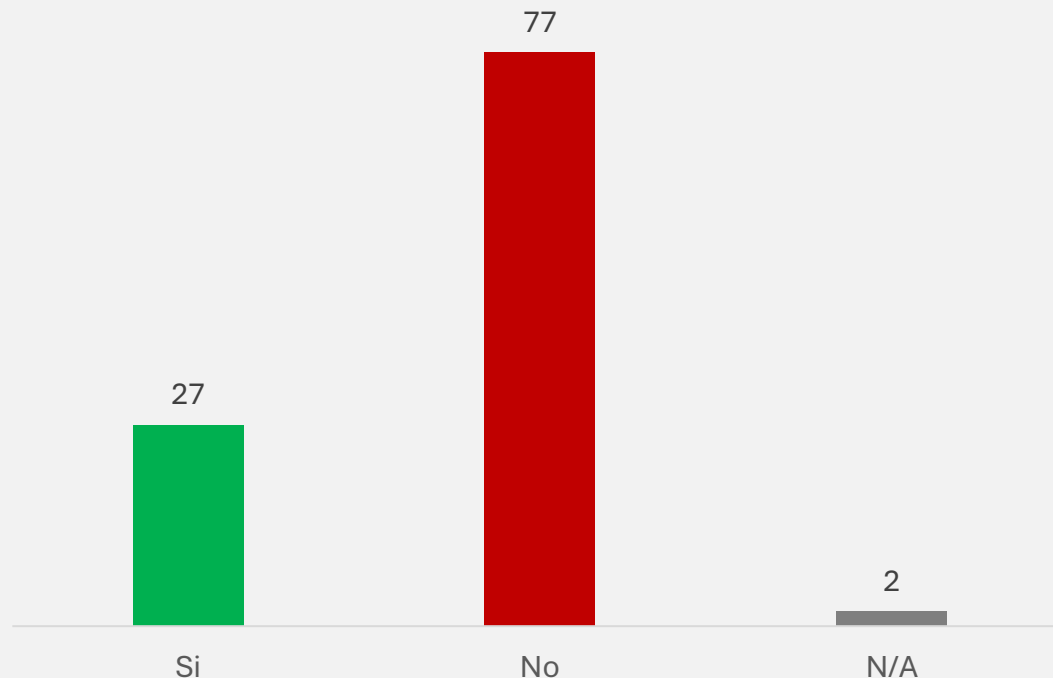
NO

77



N/A*

2



HIGHLIGHT



- Il 25,5% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Il restante 74,5% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione o non ha risposto al quesito.

5.2

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



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

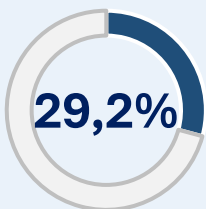


FORMULA

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



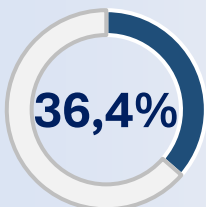
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

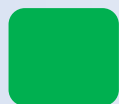
44 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



SI

16



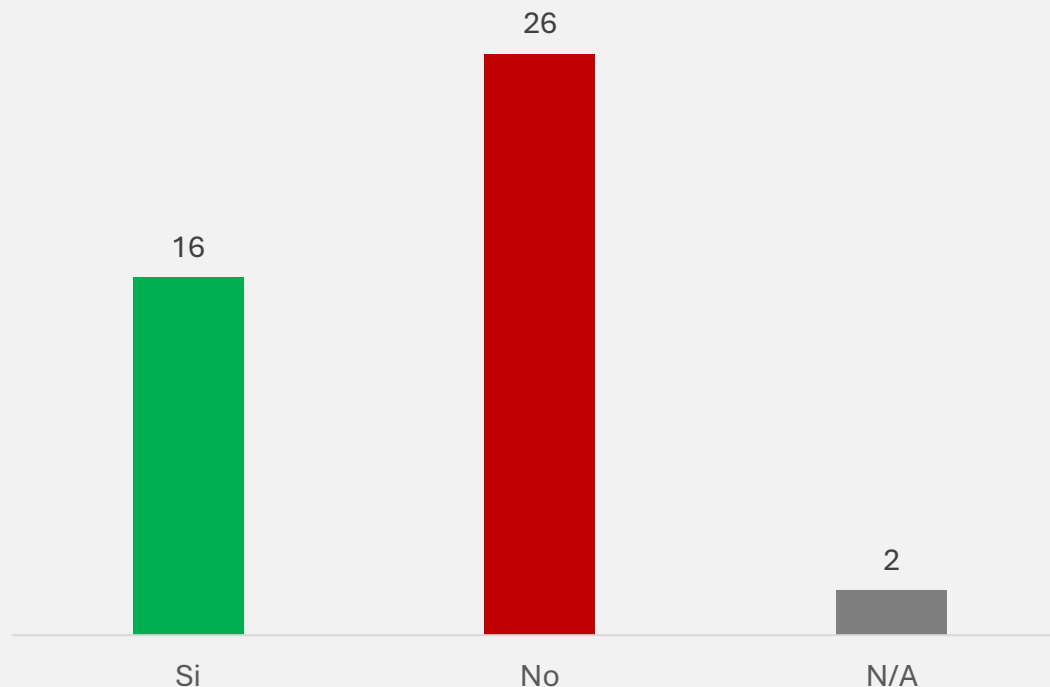
NO

26



N/A*

2



HIGHLIGHT



- Il 36,4% delle Amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- 26 Amministrazioni non hanno provveduto ad attivare i modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il dato.

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

460

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

134

KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 7,7$

#ENTI PER CATEGORIA

5



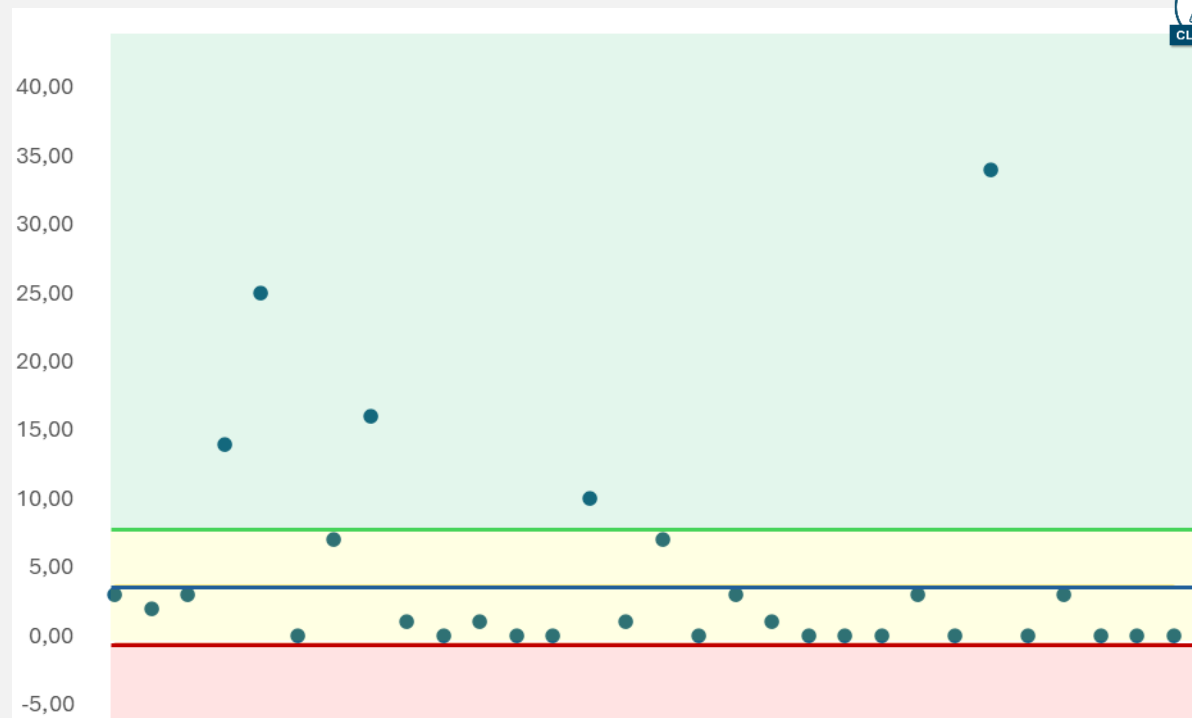
$> -0,6$
 $< 7,7$

25



$\leq -0,6$

0



MEDIA
(fissa)

3,6

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

35,0

DEV. STANDARD
(fissa)

8,3

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**.
- Le 25 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** hanno valori al di sotto della media ad eccezione di 2 Amministrazioni.
- Nessuna Amministrazione si è posizionata nella **categoria rossa**.

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

460

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

61

KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 4,1$

#ENTI PER CATEGORIA

3



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

20

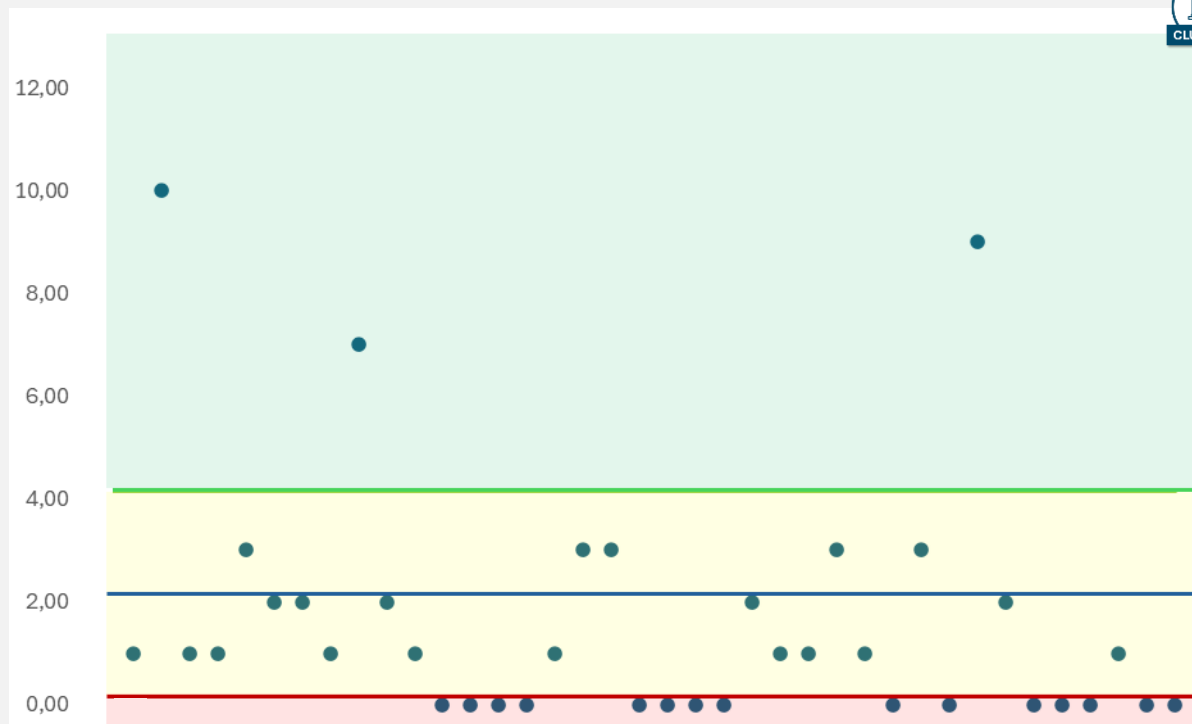


$\leq 0,1$

15

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

2,1

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

10,0

DEV. STANDARD
(fissa)

4,0

HIGHLIGHT



- Le **3 Amministrazioni** inserite nella categoria verde si distinguono per **valori superiori a 6,0**.
- Delle **20 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, **solo 5 presentano valori al di sopra della media**.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tutte le Amministrazioni presentano **valori pari a 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.

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

460

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

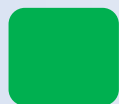
147

KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 2,6$

#ENTI PER CATEGORIA

9



$> -0,7$
 $< 2,6$

96

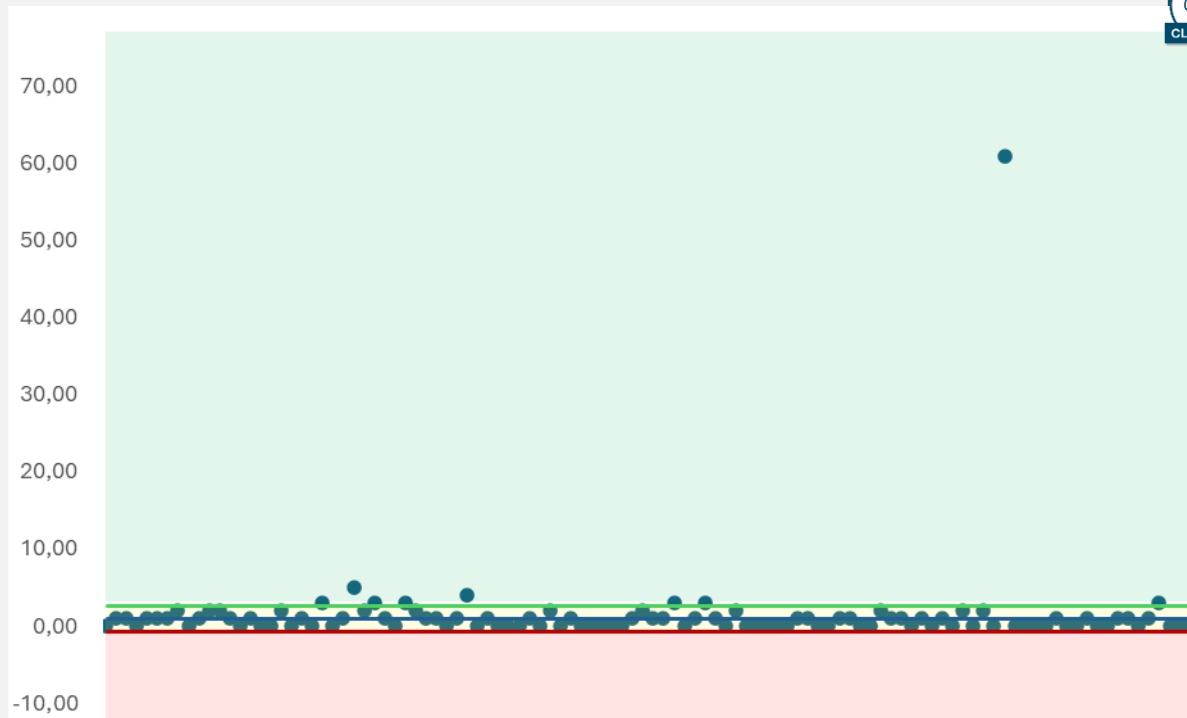


$\leq -0,7$

0

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

1,0

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

61,0

DEV. STANDARD
(fissa)

3,4

HIGHLIGHT



- **9 Amministrazioni** sono inserite nella categoria verde, **1** di queste si distingue per un valore pari a 61.
- **96 Amministrazioni** sono posizionate nella **categoria gialla**.
- **Nessuna Amministrazione** si è posizionata nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

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

460

KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

118

KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 11,3

2



> -0,3
< 11,3

41

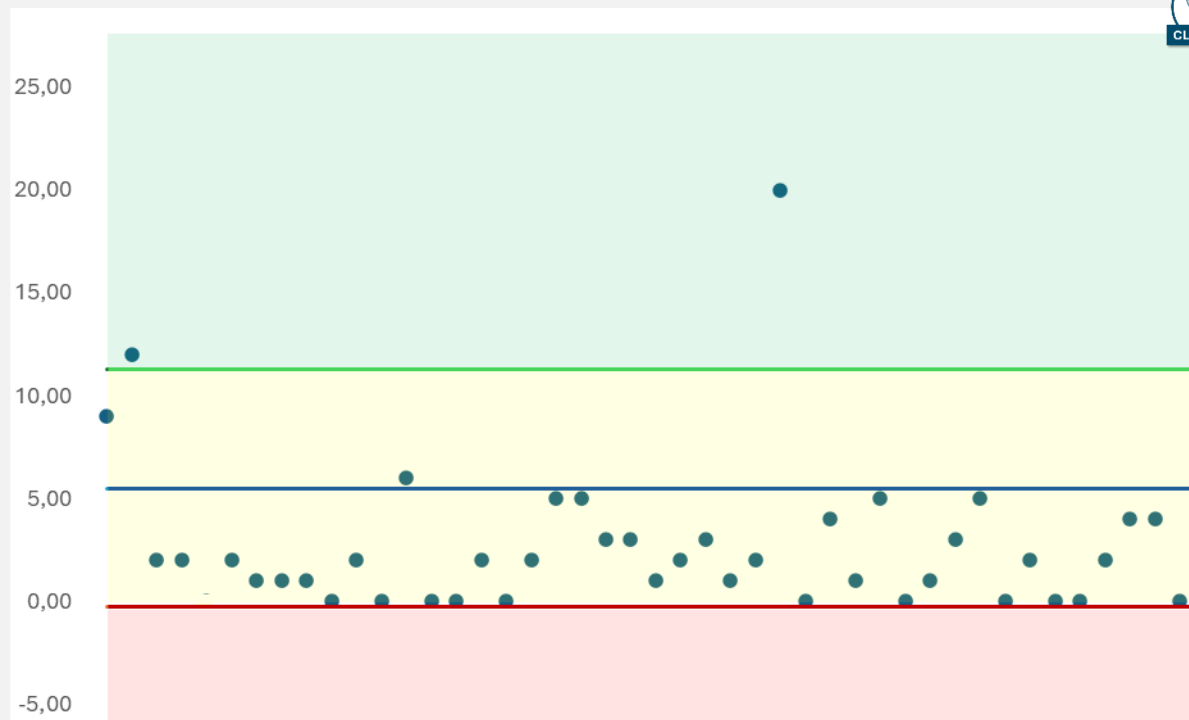


≤ -0,3

0

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

5,5

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

20,0

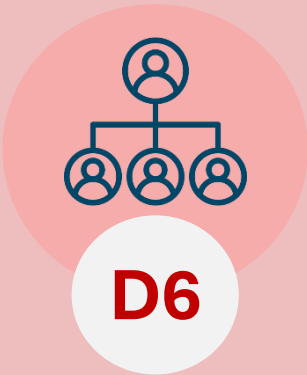
DEV. STANDARD
(fissa)

11,6

HIGHLIGHT

- Solamente **2 Amministrazioni** presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**.
- Delle **41 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, **39** hanno **valori al di sotto della media**.
- Nessuna Amministrazione** si è posizionata nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI

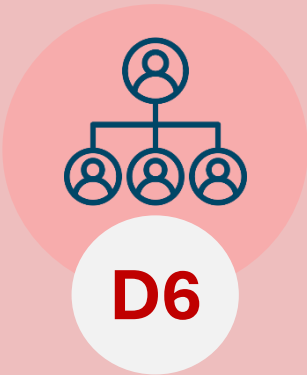
CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
(1/2)



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

ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	37,5%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE	donne 57,6% uomini 42,4%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	51,8
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	14,0%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	20,2%
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	11,9%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	11,5%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	2,7%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	6,3%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	10,3%

CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA
(2/2)



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

ID	KPI	Valore complessivo giugno 2026
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	52,4%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	57,5%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	16,6%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	8,4%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,4%
6.16	PERSONALE IN COMANDO (OUT)	0,8%
6.17	PERSONALE IN COMANDO (IN)	0,6%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	43,0%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	112
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA	8,8%



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

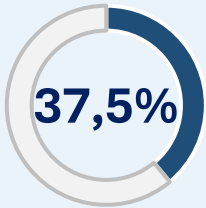


FORMULA

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



PANEL TOTALE

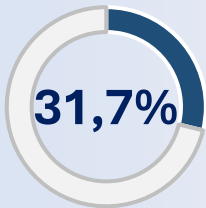


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

≥ 29,3 %

#ENTI PER CATEGORIA

12



> 5,1 %
< 29,3 %

5

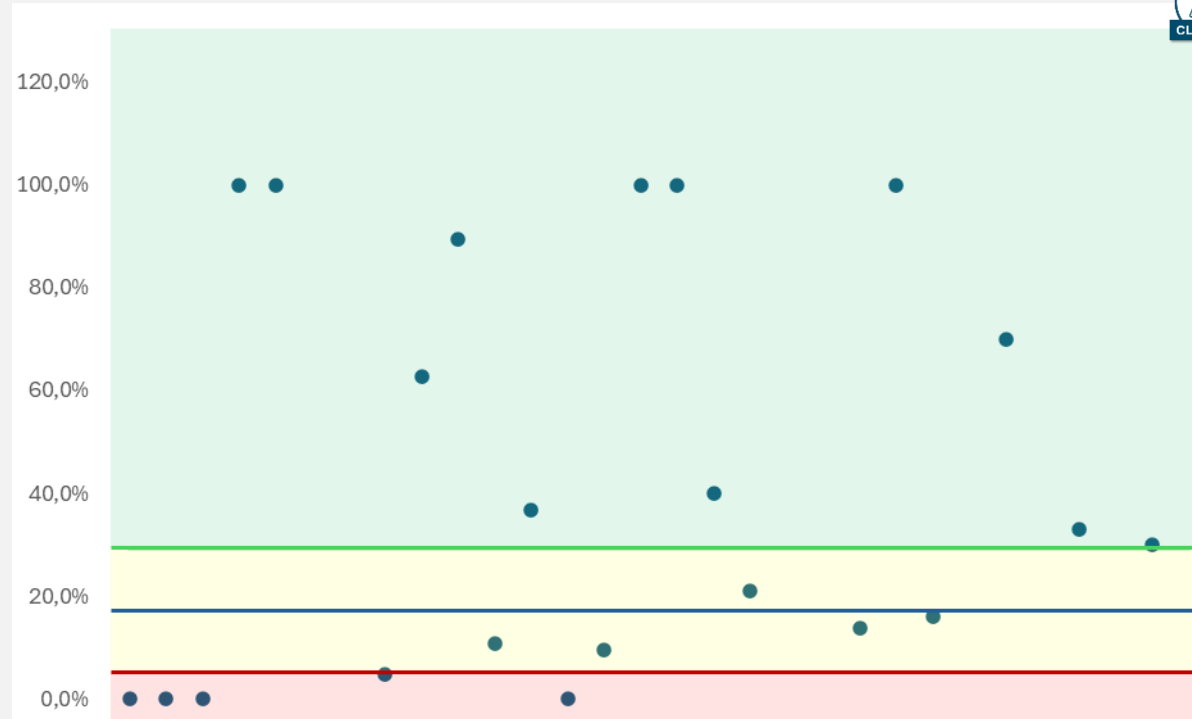


≤ 5,1 %

5

N/A*

8



MEDIA
(fissa)

17,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

24,2%

HIGHLIGHT



- 12 Amministrazioni presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**.
- 5 Amministrazioni si collocano in **categoria gialla**, di cui 4 con valori sotto la media.
- Delle 5 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa**, 4 hanno valori pari allo 0,0%.
- Per 8 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

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

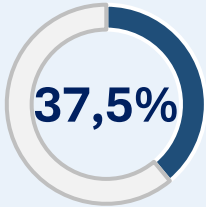


FORMULA

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



PANEL TOTALE

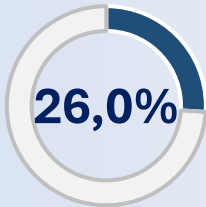


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 48,5 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



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

11

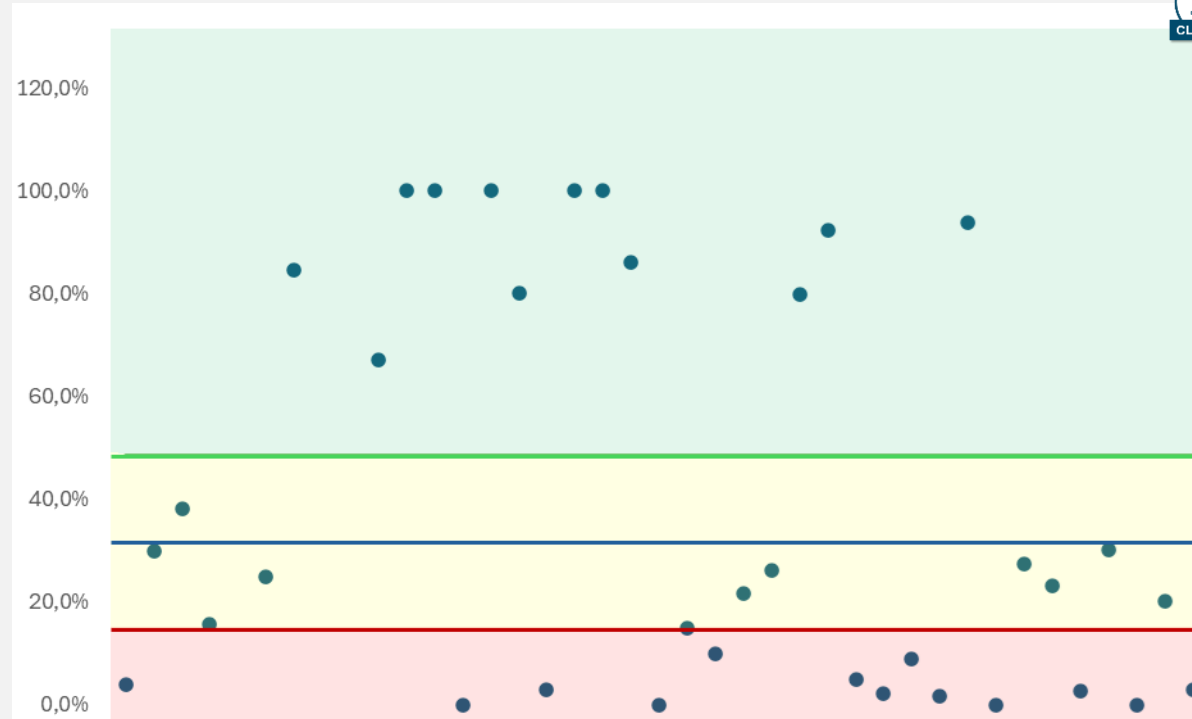


$\leq 14,5 \%$

13

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

31,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

34,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle **12 Amministrazioni** che vi fanno parte, **5 presentano valori pari al 100,0%**.
- Delle **11 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, solo 1 si colloca sopra la media.
- 13 Amministrazioni si collocano in **categoria rossa**.
- Per 3 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

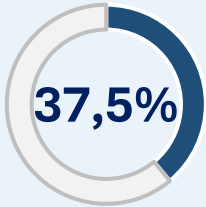


FORMULA

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



PANEL TOTALE

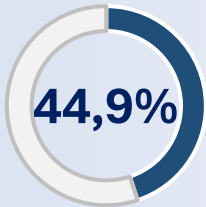


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

≥ 77,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

28



> 36,4 %
< 77,4 %

11

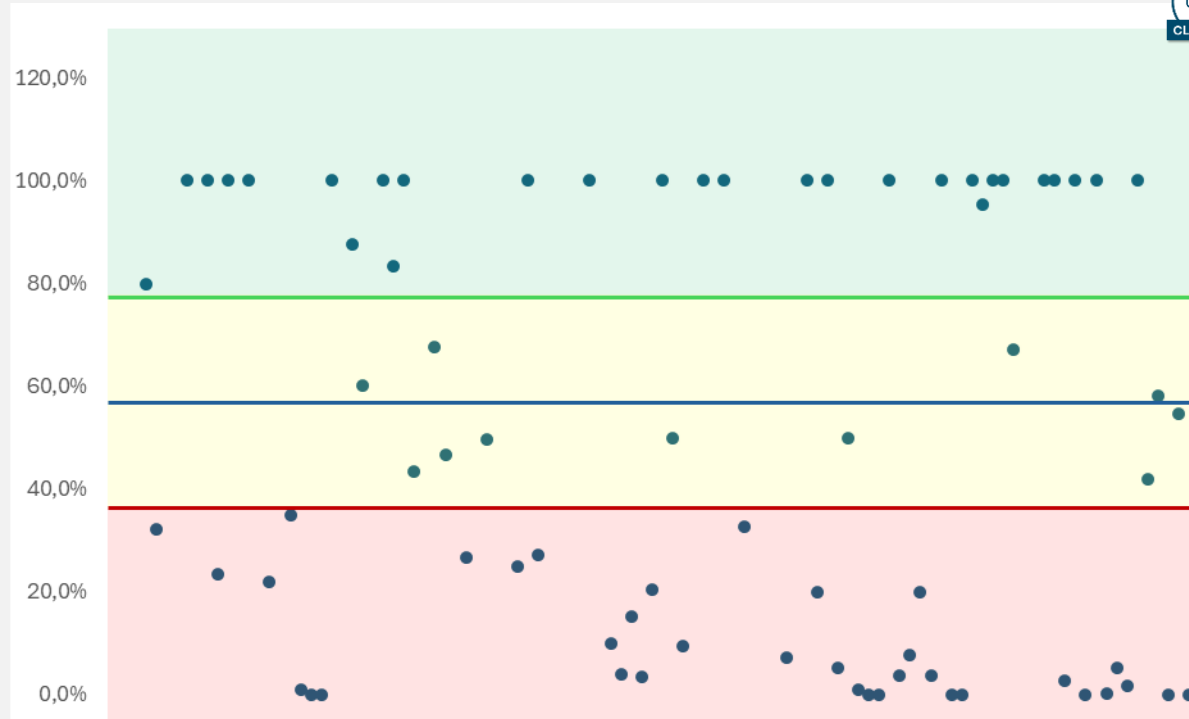


≤ 36,4 %

37

N/A*

30



MEDIA
(fissa)

56,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

41,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **28 Amministrazioni** che ne fanno parte, 4 presentano valori inferiori al 100,0%.
- Delle **11 Amministrazioni** posizionate nella **categoria gialla**, solo 4 presentano valori sopra la media.
- Nella **categoria rossa** si collocano **37 Amministrazioni**.
- Per 30 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



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

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

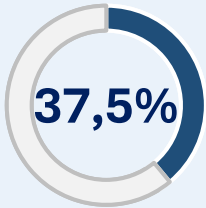


FORMULA

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



PANEL TOTALE

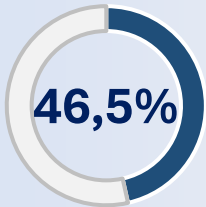


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 80,1 \%$

10

#ENTI PER CATEGORIA



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

4

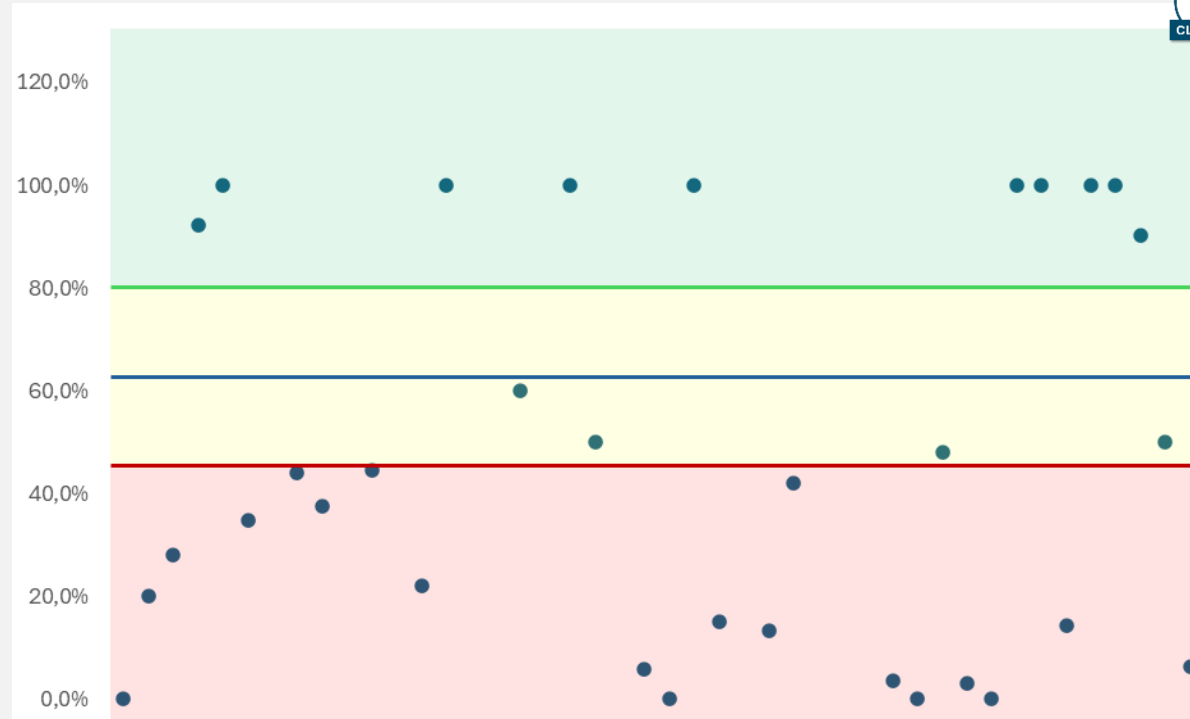


$\leq 45,4 \%$

19

N/A*

11



MEDIA
(fissa)

62,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

34,7%

HIGHLIGHT



- Delle **10 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, 8 hanno valori pari al **100,0%**.
- 4 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, tutte posizionate **al di sotto della media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che **4 Amministrazioni** presentano un valore pari o prossimo allo 0,0%.
- Per 11 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: il campione è principalmente distribuito al di sotto della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

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

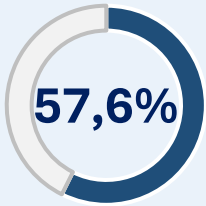


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE

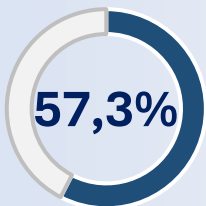


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 60,3 %

8

#ENTI PER CATEGORIA



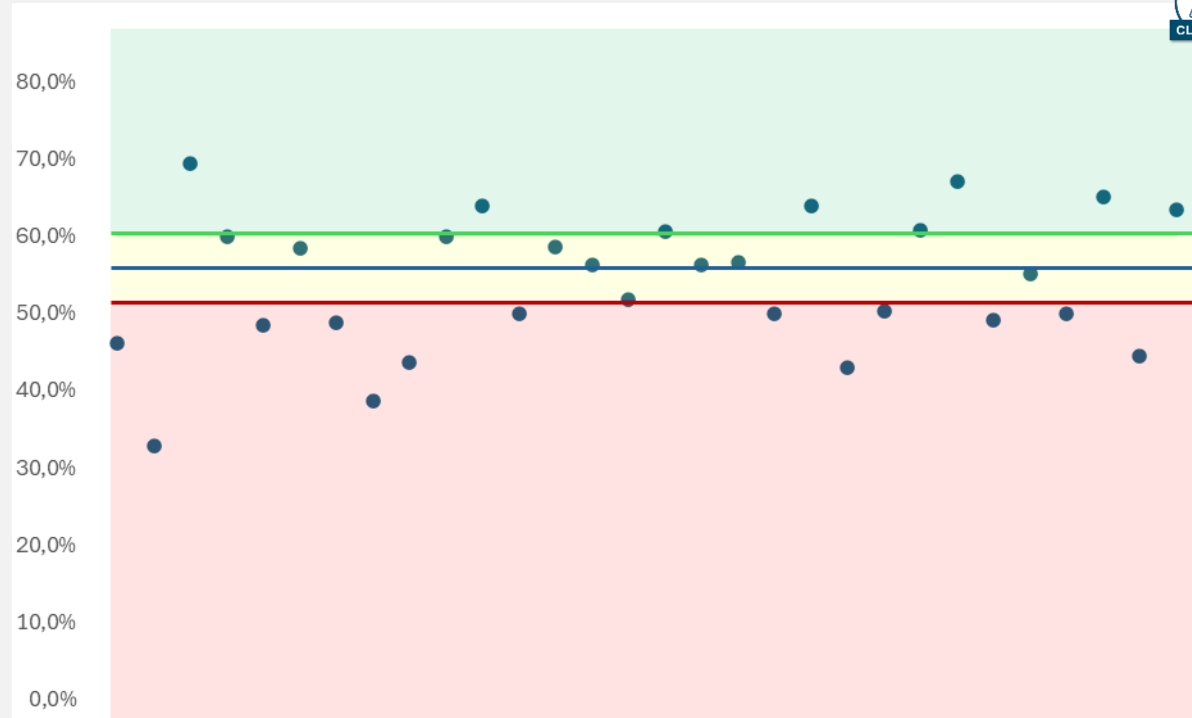
> 51,4 %
< 60,3 %

9



≤ 51,4 %

13



MEDIA
(fissa)

55,8%

MINIMO
(attuale)

32,9%

MASSIMO
(attuale)

69,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,9%

HIGHLIGHT



- Le **8 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde** presentano tutti valori al di sotto del 70,0%.
- Delle **9 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, **solo 2** presentano valori inferiori alla media.
- In sintesi: il campione presenta una percentuale 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

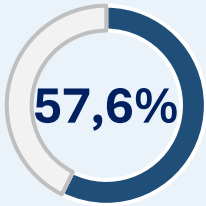


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE

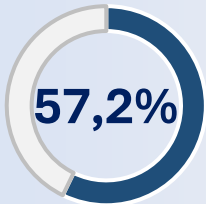


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 56,4 %

12



> 45,3 %
< 56,4 %

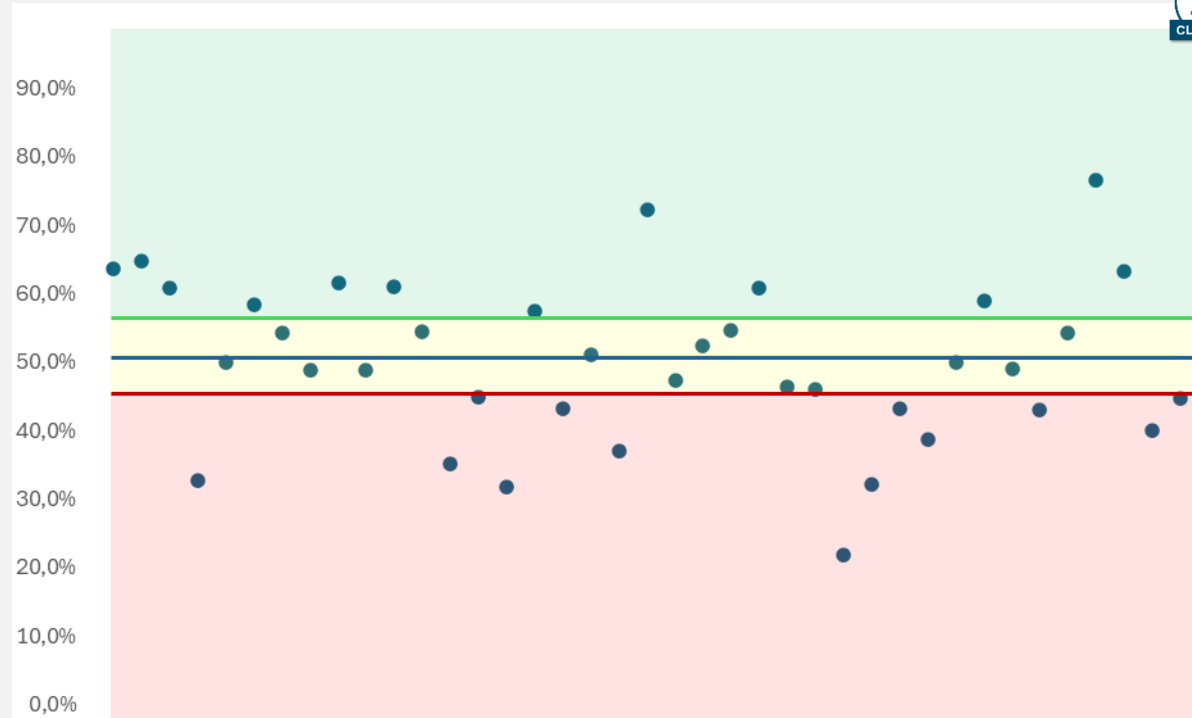
14



≤ 45,3 %

13

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

50,8%

MINIMO
(attuale)

21,8%

MASSIMO
(attuale)

76,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

11,1%

HIGHLIGHT



- Tra le **12 Amministrazioni** inserite nella categoria verde, **2** hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 70,0%**.
- 14 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, presentando valori distribuiti **equamente sopra e sotto 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 risulta essere equamente distribuito tra le varie categorie.



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

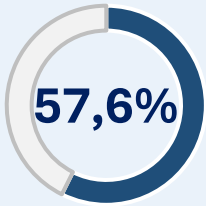


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE

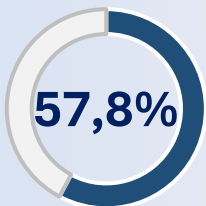


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA

39



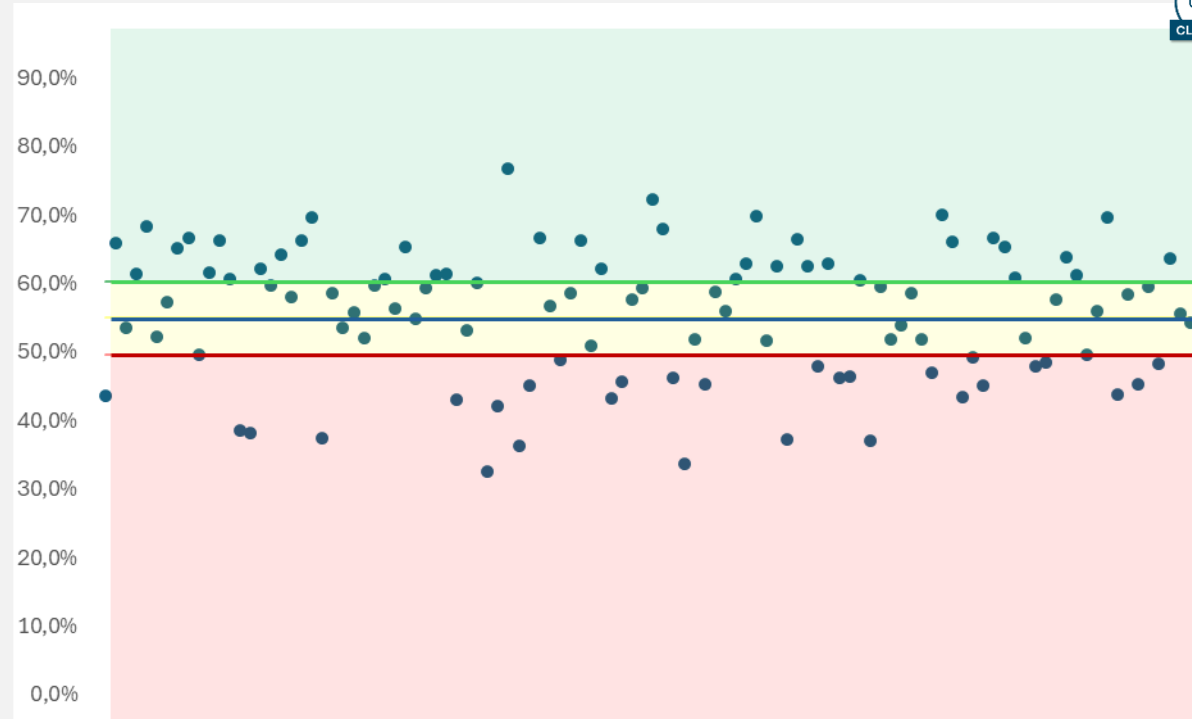
> 49,7 %
< 60,3 %

36



≤ 49,7 %

31



HIGHLIGHT



- **39 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria verde**, di cui 2 si distinguono per valori superiori al 70,0%.
- **36 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, presentando valori tendenzialmente distribuiti al di sopra della media.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che delle **31 Amministrazioni** nessuna presenta valori inferiori al 30%.

MEDIA
(fissa)

55,0%

MINIMO
(attuale)

32,6%

MASSIMO
(attuale)

76,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

10,7%



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

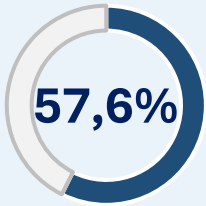


FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE

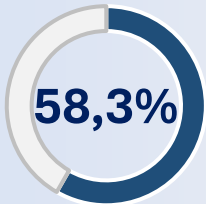


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 67,8 %

13

#ENTI PER CATEGORIA



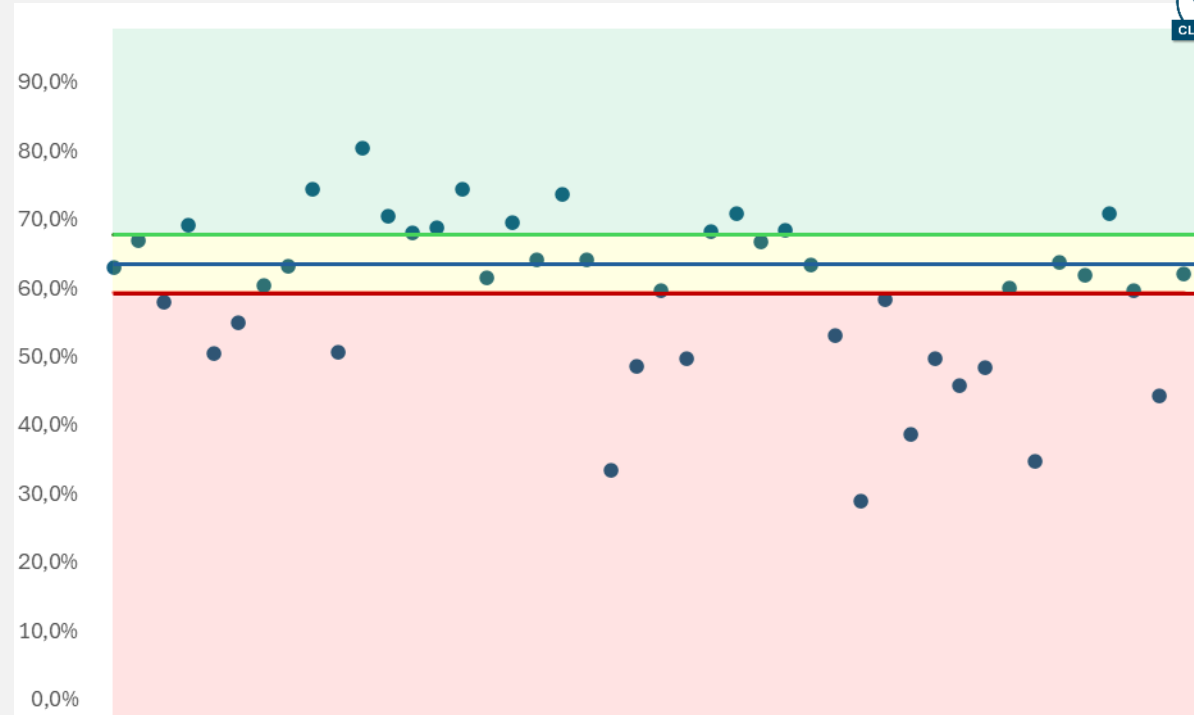
> 59,3 %
< 67,8 %

15



≤ 59,3 %

16



HIGHLIGHT



- Le **13 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde** hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 60,0%**.
- 15 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, si segnala che le **16 Amministrazioni** presentano una percentuale di dipendenti **donna compresa tra circa il 30% e circa il 60,0%**.

MEDIA
(fissa)

63,5%

MINIMO
(attuale)

28,9%

MASSIMO
(attuale)

80,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,5%



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

* 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



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

52,4

KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 53,6$

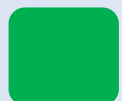
#ENTI PER CATEGORIA

12



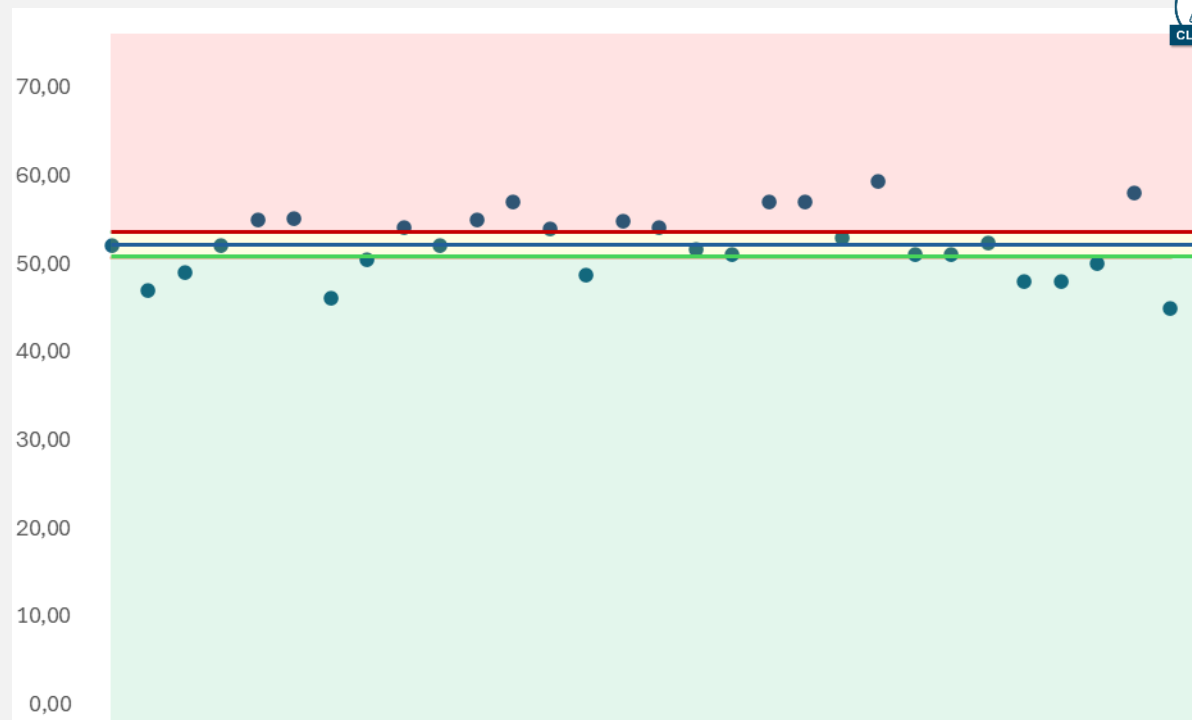
$> 53,6$
 $< 50,7$

9



$\leq 50,7$

9



MEDIA
(fissa)

52,2

MINIMO
(attuale)

45,0

MASSIMO
(attuale)

59,37

DEV. STANDARD
(fissa)

2,8

HIGHLIGHT



- 12 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**.
- Le 9 Amministrazione inserite nella **categoria gialla** presentano valori prevalentemente pari o inferiori alla media.
- 9 Amministrazioni si collocano nella **fascia verde**, con valori sempre superiori a 40.

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



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

52,2

KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 52,5

#ENTI PER CATEGORIA

10



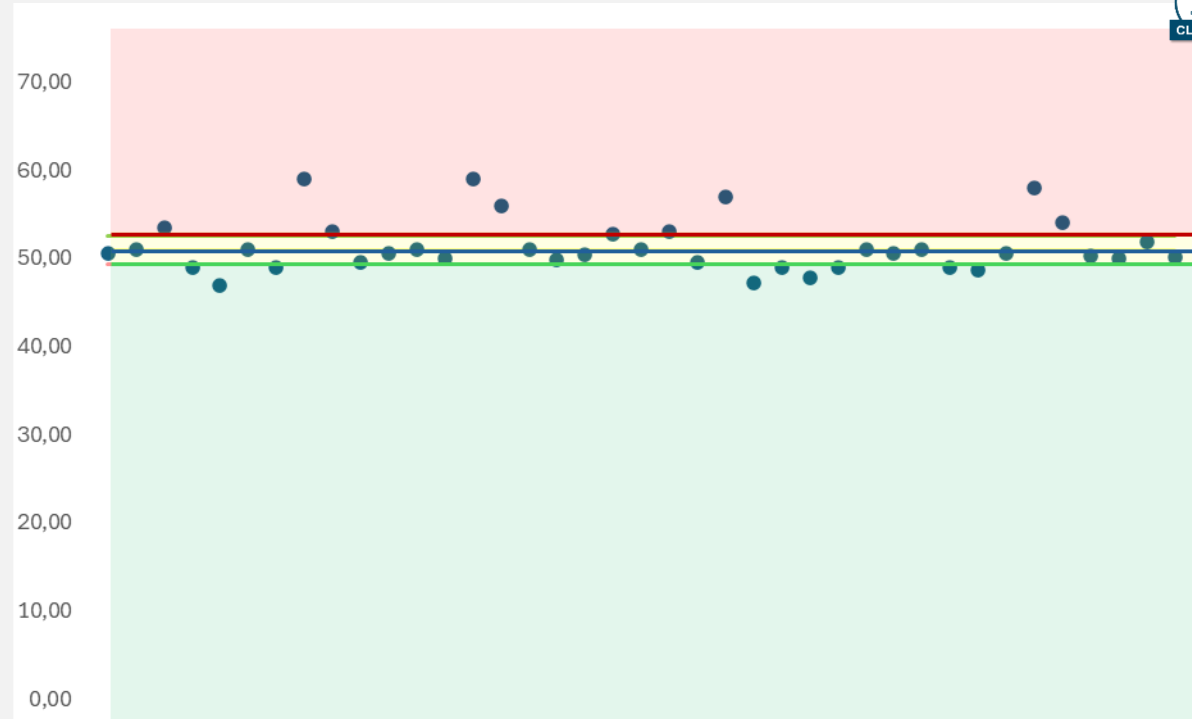
> 49,4
< 52,5

20



≤ 49,4

9



HIGHLIGHT



- 10 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**.
- 20 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, presentando valori equamente distribuiti **al di sopra e al di sotto della media**.
- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala la presenza di **9 Amministrazioni** e, tra queste, **3 presentano** un'età media dei propri dipendenti **inferiore a 48 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 2: Pubbliche Amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni



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

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3

51,0

KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 52,3$

#ENTI PER CATEGORIA

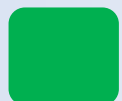
20



$> 49,1$

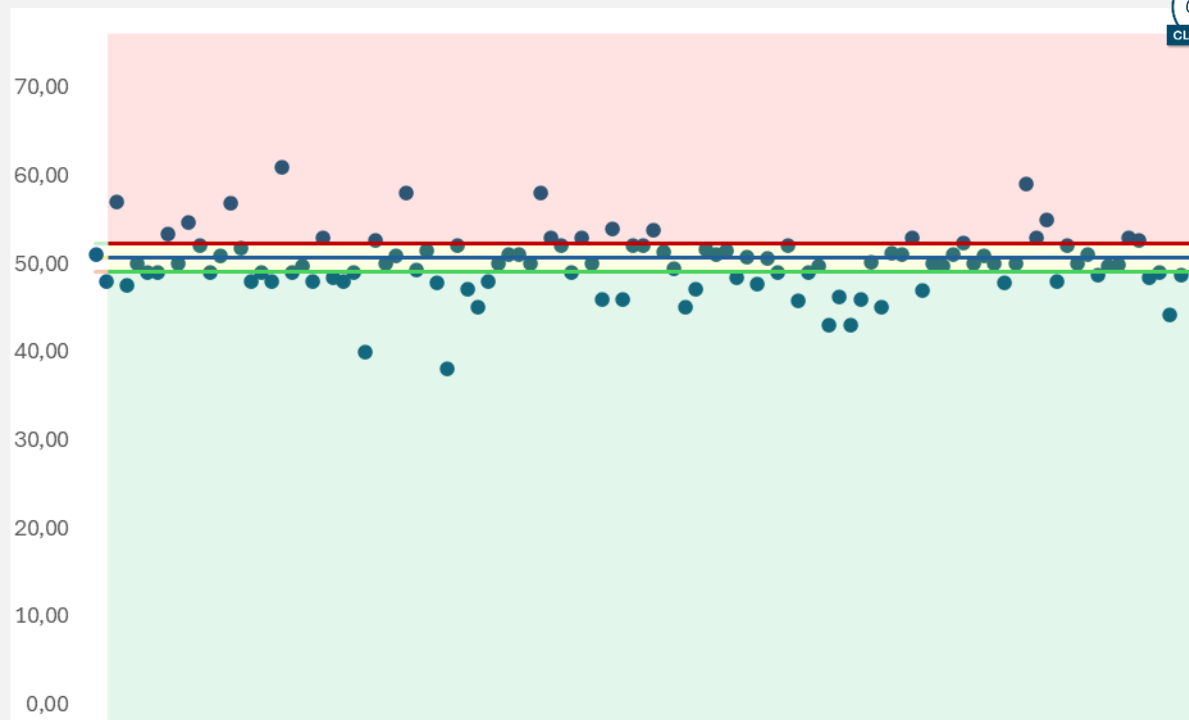
$< 52,3$

44



$\leq 49,1$

42



MEDIA
(fissa)

50,7

MINIMO
(attuale)

38,0

MASSIMO
(attuale)

61,0

DEV. STANDARD
(fissa)

3,2

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **20 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, **1** presenta il valore dell'età media dei dipendenti superiore a 60 anni.
- **44 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, uniformemente distribuite **intorno alla media**.
- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **42 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



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

50,4

KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 51,5$

#ENTI PER CATEGORIA

14



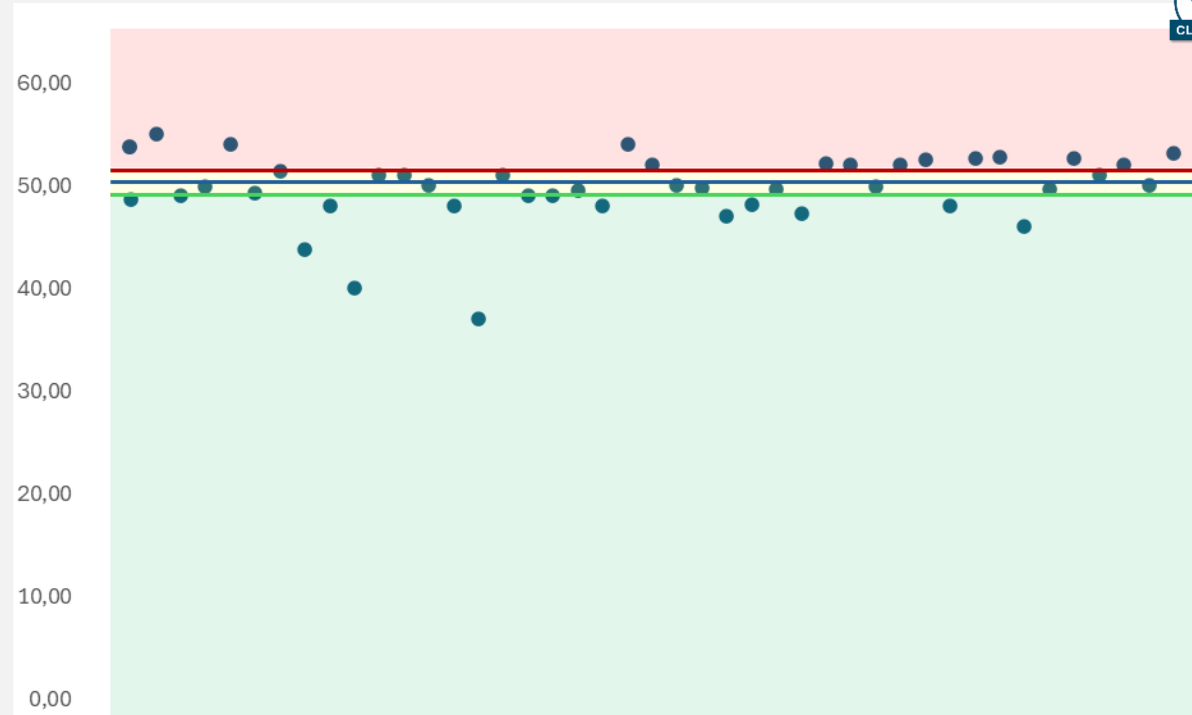
$> 49,1$
 $< 51,5$

15



$\leq 49,1$

15



CLUSTER 4

HIGHLIGHT



CLUSTER 4

- Rispetto alle **14 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, solamente **1** presenta un'età media dei dipendenti **superiore ai 54 anni**.
- 15 Amministrazione 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**.

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

MEDIA
(fissa)

50,3

MINIMO
(attuale)

37,0

MASSIMO
(attuale)

55,0

DEV. STANDARD
(fissa)

2,4



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

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



PANEL TOTALE

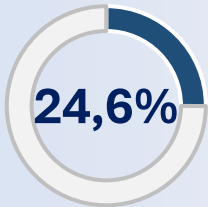


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 30,6 \%$

6



$> 13,6 \%$
 $< 30,6 \%$

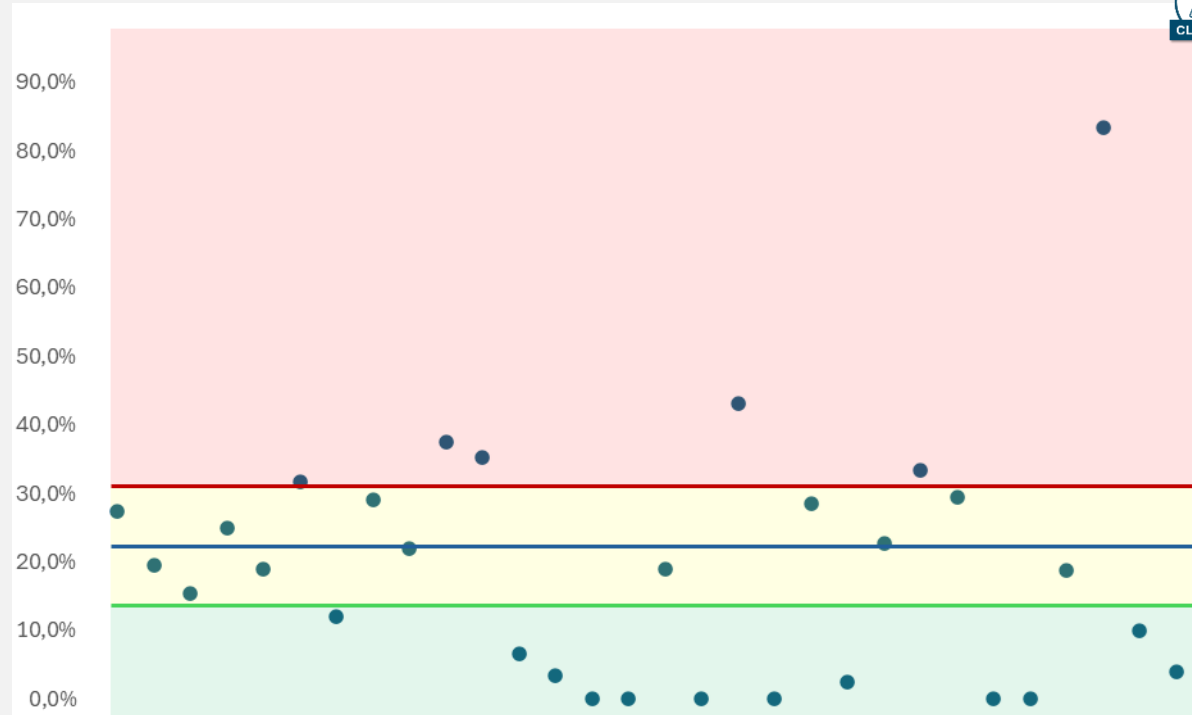
12



$\leq 13,6 \%$

12

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

22,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

83,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,4%

HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, di cui 1 con valore superiore all'80%.
- Nella **categoria gialla** sono presenti 12 Amministrazioni, equamente distribuite al di sopra e al di sotto della media.
- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala la presenza di 6 Amministrazioni che hanno coperto tutti i posti vacanti relativi al personale non dirigente.

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 minimi relativi al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE

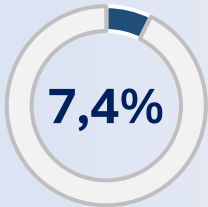


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 10,2 \%$

7



$> 1,9 \%$
 $< 10,2 \%$

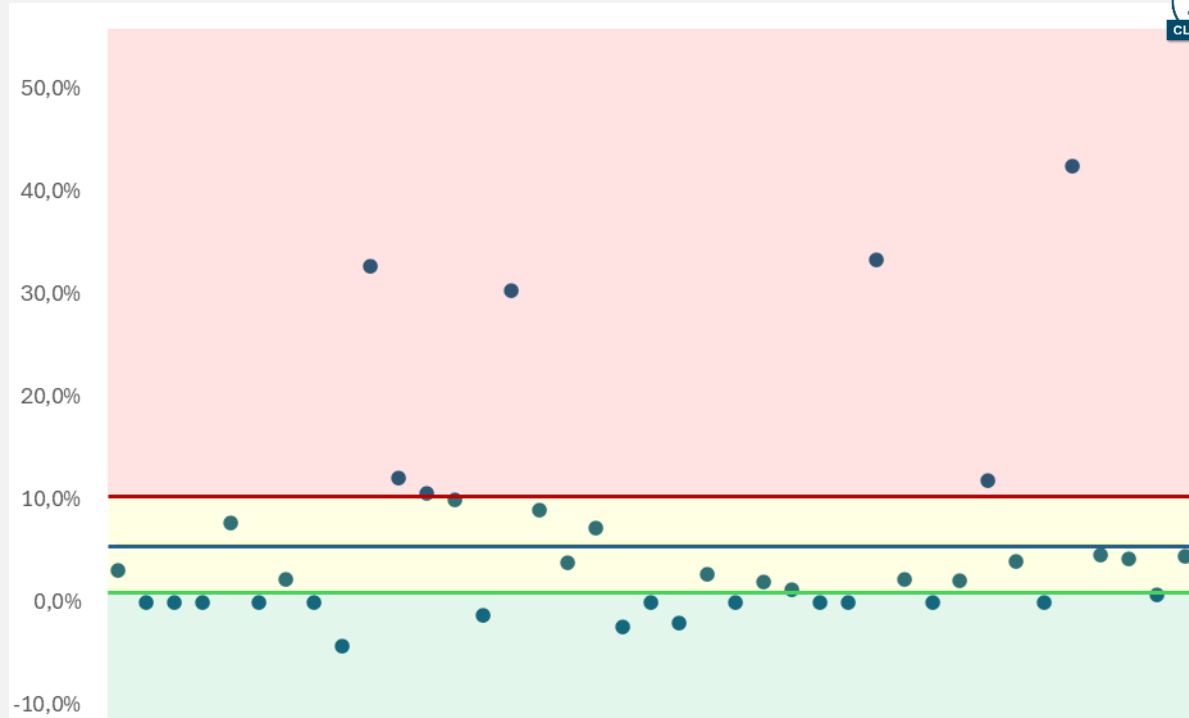
16



$\leq 1,9 \%$

16

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

5,6%

MINIMO
(attuale)

-4,2%

MASSIMO
(attuale)

42,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,3%

HIGHLIGHT



- 7 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, di cui 1 presenta un tasso di posti vacanti superiore al **40,0%**.
- 16 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, presentando valori distribuiti maggiormente al di sotto della media.
- Con riferimento alla **categoria verde**, 11 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 minimi relativi al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE

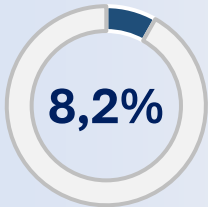


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 10,7 \%$

21

#ENTI PER CATEGORIA



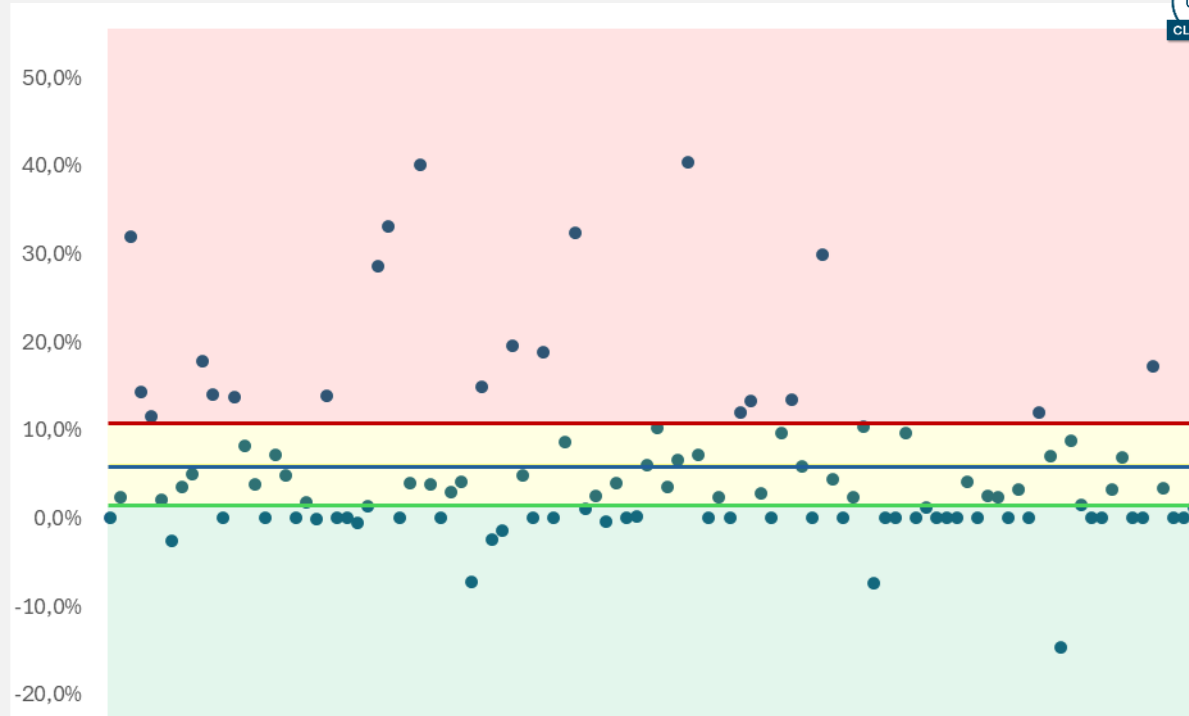
$> 1,5 \%$
 $< 10,7 \%$

39



$\leq 1,5 \%$

46



MEDIA
(fissa)

6,1%

MINIMO
(attuale)

-14,7%

MASSIMO
(attuale)

40,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,2%

HIGHLIGHT



- 21 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, di cui 2 presentano un tasso di posti vacanti superiore al 40,0%;
- 39 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**;
- Con riferimento alla **categoria verde**, la maggior parte delle Amministrazioni presenta 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 minimi relativi al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE

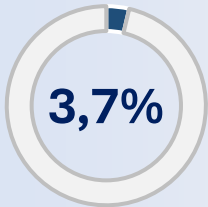


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 9,4 \%$

6



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

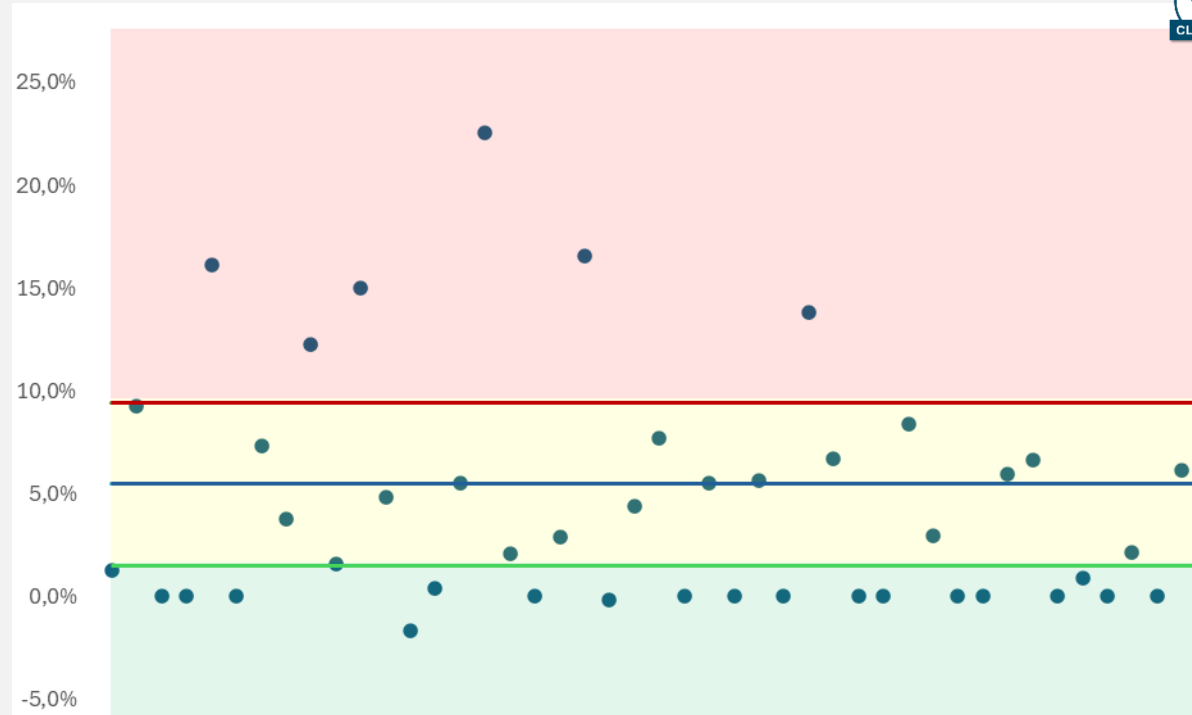
19



$\leq 1,5 \%$

19

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

5,5%

MINIMO
(attuale)

-1,7%

MASSIMO
(attuale)

22,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

7,9%

HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**.
- 19 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, presentando **valori equamente distribuiti al di sotto e al di sopra della media**.
- 19 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, con **valori pari o 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 minimi relativi al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

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

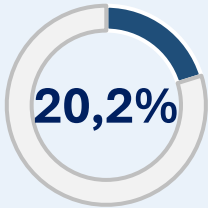


FORMULA

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



PANEL TOTALE

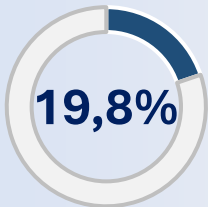


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 34,4 \%$

9

#ENTI PER CATEGORIA



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

4

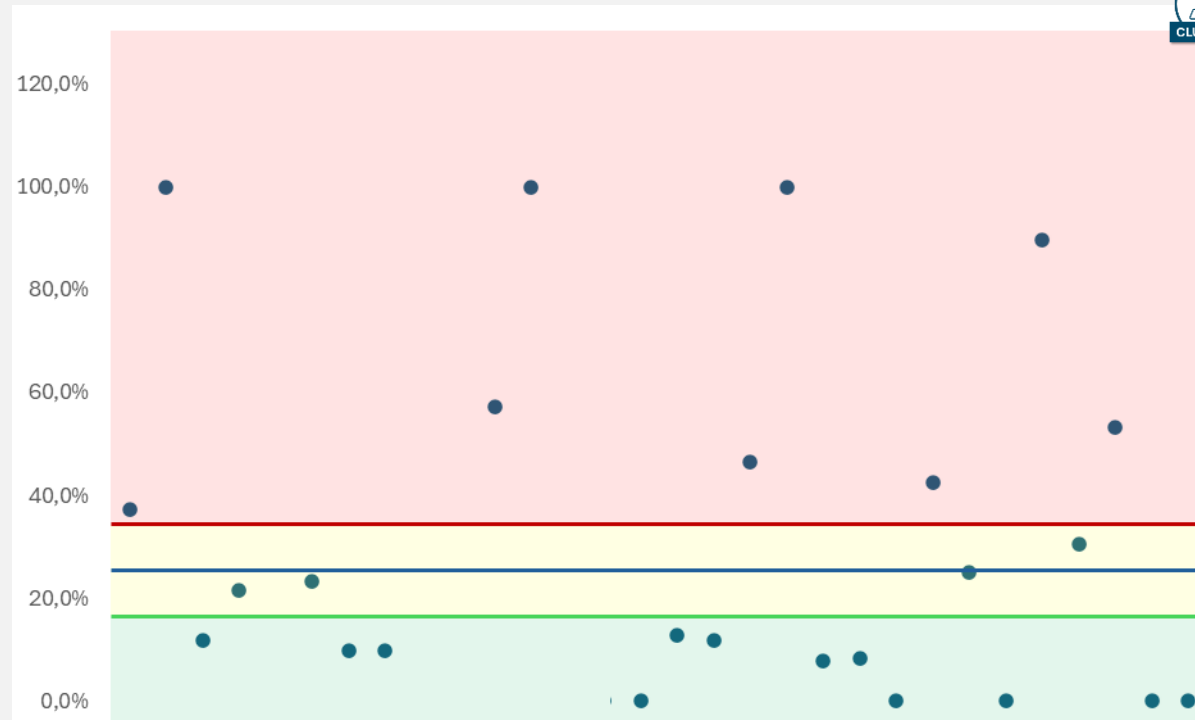


$\leq 16,5 \%$

12

N/A*

5



MEDIA
(fissa)

25,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100%

DEV. STANDARD
(fissa)

17,9%

HIGHLIGHT



- **9 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria rossa**.
- Delle **4 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**, **1 si posiziona sopra la media**.
- Delle **12 Amministrazioni** inserite nella categoria verde, **5 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

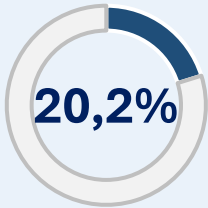


FORMULA

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



PANEL TOTALE

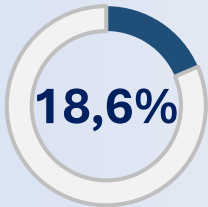


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 18,3 \%$

14



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

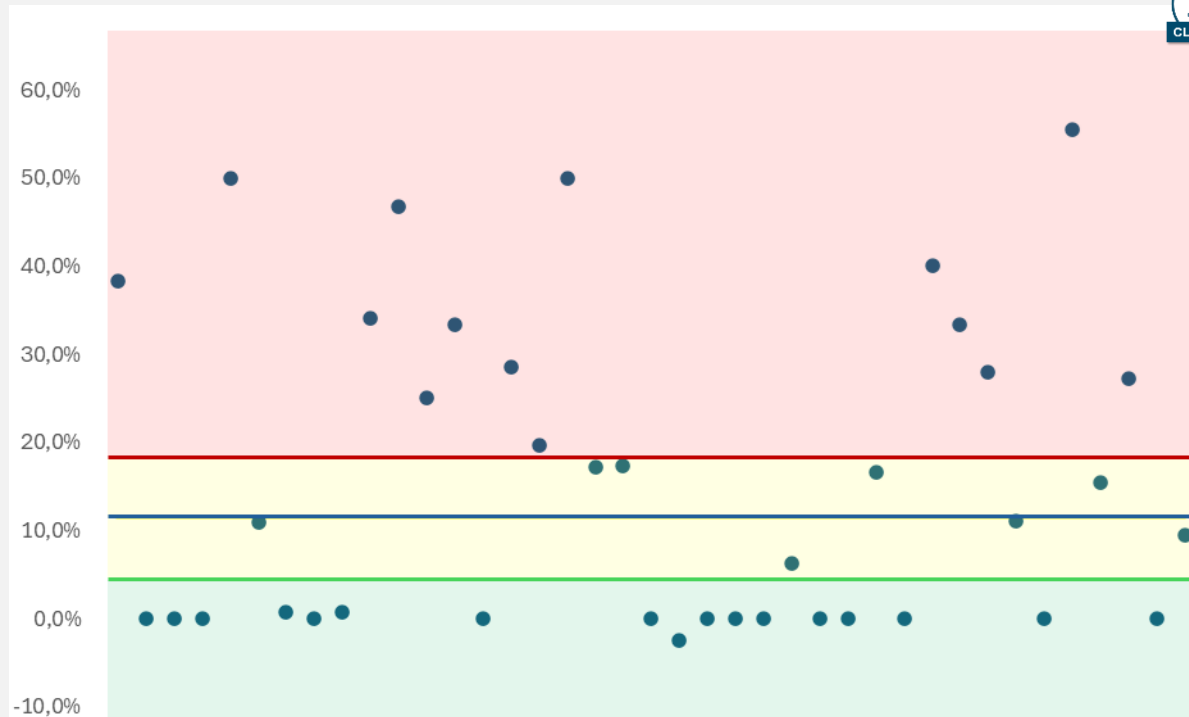
8



$\leq 4,5 \%$

17

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

11,4%

MINIMO
(attuale)

-2,4%

MASSIMO
(attuale)

55,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

13,8%

HIGHLIGHT



- 14 Amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, 3 di esse presentano un tasso di posti vacanti pari o superiore al 50,0%.
- Le 8 Amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno valori equamente distribuiti sopra e sotto la media.
- Quasi tutte le Amministrazioni appartenenti alla categoria verde presentano valori pari allo 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media.

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



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



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

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

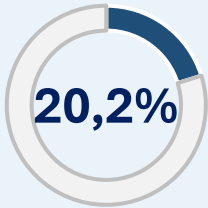


FORMULA

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



PANEL TOTALE

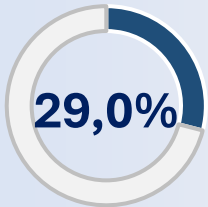


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 36,9 \%$

#ENTI PER
CATEGORIA

31



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

41

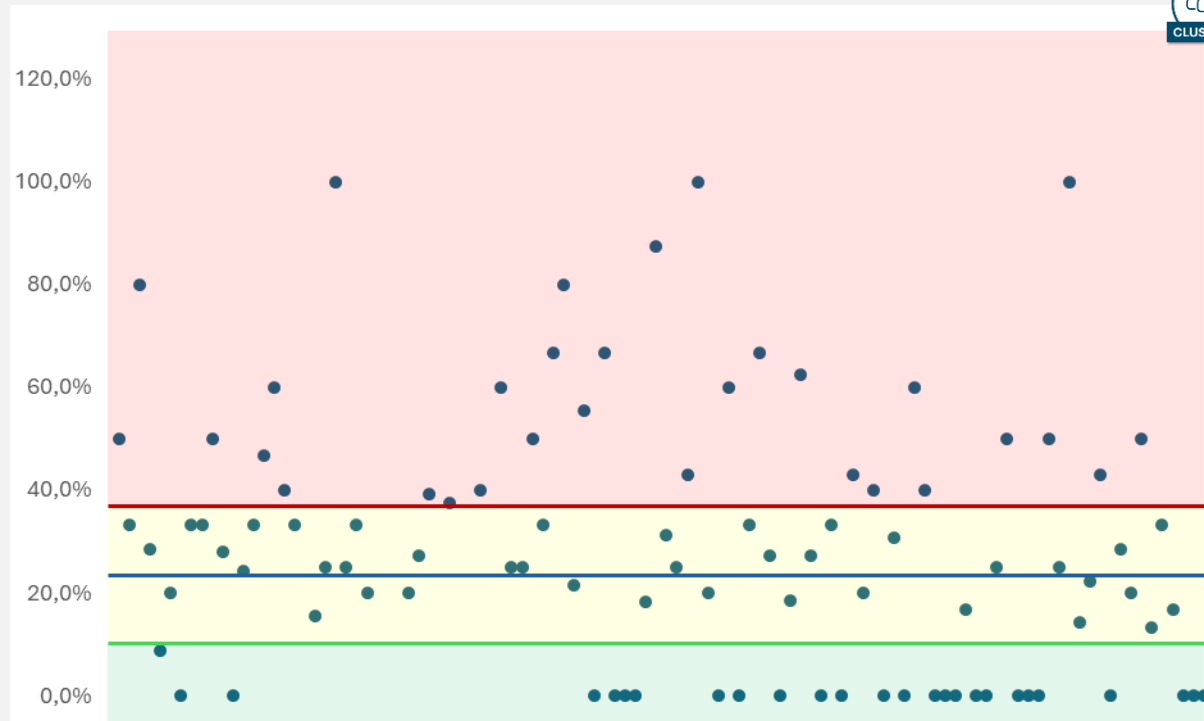


$\leq 10,1 \%$

26

N/A*

8



MEDIA
(fissa)

23,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

26,8%

HIGHLIGHT



- **31 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria rossa**, di cui **3** presentano un valore pari al **100,0%**.
- **41 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, con valori **prevalentemente distribuiti sopra la media**.
- Nella **categoria verde** tutte le Amministrazioni, ad eccezione di una, presentano **valori pari allo 0,0%**.
- Per 8 Amministrazione 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

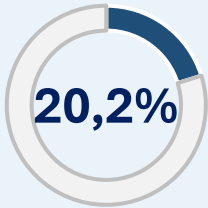


FORMULA

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



PANEL TOTALE

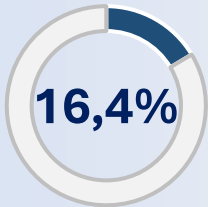


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 18,3$

#ENTI PER CATEGORIA
18



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

2

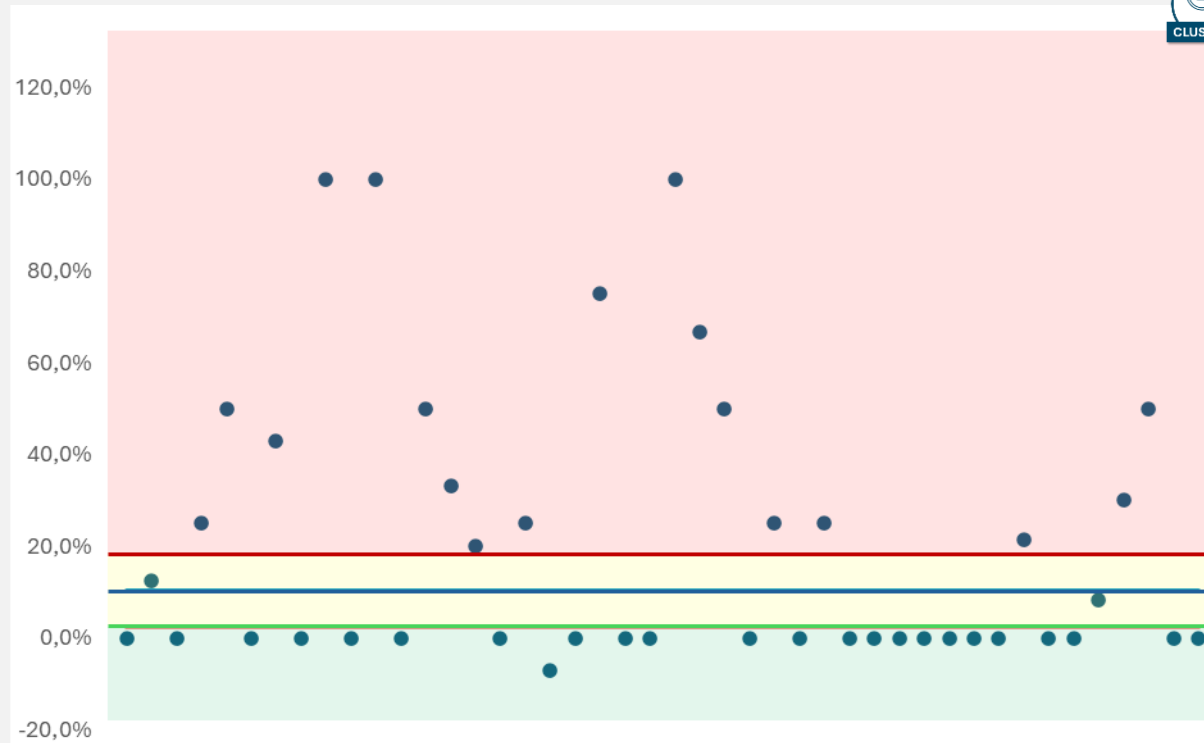


$\leq 2,5$

23

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

10,4%

MINIMO
(attuale)

-7,1%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,9%

HIGHLIGHT



- 18 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, e 3 di queste presentano valori pari al 100%.
- 2 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- Delle 23 Amministrazioni presenti nella **categoria verde**, tutte, ad eccezione di una, mostrano valori pari allo 0,0%.
- Per 1 Amministrazione 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 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



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

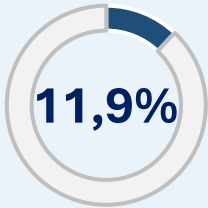


FORMULA

$(\text{personale entrato} + \text{personale uscito dall'ente in un anno} / \text{organico medio in un anno}) * 100$



PANEL TOTALE

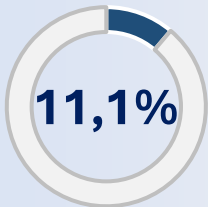


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 18,3\%$

8

#ENTI PER CATEGORIA



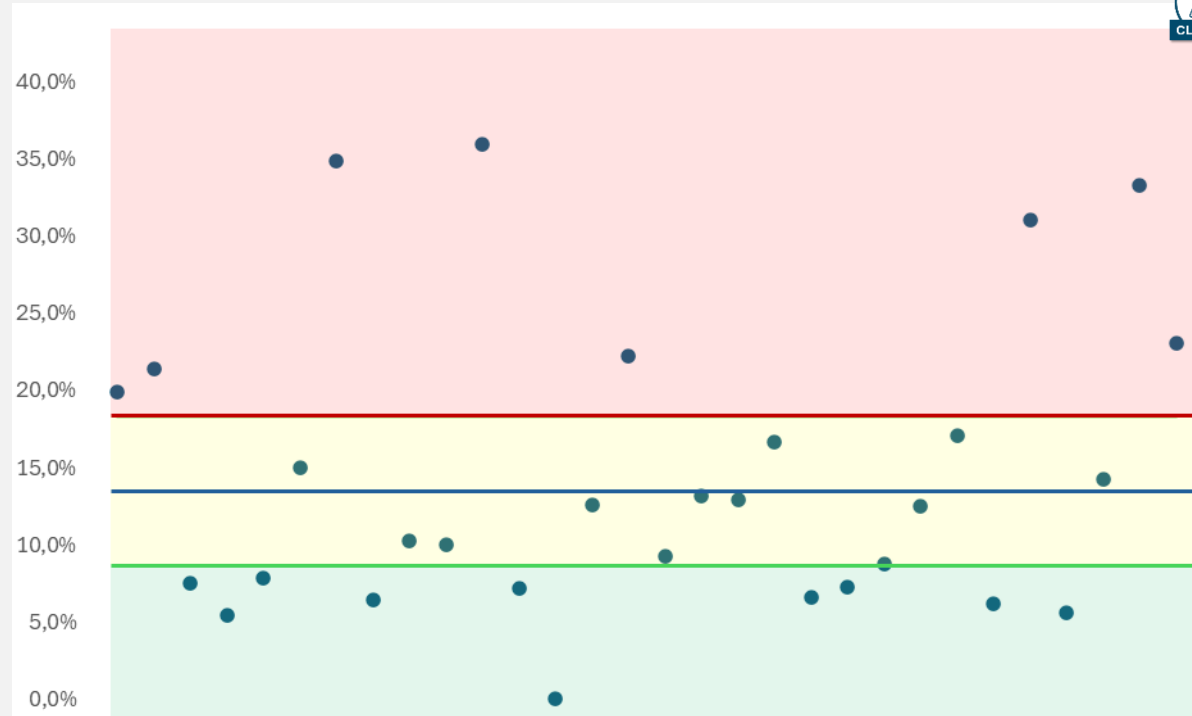
$> 8,7\%$
 $< 18,3\%$

12



$\leq 8,7\%$

10



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

36,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,6%

HIGHLIGHT



- 8 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, 1 di esse si distingue per un tasso di turnover superiore al 35,0%.
- 12 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- Delle 10 Amministrazioni presenti nella **categoria verde**, 1 ha valore 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 tasso di turnover complessivo



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



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

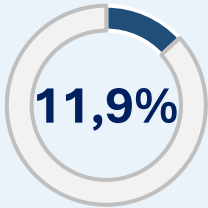


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 15,8%

16



> 9,5 %
< 15,8 %

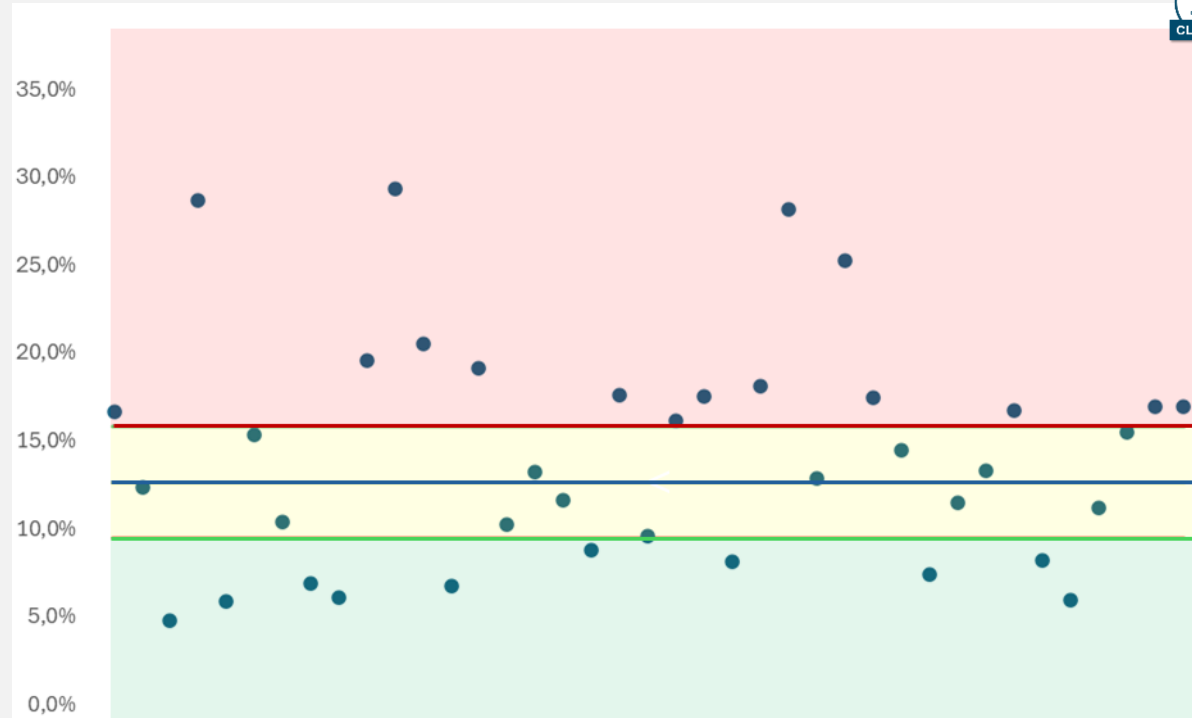
13



≤ 9,5 %

10

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

12,6%

MINIMO
(attuale)

4,8%

MASSIMO
(attuale)

29,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,3%

HIGHLIGHT



- 16 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**.
- Le 13 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** hanno valori **equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**.
- Delle 10 Amministrazioni presenti nella **categoria verde**, **nessuna ha un tasso di turnover pari allo 0,0%**.
- In sintesi: le rispondenti sono distribuite tendenzialmente al di sopra della media.

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





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

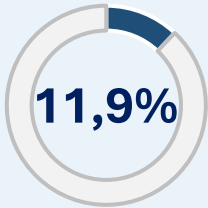


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 16,6%

38



> 10,4 %
< 16,6 %

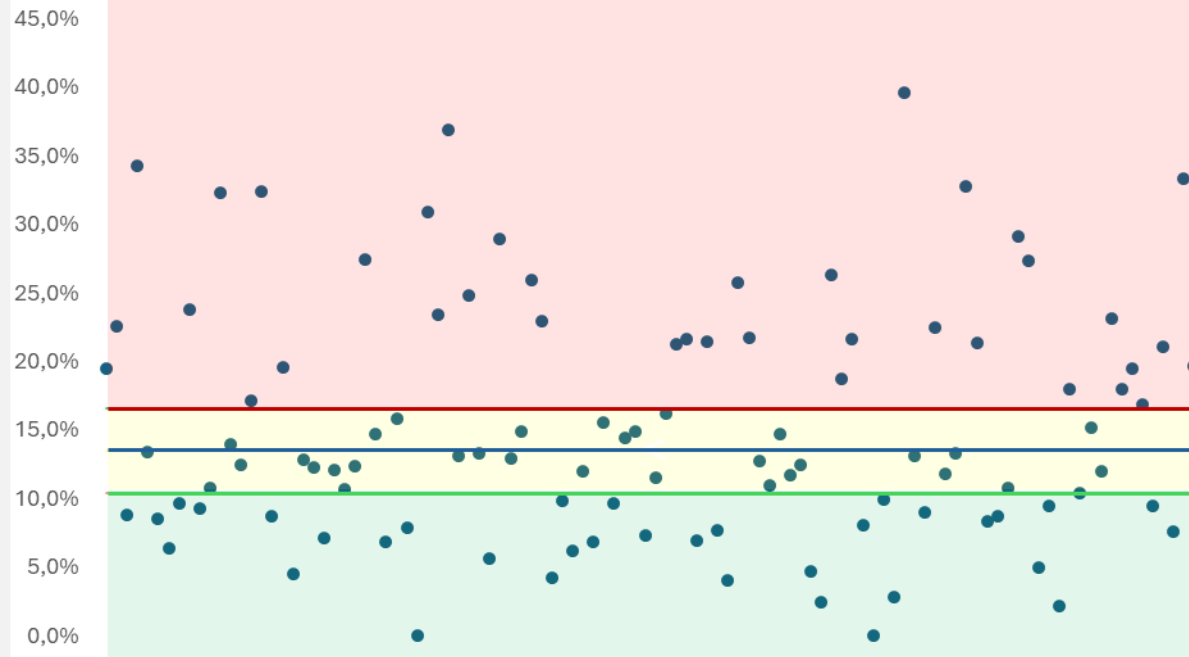
33



≤ 10,4 %

35

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

39,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,2%

HIGHLIGHT



- Tra le **38 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, solo **1** di esse ha un valore **pari al 40,0%**.
- Le Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** hanno valori tendenzialmente distribuiti **al di sotto della media**.
- Tra le **35 Amministrazioni** presenti nella **categoria verde**, **2** 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 complessivo



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

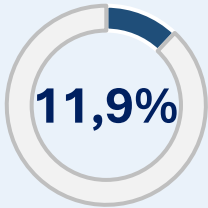


FORMULA

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



PANEL TOTALE

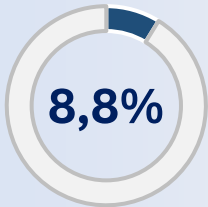


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 12,3%

8

#ENTI PER CATEGORIA



> 7,9 %
< 12,3 %

19

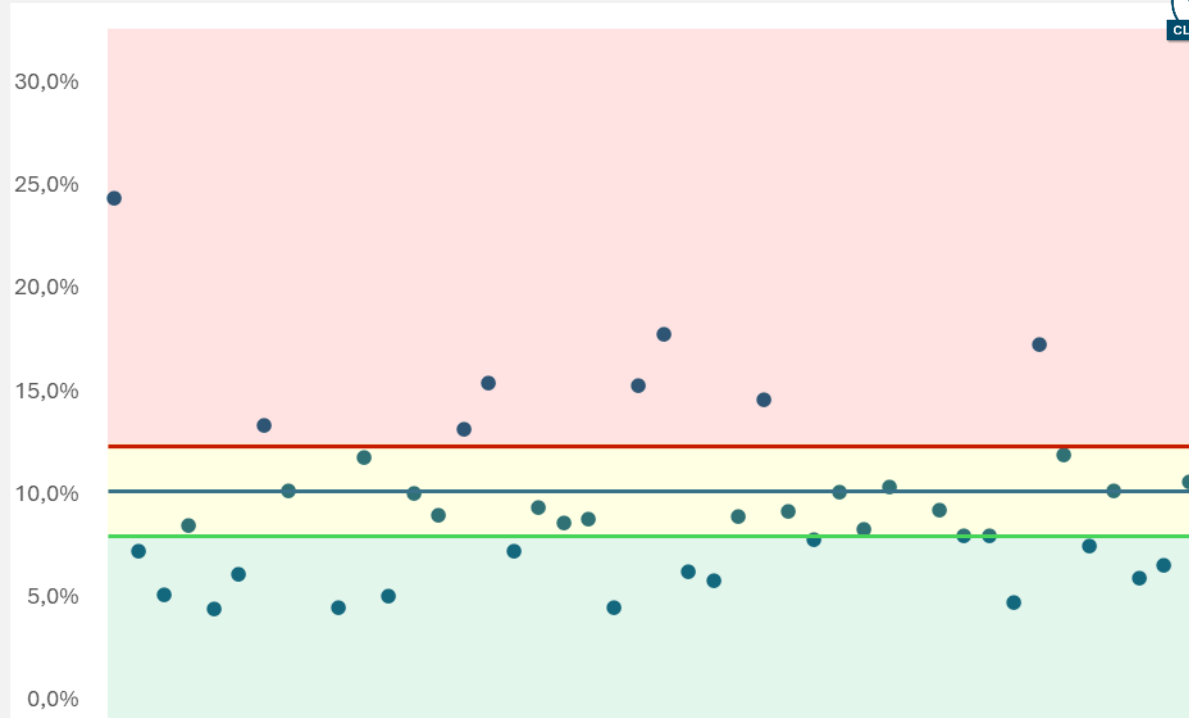


≤ 7,9 %

15

N/A*

2



MEDIA
(fissa)
10,1%

MINIMO
(attuale)
4,4%

MASSIMO
(attuale)
24,3%

DEV. STANDARD
(fissa)
4,4%

HIGHLIGHT



- Delle 8 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa**, 1 presenta un **valore prossimo al 25,0%**.
- **19 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla** e si **distribuiscono principalmente al di sotto della media**.
- **15 Amministrazioni** sono inserite 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 complessivo



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

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

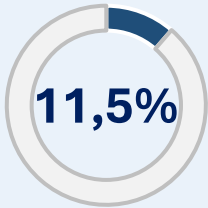


FORMULA

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



PANEL TOTALE

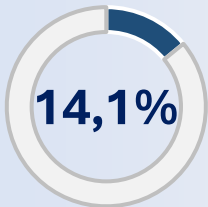


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 13,8\%$

12



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

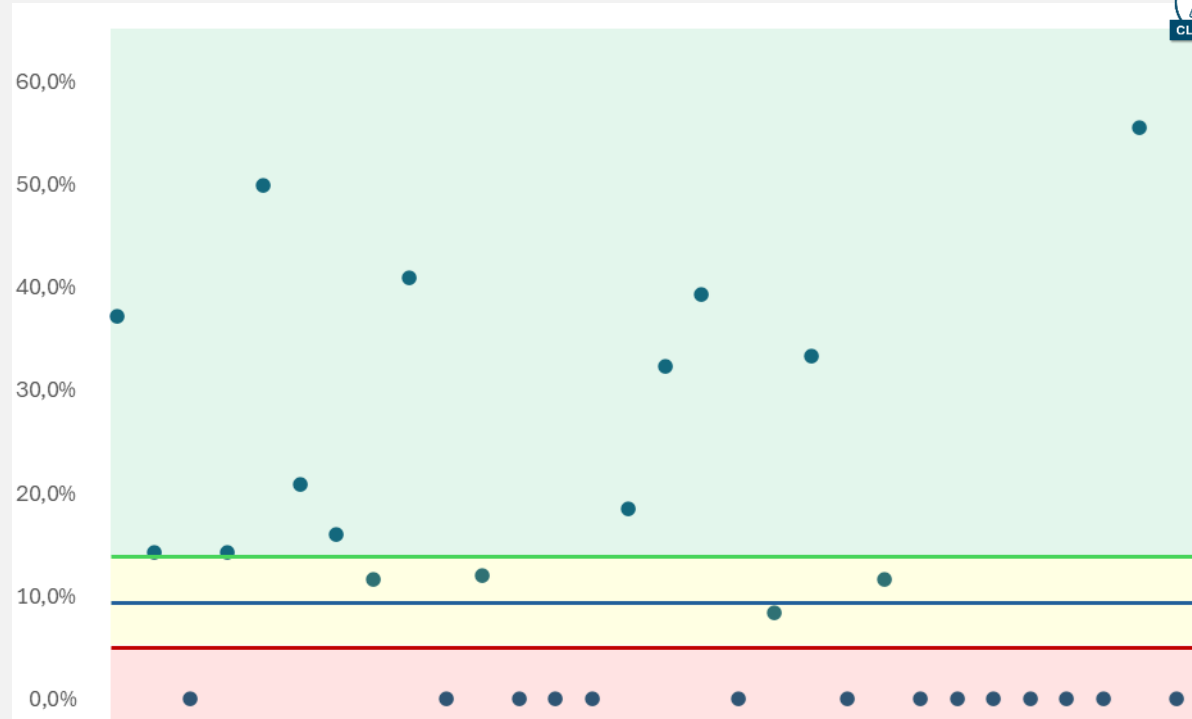
4



$\leq 4,9\%$

14

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

9,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

55,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,9%

HIGHLIGHT



- 12 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**.
- 4 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla** e presentano valori sopra la media, ad eccezione di 1.
- 14 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, con valori pari a 0,0%.
- In sintesi: Le Amministrazioni rispondenti presentano valori equamente distribuiti al di sopra e 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

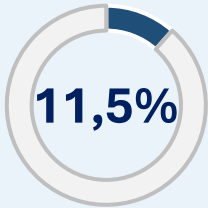


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 16,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

20



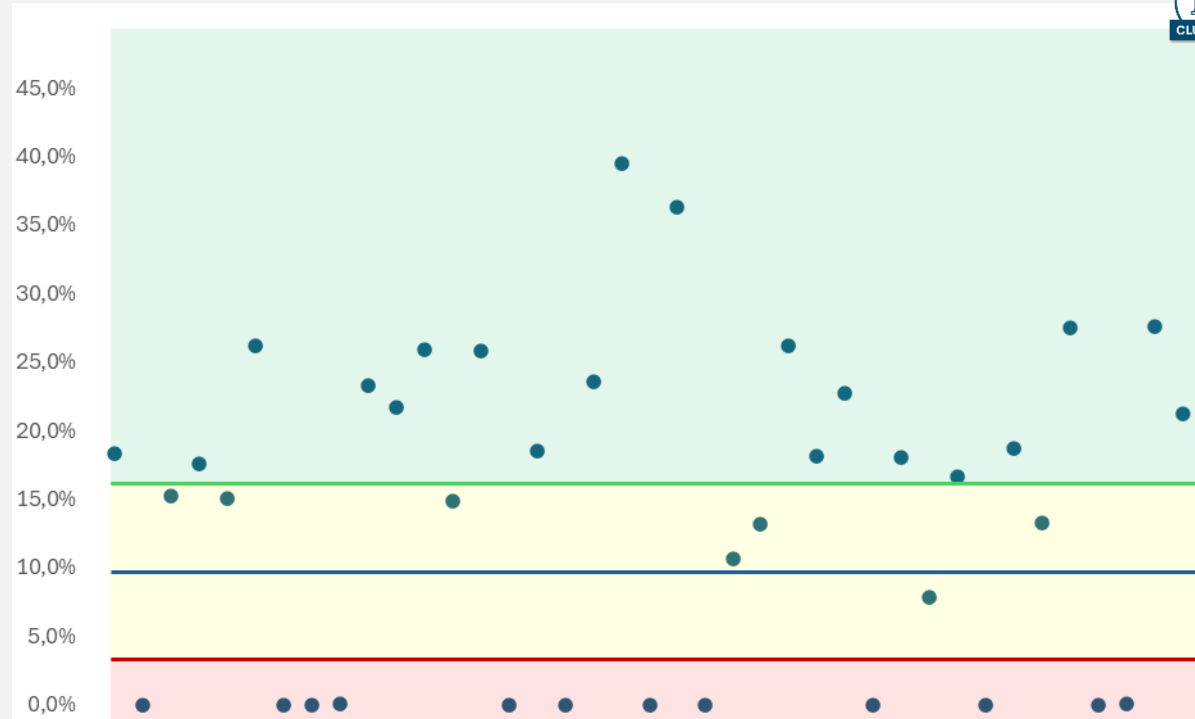
$> 3,3\%$
 $< 16,1\%$

7



$\leq 3,3\%$

12



MEDIA
(fissa)

9,7%

MINIMO
(attuale)

0%

MASSIMO
(attuale)

39,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

12,8%

HIGHLIGHT



- 20 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, 2 di esse si distinguono per valori superiori al 30%.
- Delle 7 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** solo 1 si posiziona sotto la media.
- Nella **categoria rossa** sono presenti 12 Amministrazioni con valore pari allo 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

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

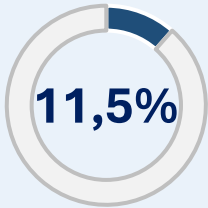


FORMULA

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



PANEL TOTALE

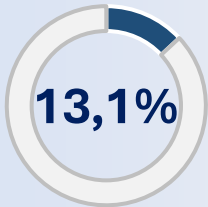


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

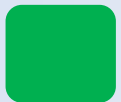


KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 16,2\%$

44

#ENTI PER CATEGORIA



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

23

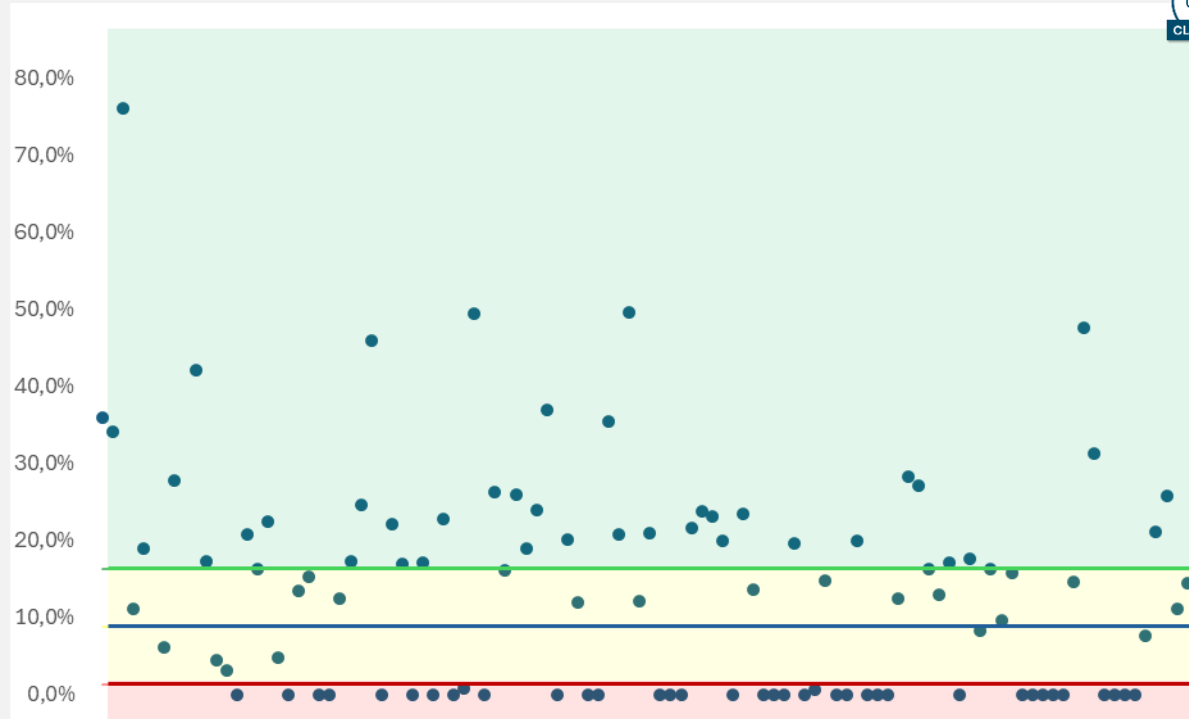


$\leq 1,4\%$

37

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

8,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

76,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,9%

HIGHLIGHT



- 44 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, 1 di esse registra un tasso di progressione nelle aree vicino all' 80,0%.
- 23 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui 6 presentano valori inferiori alla media.
- 37 Amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**, quasi tutte con valore pari allo 0,0%.
- In sintesi il campione analizzato si distribuisce prevalentemente al di sopra della media.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

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

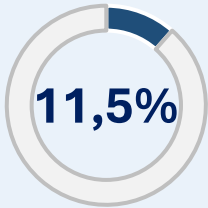


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 11,8\%$

17

#ENTI PER CATEGORIA



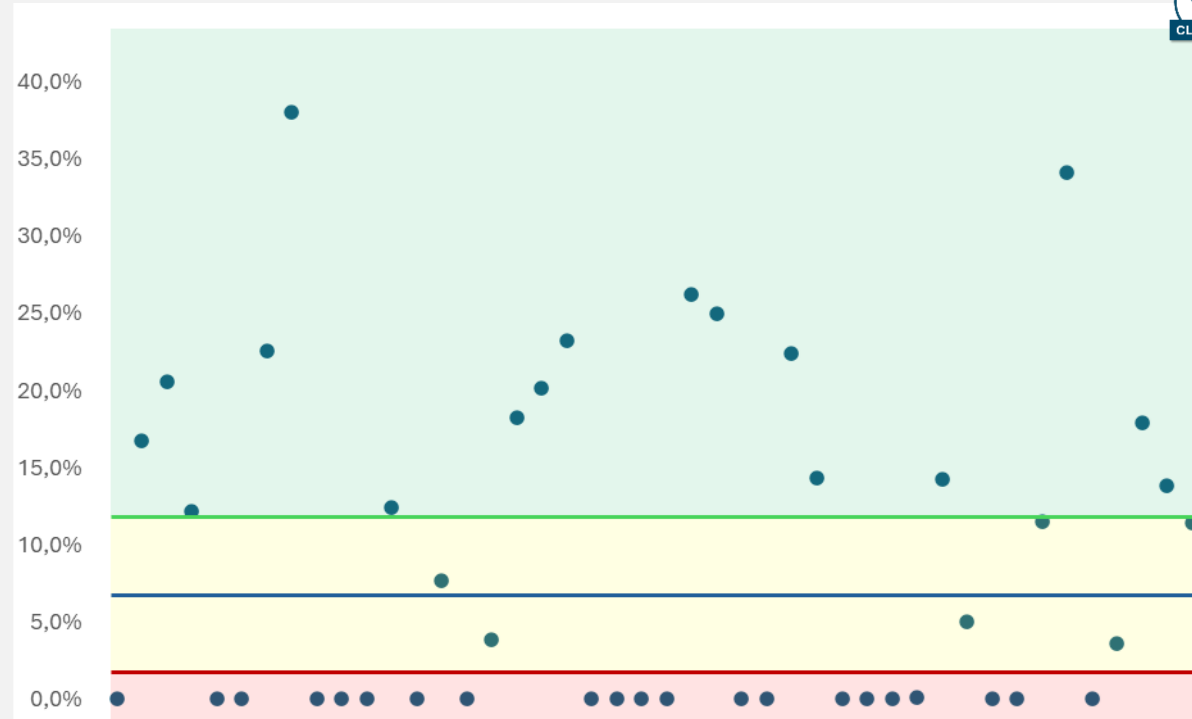
$> 1,7\%$
 $< 11,8\%$

6



$\leq 1,7\%$

21



MEDIA
(fissa)

6,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

38,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

10,1%

HIGHLIGHT



- 17 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, tra queste 2 si distinguono per valori superiori al 30,0%.
- 6 Amministrazioni si posizionano nella **categoria gialla**, con valori equamente distribuiti di sotto e al di sopra della media.
- Tra le 21 Amministrazioni presenti nella **categoria rossa**, tutte presentano un valore pari allo 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8 TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

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

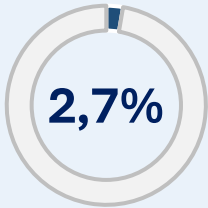


FORMULA

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



PANEL TOTALE

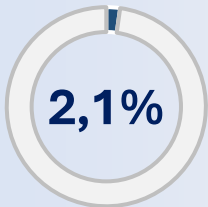


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 4,5 \%$

4

#ENTI PER CATEGORIA



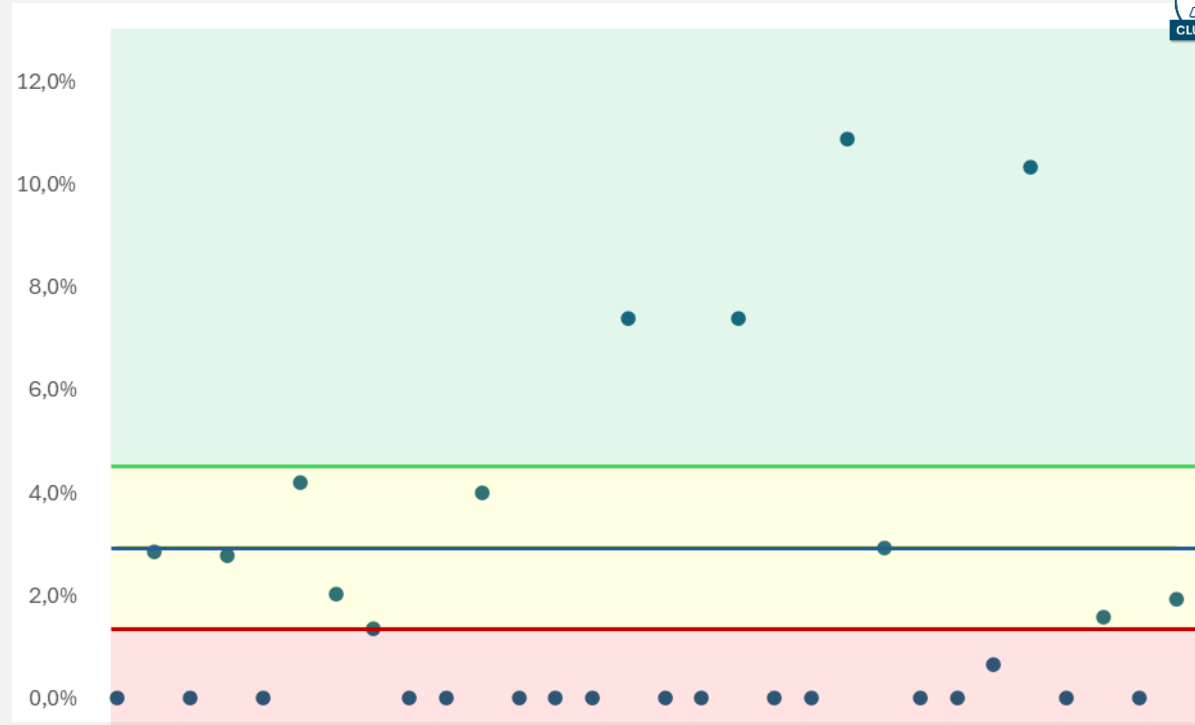
$> 1,3 \%$
 $< 4,5 \%$

9



$\leq 1,3 \%$

17



MEDIA
(fissa)

2,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

10,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,2%

HIGHLIGHT



- 4 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**.
- Delle 9 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, 6 presentano valori al di sotto della media.
- 17 Amministrazioni sono collocate nella **categoria rossa**.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni rispondenti presenta valori al di sotto della media.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8

TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

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

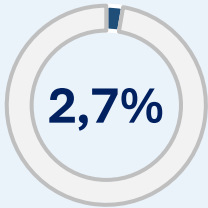


FORMULA

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



PANEL TOTALE

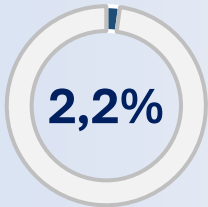


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 2,7 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



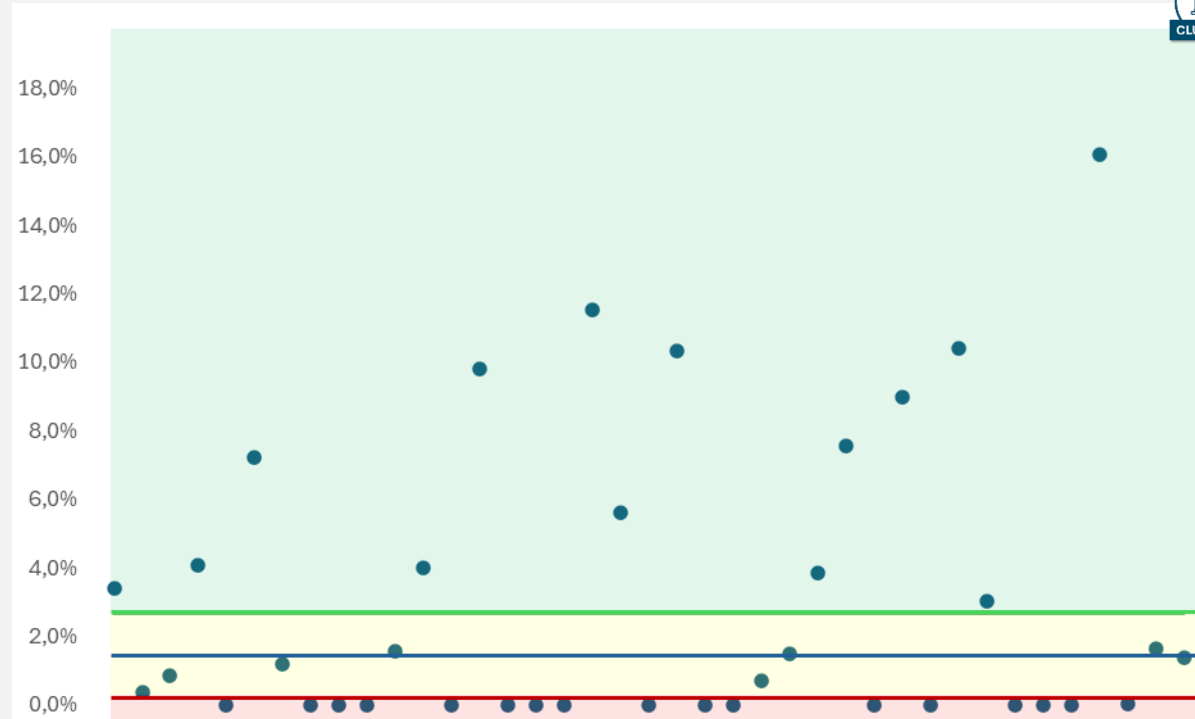
$> 0,2 \%$
 $< 2,7 \%$

8



$\leq 0,2 \%$

17



MEDIA
(fissa)

1,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

16,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,5%

HIGHLIGHT



- 14 Amministrazioni rientrano nella **categoria verde**, 1 di esse si distingue per un **valore pari al 16,0%**.
- 8 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui 3 presentano valori **al di sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** sono presenti **17 Amministrazioni**, **tutte con valori pari allo 0,0%**.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni rispondenti presenta valori al di sotto della media.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8

TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

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

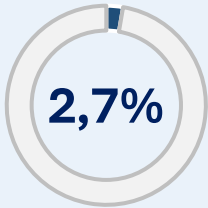


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 5,0 \%$

26

#ENTI PER CATEGORIA



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

27

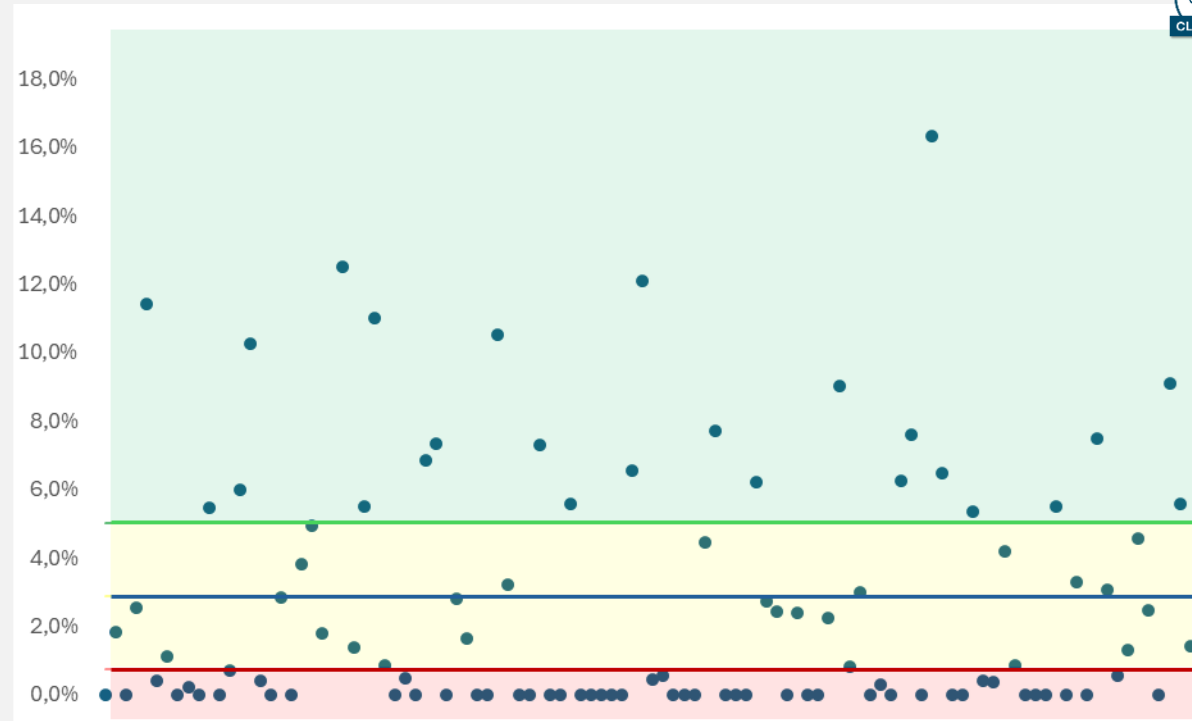


$\leq 0,7 \%$

52

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

2,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

16,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

4,3%

HIGHLIGHT



- Delle **26 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, 1 di esse si distingue per un **valore superiore al 16,0%**.
- 27 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, 9 di esse presentano **valori al di sopra della media**.
- 52 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.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8 TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

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

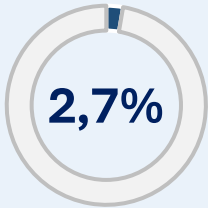


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 4,0 \%$

15



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

5

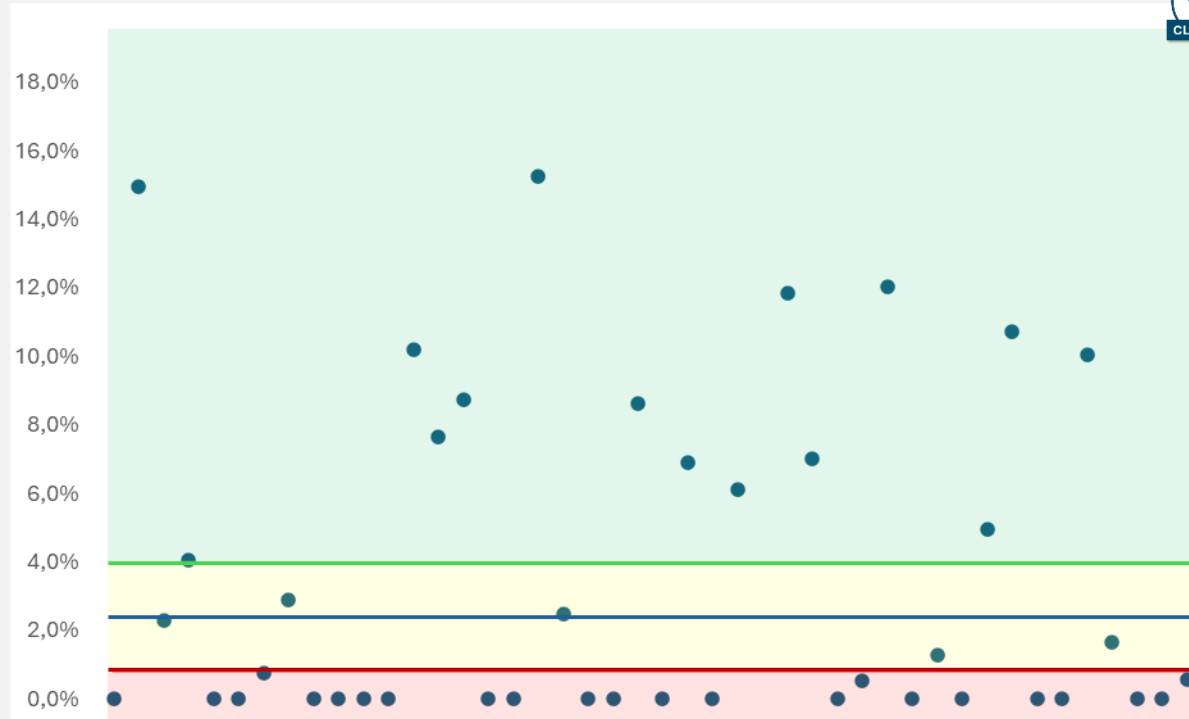


$\leq 0,8 \%$

23

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

2,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

15,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,2%

HIGHLIGHT



- 15 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**.
- 5 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, 3 di esse presentano un **valore al di sotto della media**.
- 23 Amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

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

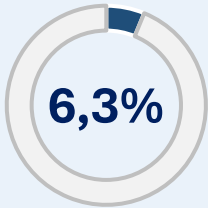


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 1,0 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

13



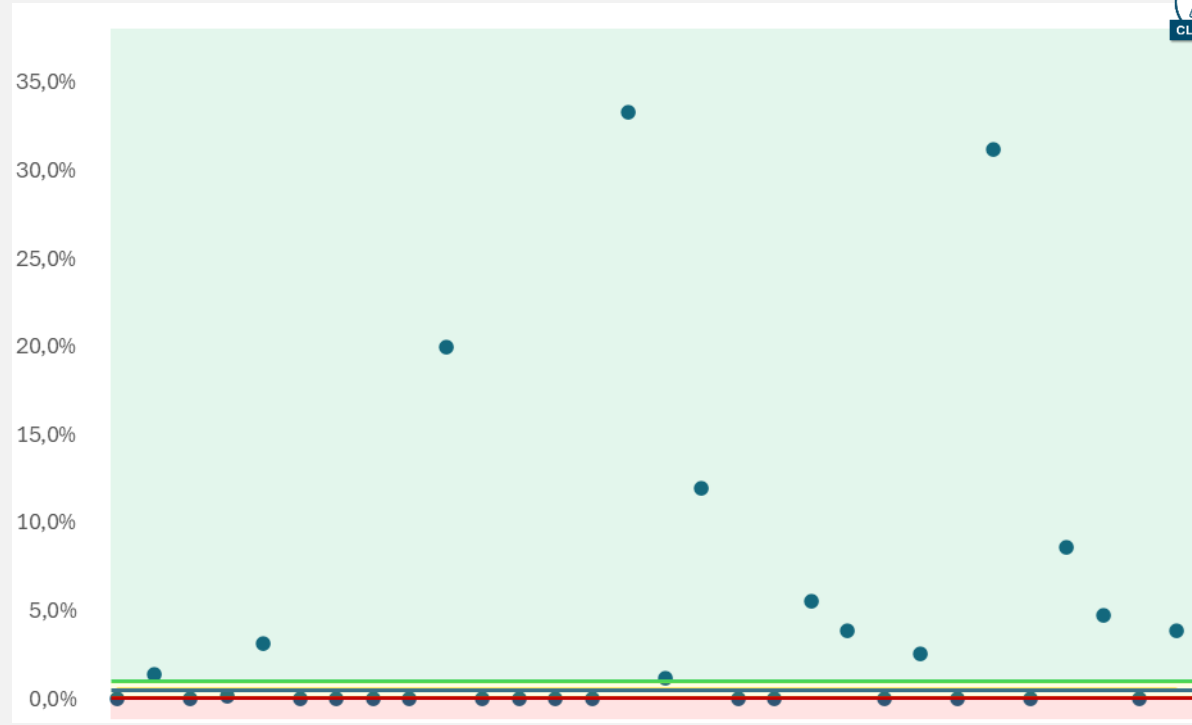
$> 0,07 \%$
 $< 1,0 \%$

1



$\leq 0,07 \%$

16



MEDIA
(fissa)

0,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

33,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,0%

HIGHLIGHT



- 13 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, 2 delle quali presentano valori superiori al 30%.
- 1 Amministrazione è inserita nella **categoria gialla**.
- 16 Amministrazioni rientrano nella **categoria rossa** con valore rilevato pari a 0,0%.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

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

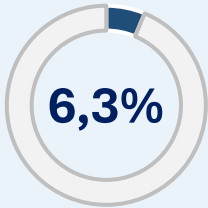


FORMULA

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



PANEL TOTALE

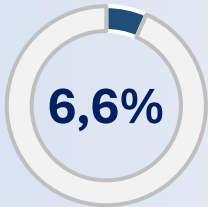


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 4,7 \%$

13

#ENTI PER CATEGORIA



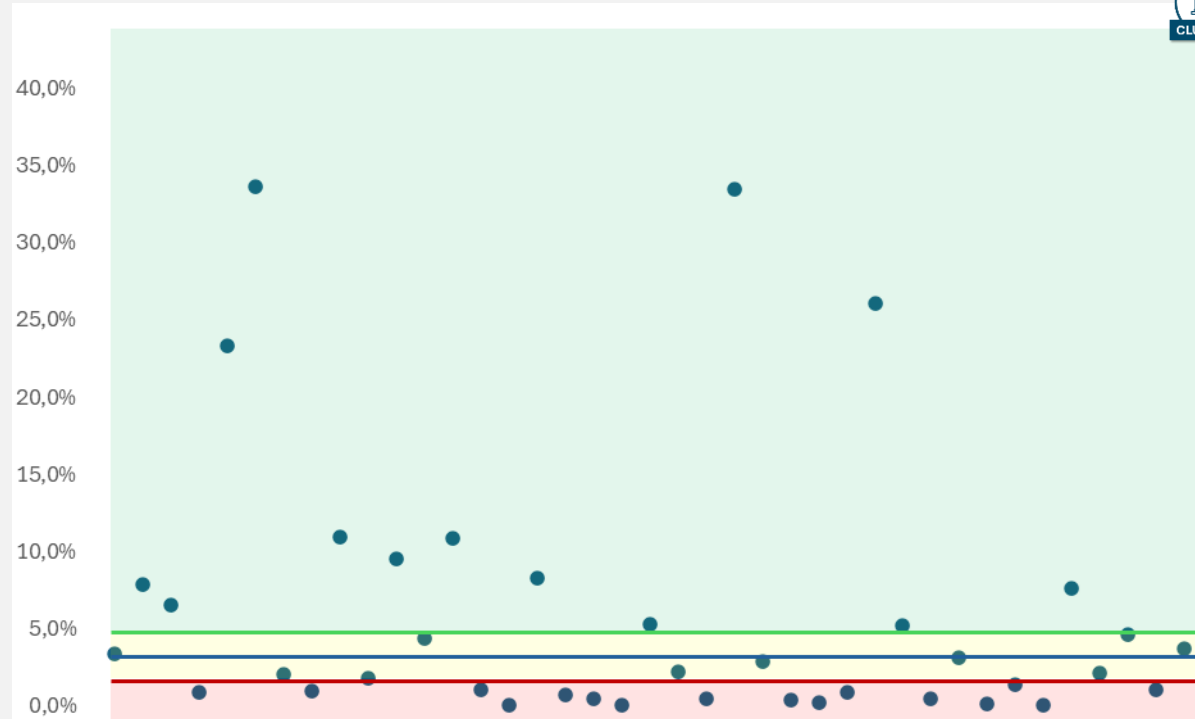
$> 1,6 \%$
 $< 4,7 \%$

10



$\leq 1,6 \%$

16



MEDIA
(fissa)

3,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

33,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **13 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, 2 enti si distinguono per **valori superiori al 30,0%**.
- **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, con valori prevalentemente inferiori alla media.
- Nella **categoria rossa** si collocano **16 Amministrazioni**, tutte con valori vicini o pari allo **0,0%**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

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

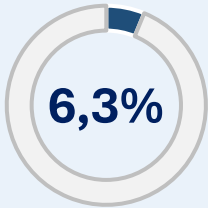


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 6,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



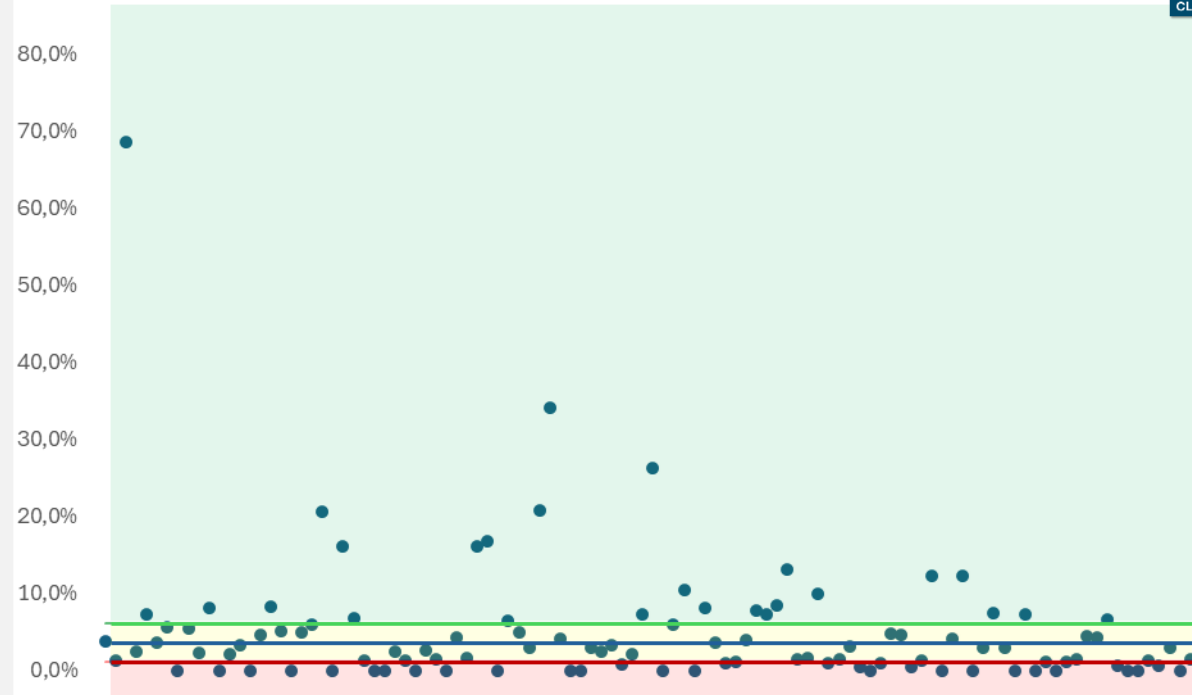
$> 1,2\%$
 $< 6,2\%$

46



$\leq 1,2\%$

34



MEDIA
(fissa)

3,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

68,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla **categoria verde**, si segnala che delle **26 Amministrazioni** che vi fanno parte, solamente **1** presenta un **valore prossimo al 70,0%**.
- 46 Amministrazioni** presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano **34 Amministrazioni**, **quasi tutte con valori pari 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

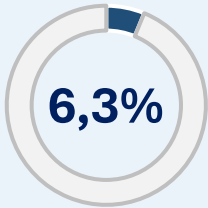


FORMULA

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



PANEL TOTALE

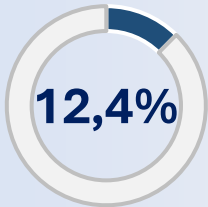


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 18,7\%$

7

#ENTI PER CATEGORIA



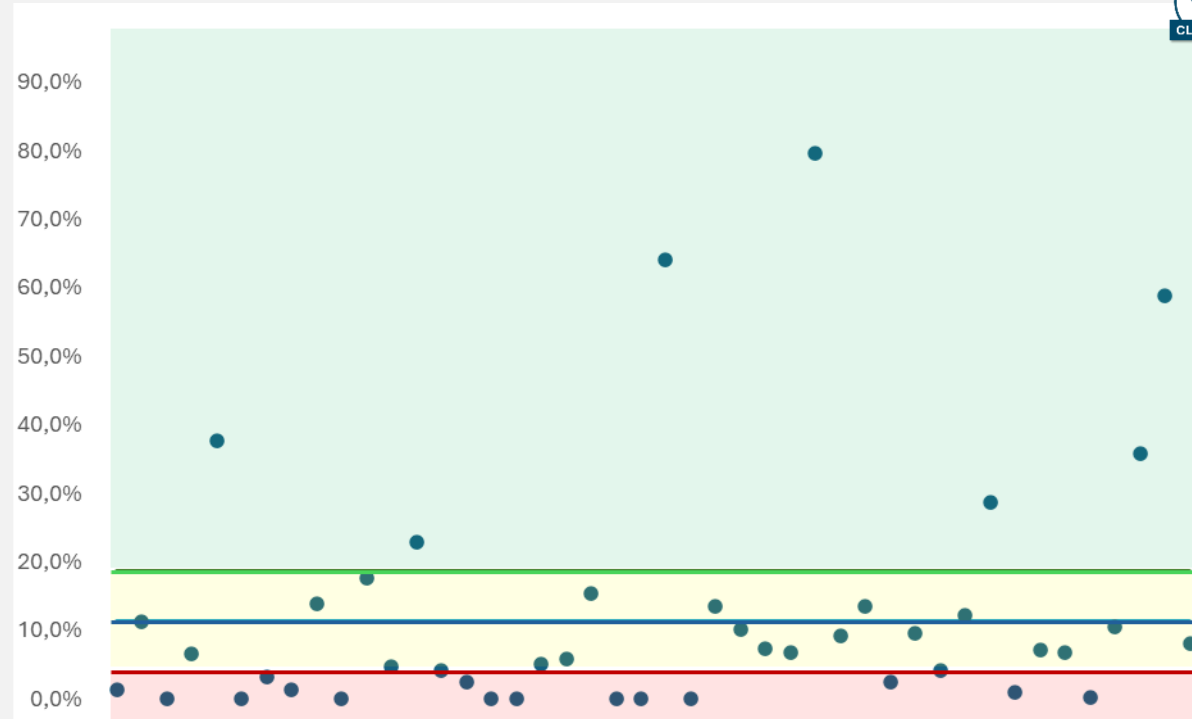
$> 3,9\%$
 $< 18,7\%$

22



$\leq 3,9\%$

15



MEDIA
(fissa)

11,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

79,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo **7 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui 3 si distinguono per valori **superiori al 50,0%**.
- 22 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**, la maggior parte di esse presenta **valori al di sotto della media**.
- 15 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa** e **9** di esse presentano **valori pari allo 0,0%**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

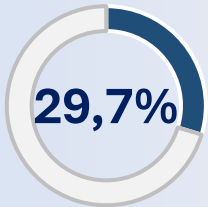


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 29,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



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

5

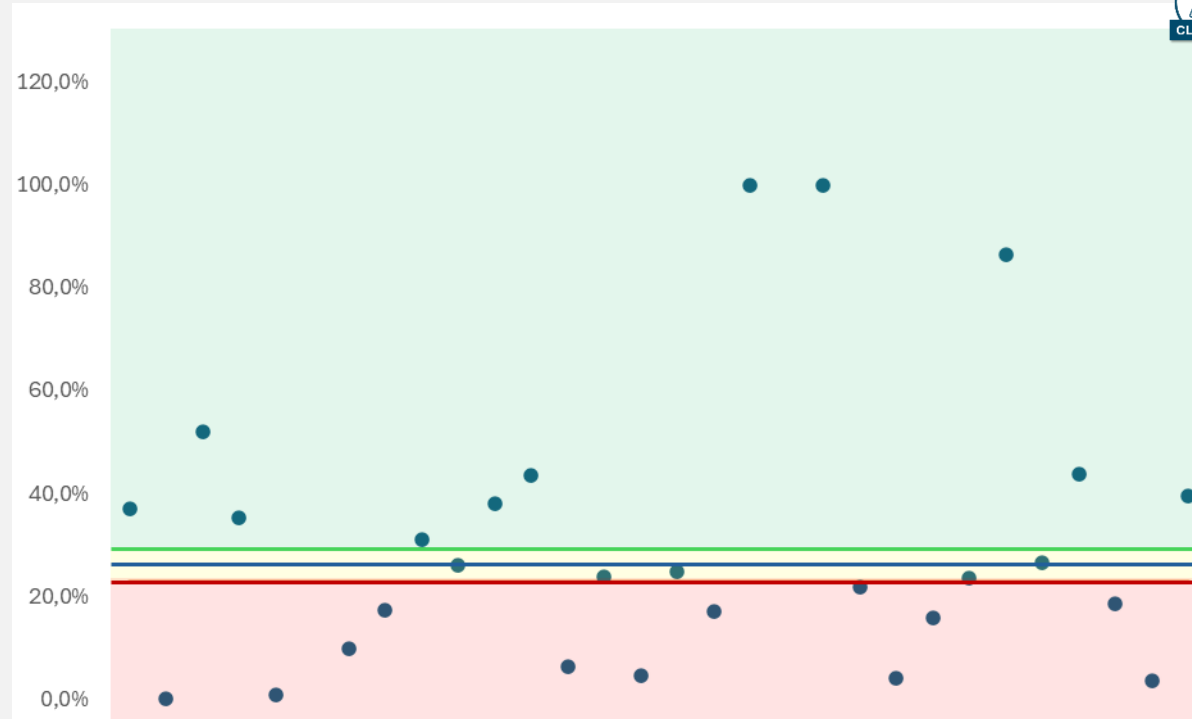


$\leq 23,0 \%$

12

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

26,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **11 Amministrazioni** si collocano nella categoria verde, 2 delle quali consentono ai propri dipendenti di svolgere il **100,0% di giornate di lavoro in modalità agile**.
- Delle **5 Amministrazioni** inserite nella categoria gialla, 3 presentano valori al di sotto della media.
- 12 Amministrazioni** si collocano in categoria rossa.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



RAZIONALE

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



FORMULA

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



PANEL TOTALE

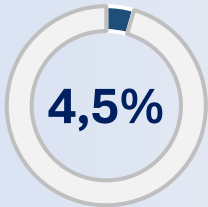


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 20,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



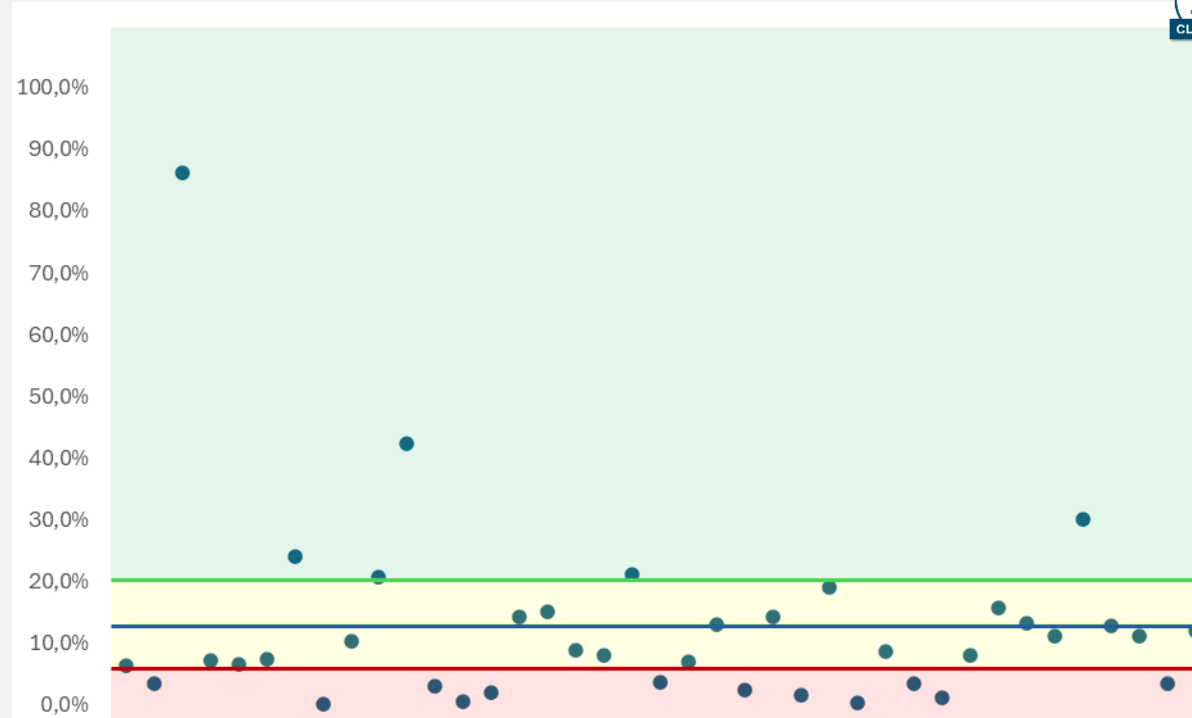
$> 5,7 \%$
 $< 20,1 \%$

21



$\leq 5,7 \%$

12



MEDIA
(fissa)

12,9%

MINIMO
(attuale)

0,1%

MASSIMO
(attuale)

86,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,4%

HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, ma solamente 1 con un **valore superiore all'80%**.
- Le 21 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano valori tendenzialmente distribuiti **al di sotto della media**.
- 12 Amministrazioni si collocano in **categoria rossa**.





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



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 8,4 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



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

77

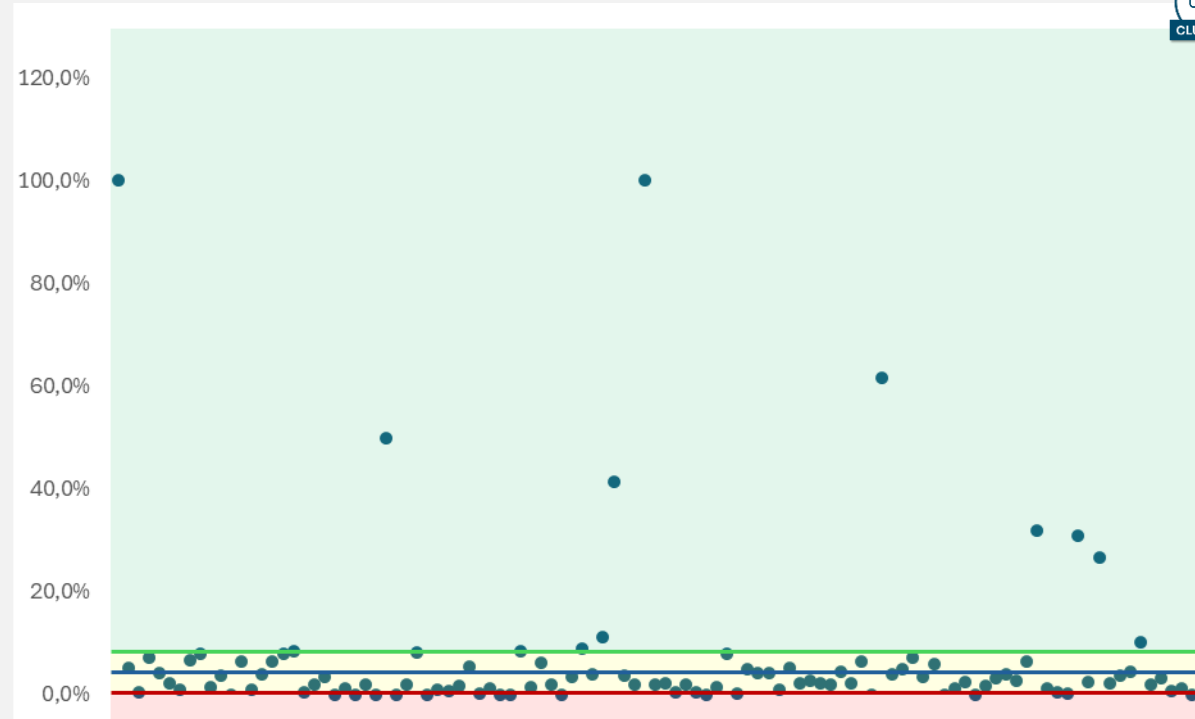


$\leq 0,2 \%$

14

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

4,3%

MINIMO
(attuale)

0.0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **12 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di cui **2** hanno **valori pari al 100,0%**.
- Le **77 Amministrazioni** inserite nella categoria gialla presentano per lo più **valori al di sotto della media**.
- 14 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.
- In sintesi: ad eccezione delle 12 Amministrazioni posizionate in fascia verde, le restanti si distribuiscono per lo più al di sotto della media.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 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

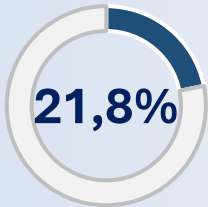


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 23,2 \%$

12



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

12

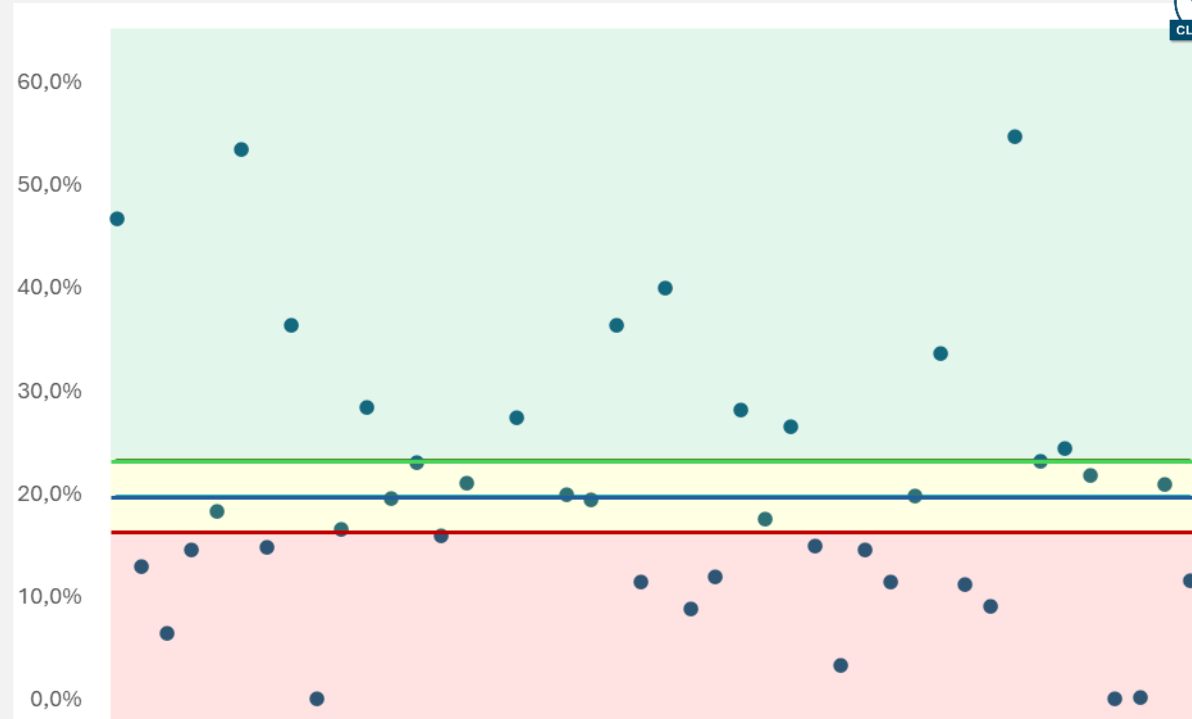


$\leq 16,2 \%$

18

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

19,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

54,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,9%

HIGHLIGHT



- 12 Amministrazioni si posizionano nella **categoria verde**, di cui 3 si distinguono per valori superiori al 45%.
- Le 12 Amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano valori equamente distribuiti sopra e sotto la media.
- 18 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, tra queste 3 si distinguono per un valore pari al 0%, non consentendo alcuna giornata in modalità agile.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

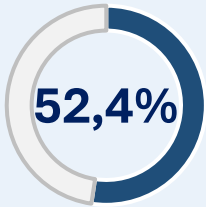


FORMULA

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



PANEL TOTALE

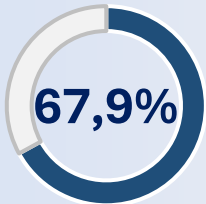


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1

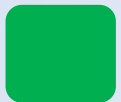


KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 72,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



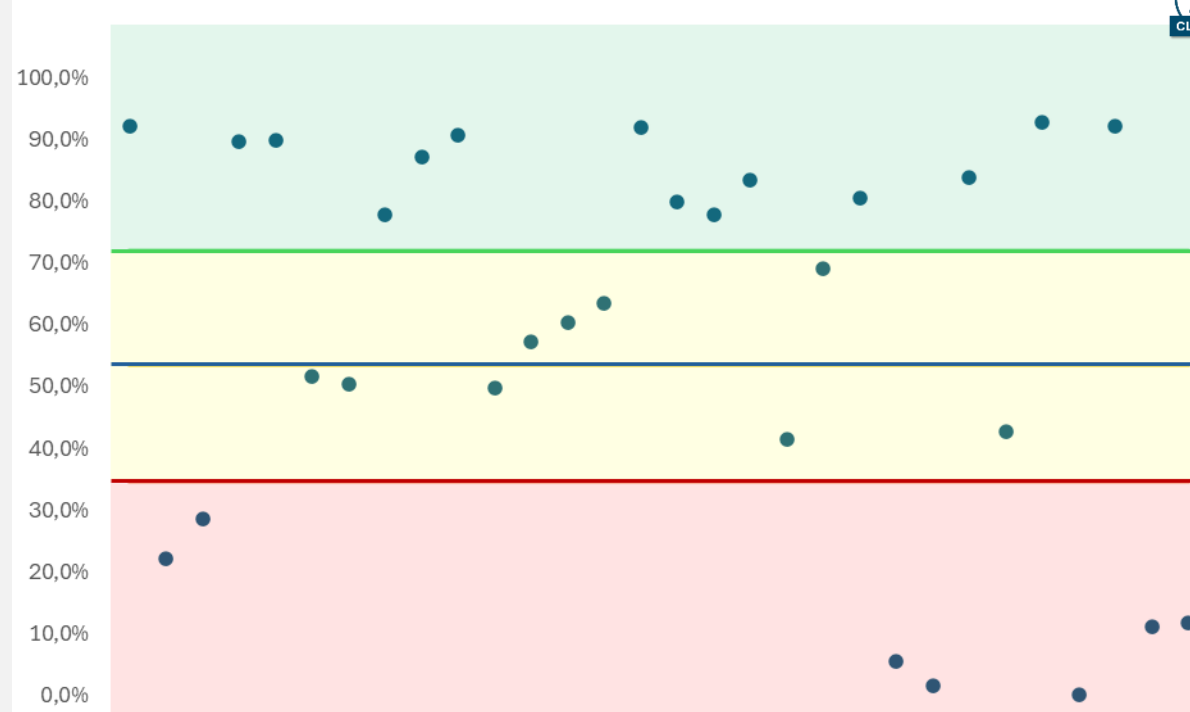
$> 34,6\%$
 $< 72,1\%$

9



$\leq 34,6\%$

7



MEDIA
(fissa)

53,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

92,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

37,5%

HIGHLIGHT



- 14 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde** e, tra queste, 5 riconoscono a più del 90,0% dei propri dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro in modalità agile.
- 9 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- 7 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, tra queste 1 non offre la possibilità ai propri dipendenti di usufruire del lavoro in modalità agile.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



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

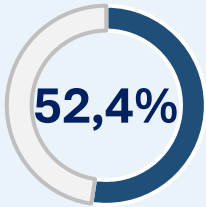


FORMULA

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



PANEL TOTALE

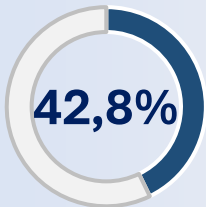


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 50,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

13



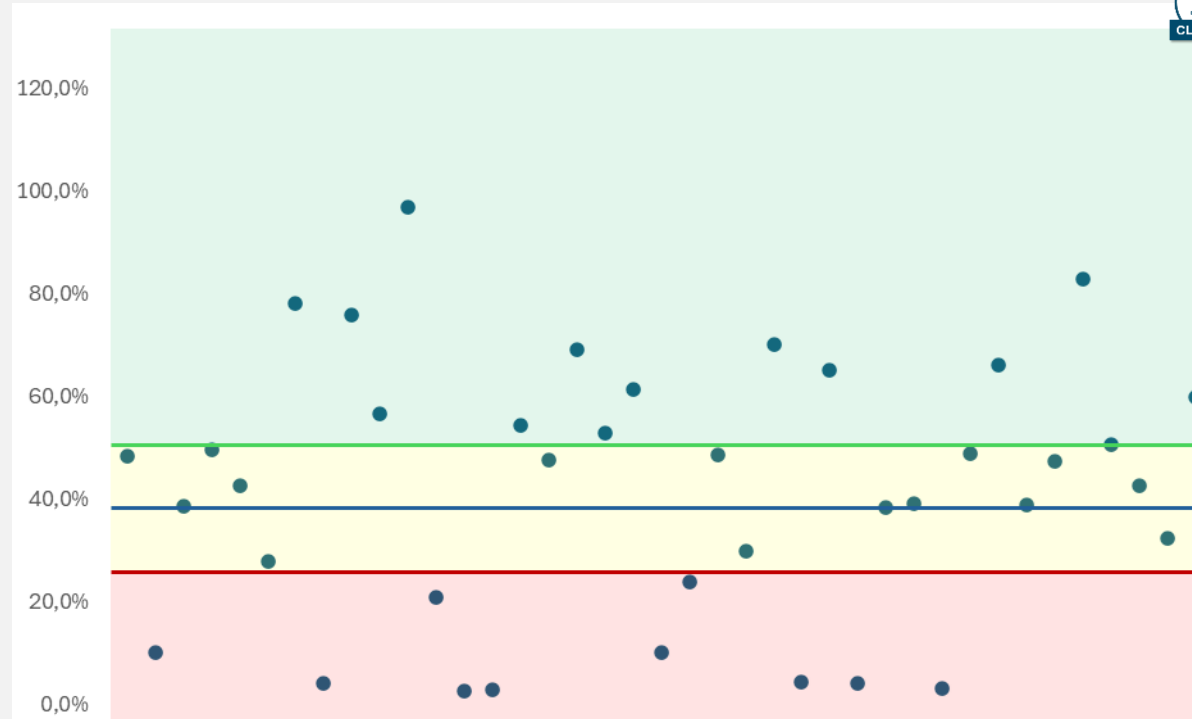
$> 25,9\%$
 $< 50,6\%$

16



$\leq 25,9\%$

10



MEDIA
(fissa)

38,2%

MINIMO
(attuale)

2,7%

MASSIMO
(attuale)

96,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

24,7%

HIGHLIGHT



- Delle **13 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 **16 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** si distribuiscono maggiormente **al di sopra della media**.
- **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, tra esse **nessuna** presenta valori **pari a 0,0%**.



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



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

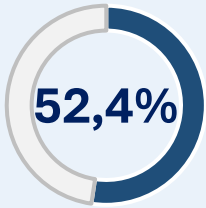


FORMULA

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



PANEL TOTALE

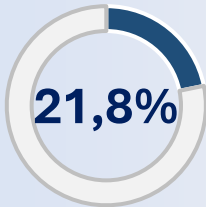


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 19,9\%$

40

#ENTI PER CATEGORIA



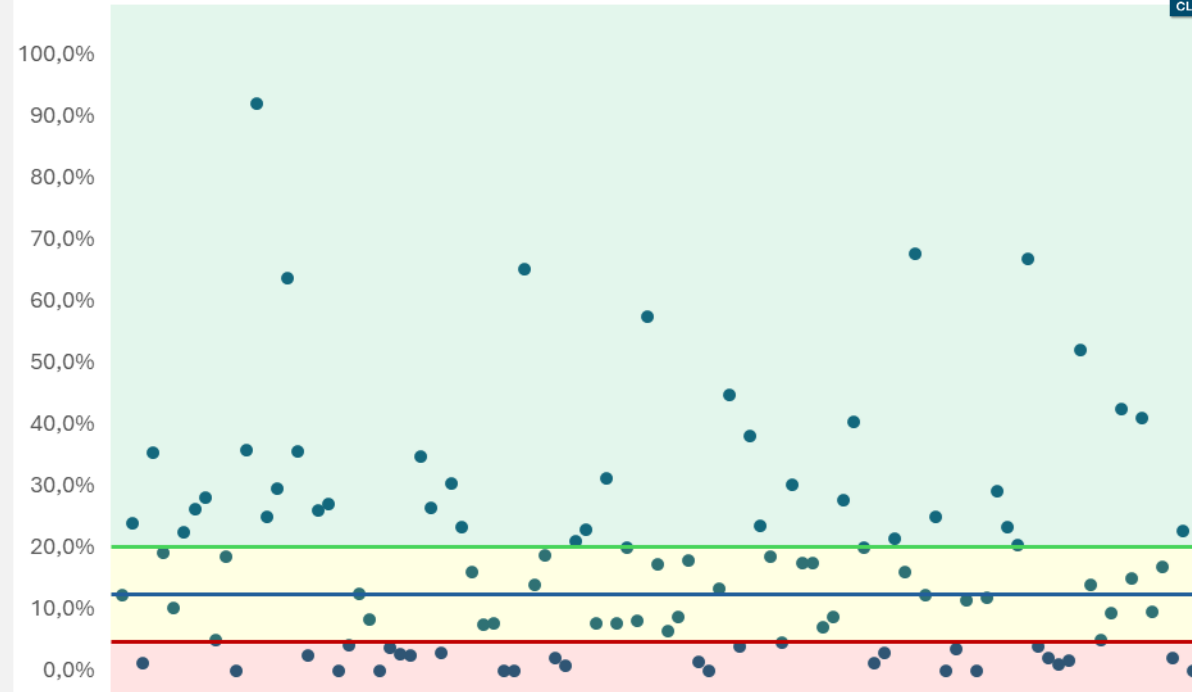
$> 4,6\%$
 $< 19,9\%$

37



$\leq 4,6\%$

29



MEDIA
(fissa)

12,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

91,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,3%

HIGHLIGHT



- Delle **40 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, soltanto **1** presenta un valore superiore al **90,0%**.
- Le **37 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** si distribuiscono equamente sopra e sotto la media.
- **29 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.



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

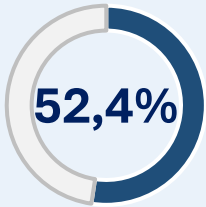


FORMULA

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



PANEL TOTALE

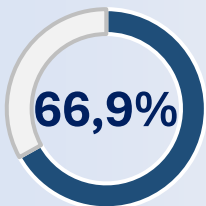


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

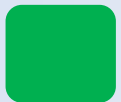


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 72,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

20



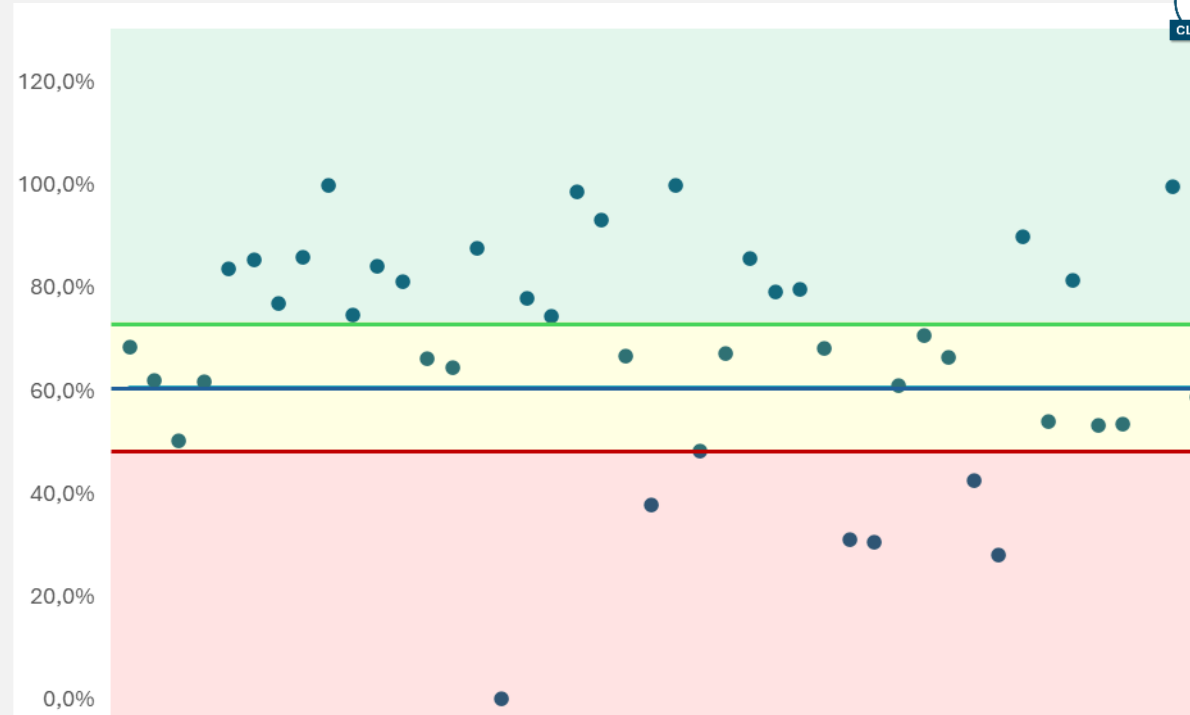
$> 48,2\%$
 $< 72,9\%$

17



$\leq 48,2\%$

7



MEDIA
(fissa)

60,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

24,7%

HIGHLIGHT



- Delle **20 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, **2** riconoscono al **100%** 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**.
- **7 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, tra queste solo **1 Ente** presenta un valore pari allo **0,0%**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

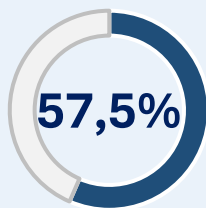


FORMULA

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



PANEL TOTALE

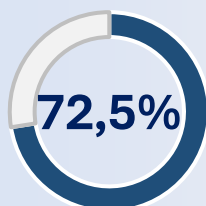


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

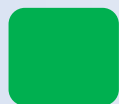


KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 75,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

13



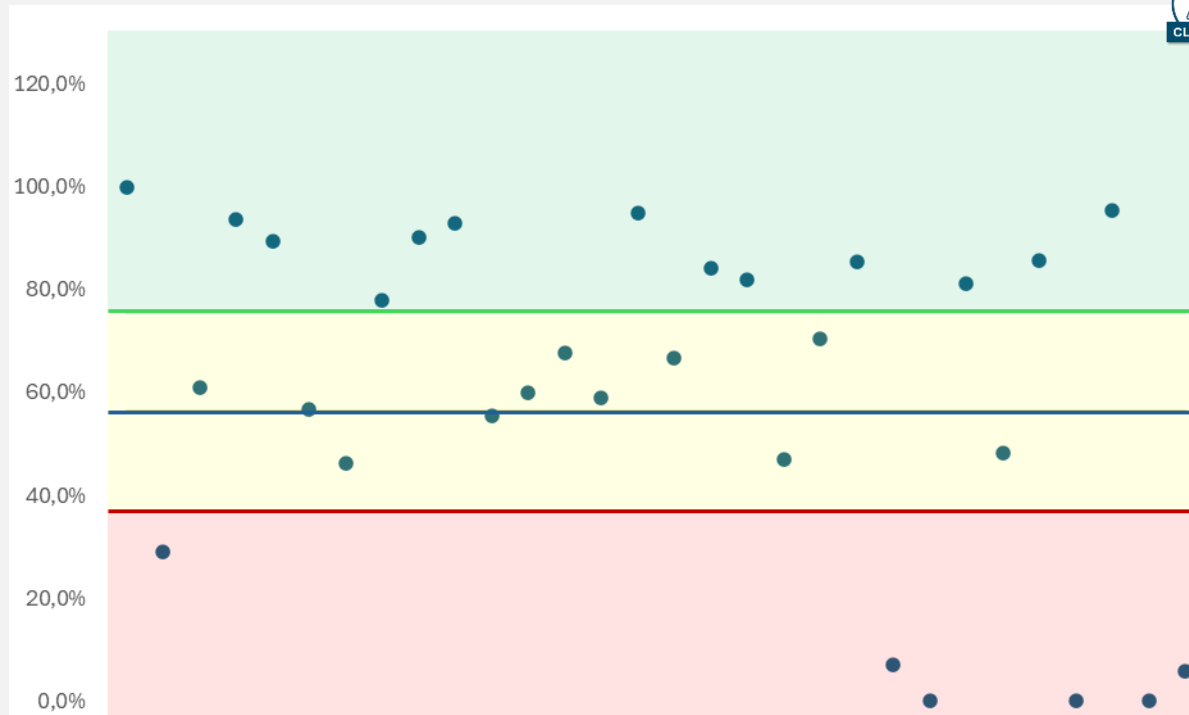
$> 36,9\%$
 $< 75,6\%$

11



$\leq 36,9\%$

6



MEDIA
(fissa)

56,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,6%

HIGHLIGHT



- 13 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**. Di queste, solo **1 Amministrazione** presenta un **valore pari al 100,0%**.
- 11 Amministrazioni si collocano nella categoria gialla con valori **generalmente al di sopra della media**.
- Tra le **6 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, **3** presentano **valori pari allo 0,0%**.



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

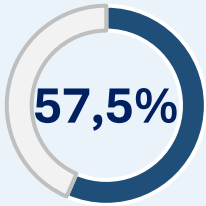


FORMULA

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



PANEL TOTALE

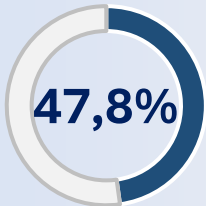


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 61,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



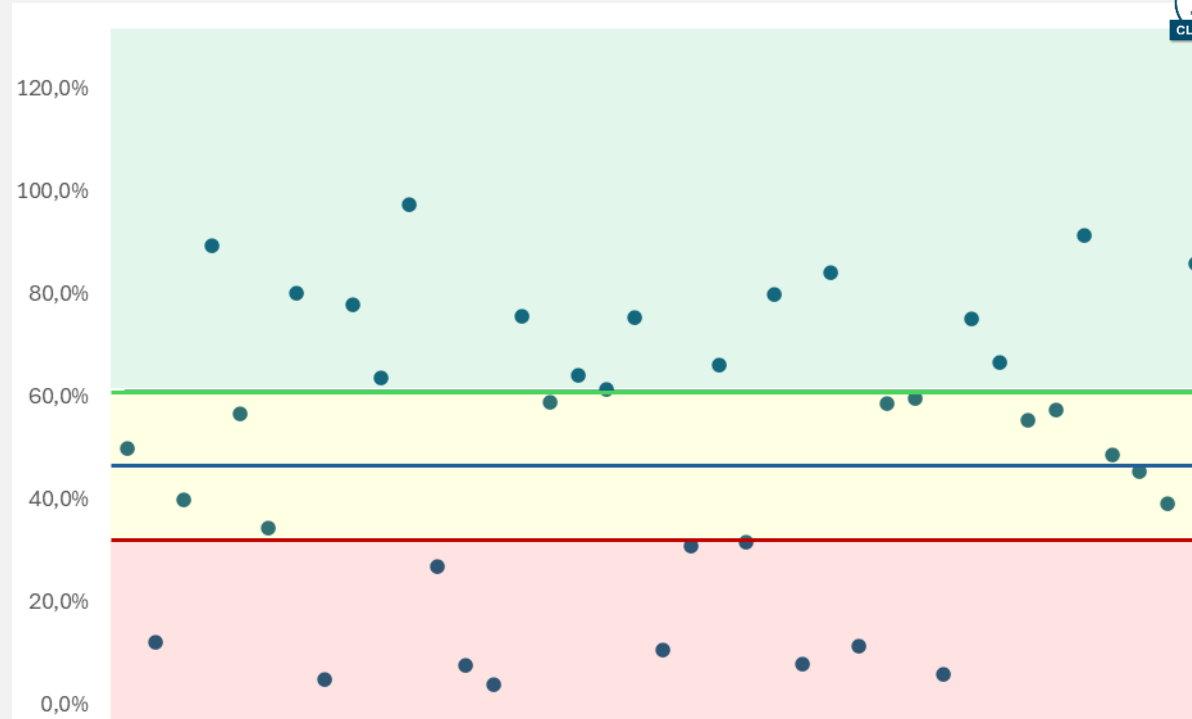
$> 31,9\%$
 $< 61,0\%$

12



$\leq 31,9\%$

11



MEDIA
(fissa)

46,4%

MINIMO
(attuale)

3,9%

MASSIMO
(attuale)

97,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

29,1%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle **16 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **nessuna ha valori pari al 100%**.
- Nella **categoria gialla** sono presenti **12 Amministrazioni**, di cui **4** si presentano valori **al di sotto della media**.
- Con riferimento alla **categoria rossa**, composta da **11 Amministrazioni**, si segnala che **nessuna presenta valori pari allo 0,0%**.





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

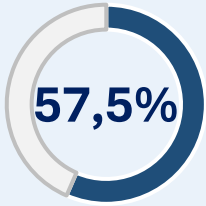


FORMULA

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



PANEL TOTALE

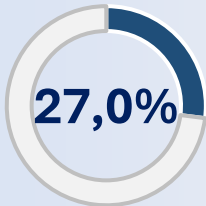


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 22,7\%$

48

#ENTI PER CATEGORIA



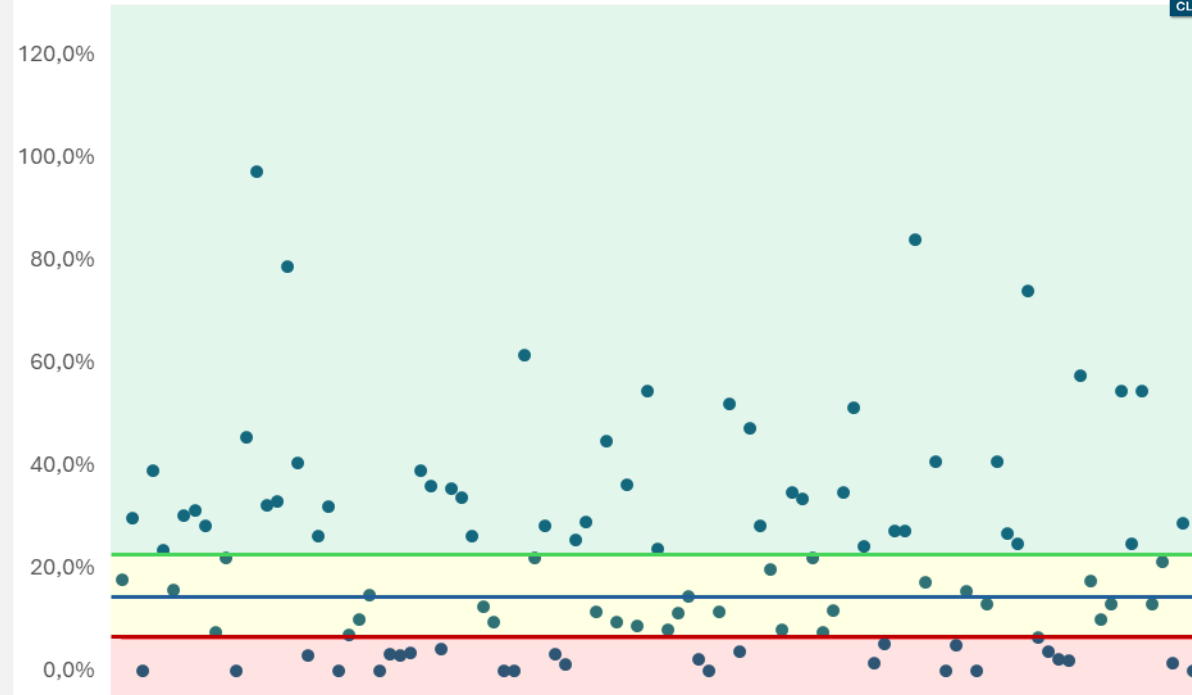
$> 6,1\%$
 $< 22,7\%$

32



$\leq 6,1\%$

26



MEDIA
(fissa)

14,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

97,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

16,6%

HIGHLIGHT



- Delle **48 Amministrazioni** inserite nella **categoria verde**, **4** presentano valori **superiori al 70,0%**.
- **32 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, con valori prevalentemente al di sotto della media.
- **26 Amministrazioni** sono collocate nella **categoria rossa** e, tra queste, **10** presentano un **valore pari allo 0,0%**.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

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

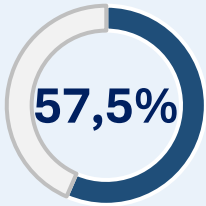


FORMULA

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



PANEL TOTALE

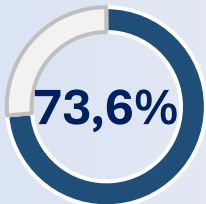


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 77,4\%$

18

#ENTI PER CATEGORIA



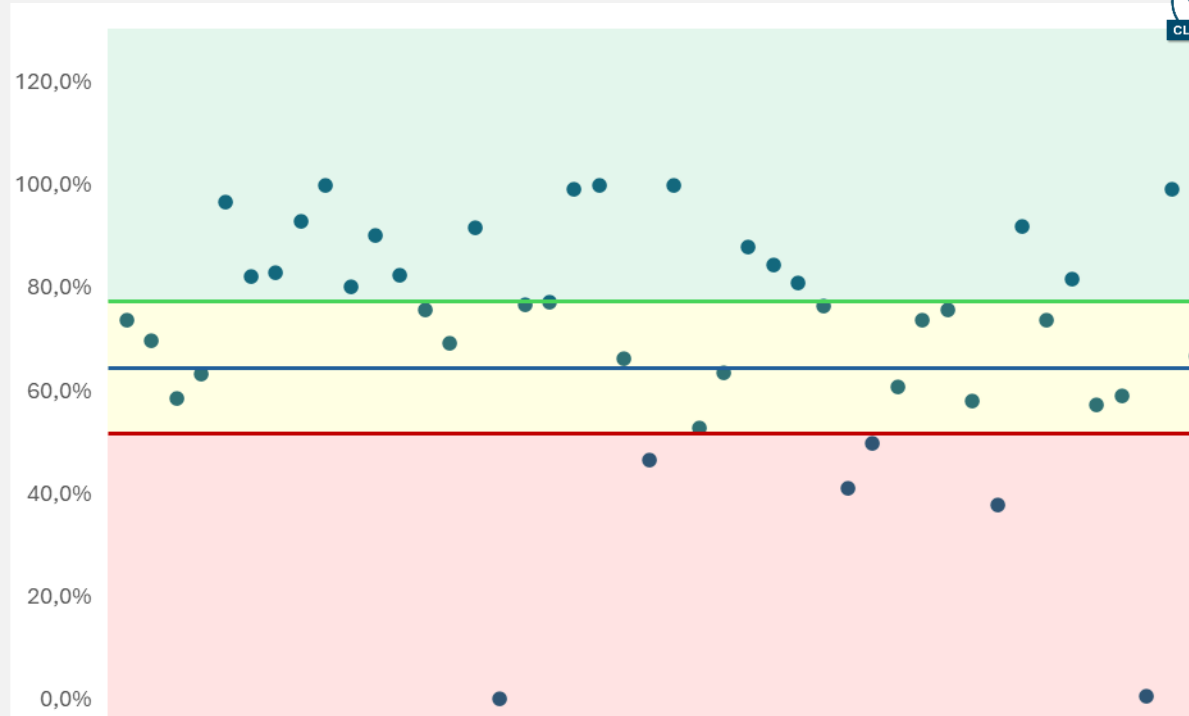
$> 51,5\%$
 $< 77,4\%$

20



$\leq 51,5\%$

6



MEDIA
(fissa)

64,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

25,8%

HIGHLIGHT



- 18 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, di cui 3 presentano un valore pari al **100,0%**.
- Le 20 Amministrazioni presenti in **categoria gialla** sono maggiormente distribuite al di sopra della media.
- 6 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, di cui 2 presentano valori pari a **0,0%**.
- In sintesi, la maggior parte degli enti presenta valori al di sopra della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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

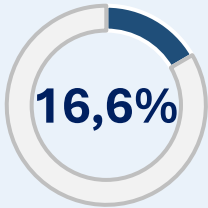


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 8,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



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

0

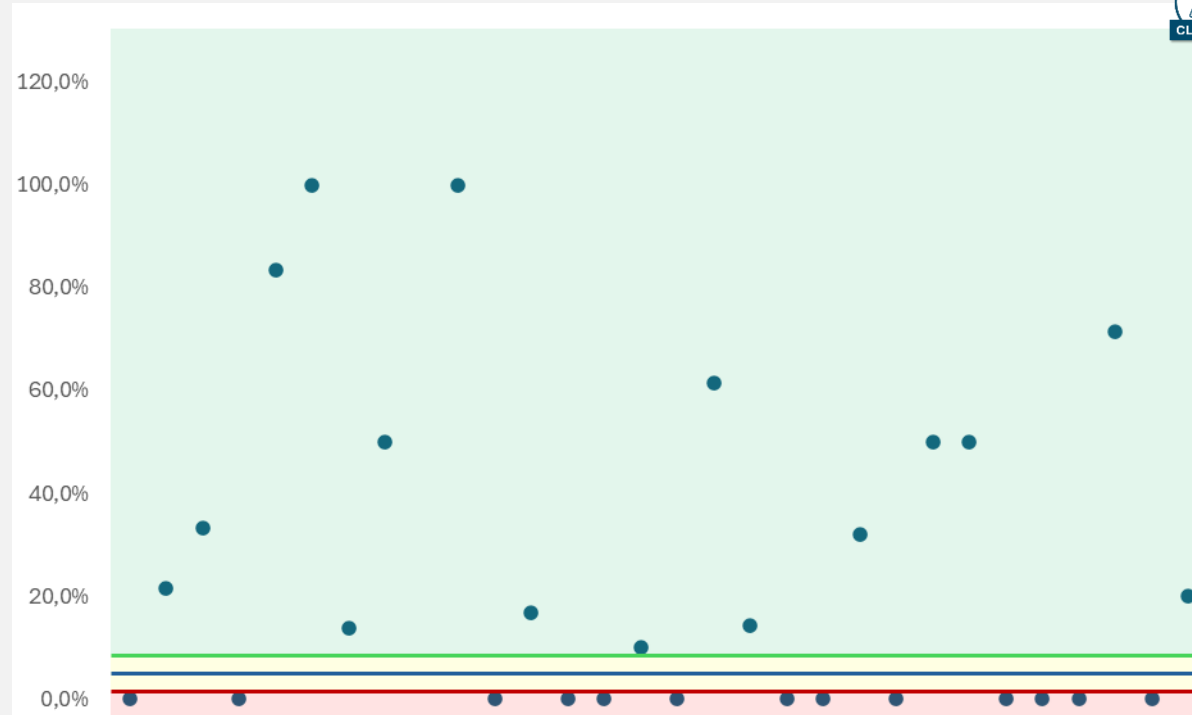


$\leq 1,5\%$

13

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

5,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

7,1%

HIGHLIGHT



- 16 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, 2 di queste con **valori pari al 100,0%**.
- Non sono presenti Amministrazioni in **categoria gialla**.
- 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.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*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

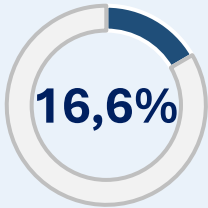


FORMULA

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



PANEL TOTALE

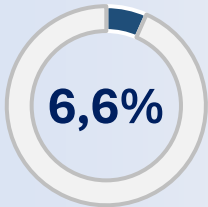


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 35,3\%$

3



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

14

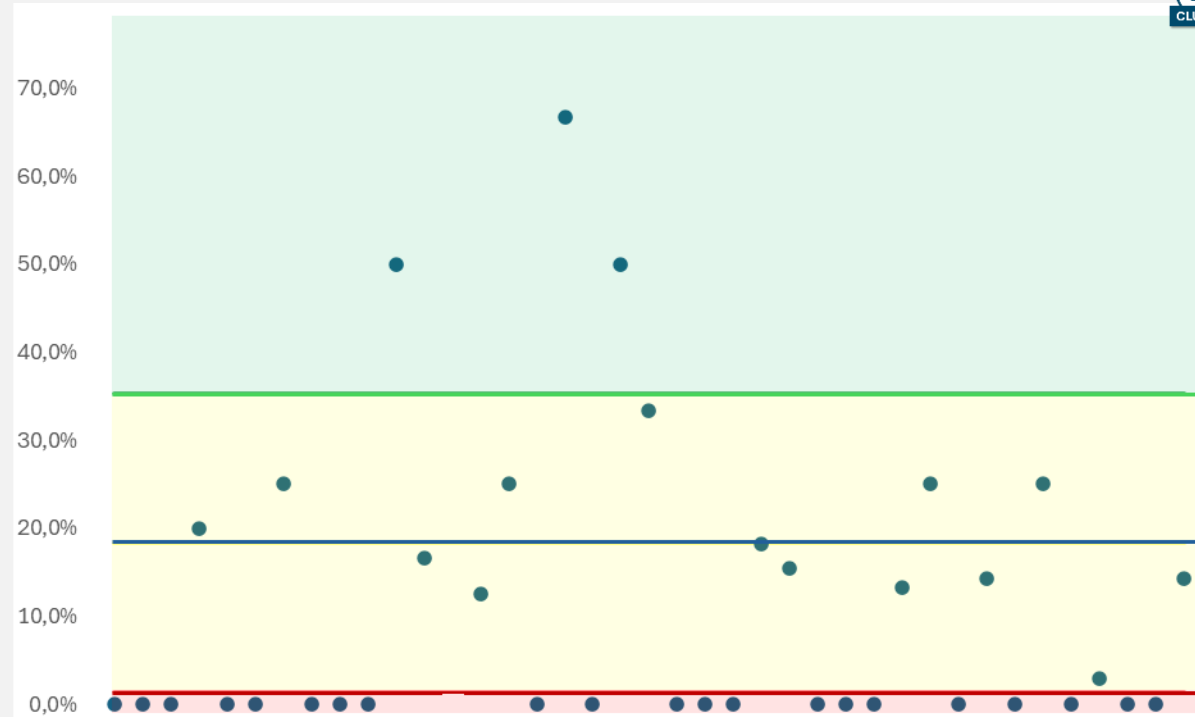


$\leq 1,4\%$

21

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

18,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

66,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

33,9%

HIGHLIGHT



- Le 3 Amministrazioni inserite nella **categoria verde** presentano tutte **valori pari o superiori al 50%**.
- Le 14 Amministrazioni presenti nella **categoria gialla** sono distribuite **equamente al di sopra e al di sotto della media**.
- Le 21 Amministrazioni presenti nella **categoria rossa** non si sono dotate di nessun nuovo software gestionali in ambito HR, presentando **tutte un valori pari allo 0,0%**.
- Per 1 Amministrazione non è stato rilevato il KPI.



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

*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

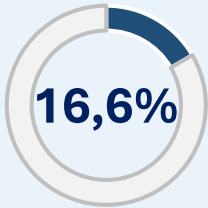


FORMULA

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



PANEL TOTALE

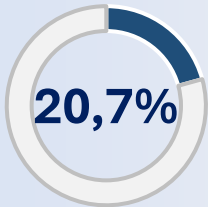


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,3\%$

#ENTI PER
CATEGORIA

22



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

13

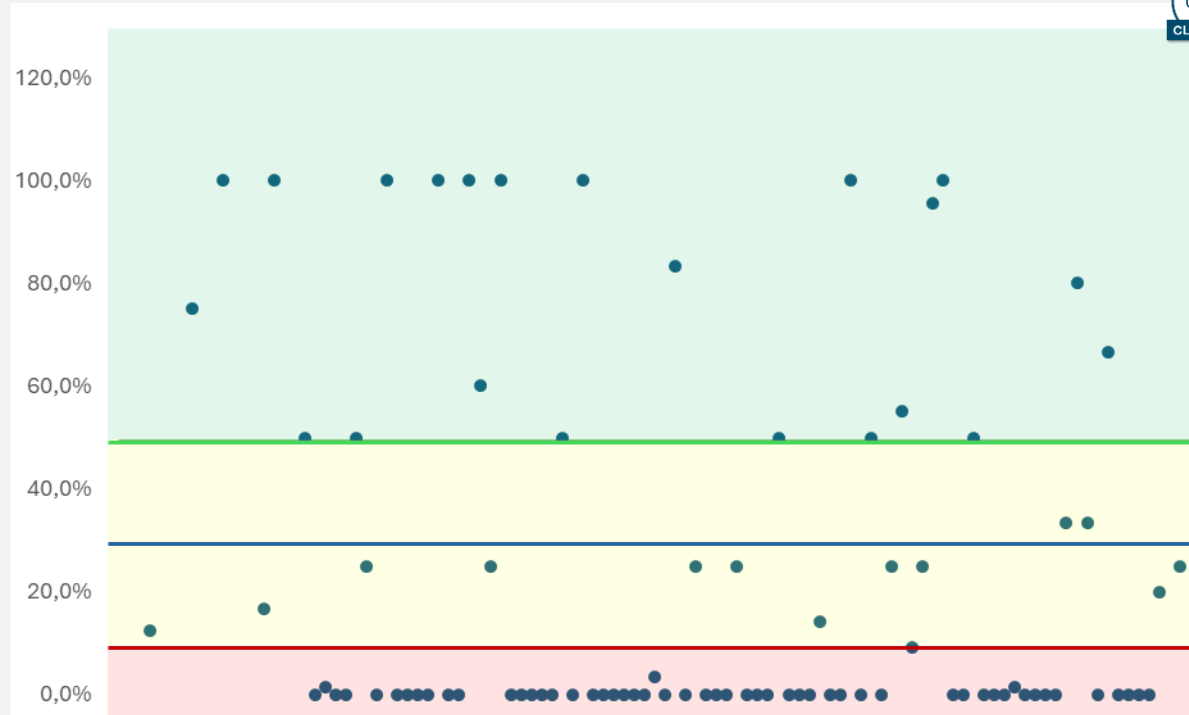


$\leq 9,3\%$

55

N/A*

16



MEDIA
(fissa)

29,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

40,1%

HIGHLIGHT



- 22 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**, in quanto presentano una percentuale di nuovi software in ambito HR maggiore del 50,0%. Di queste, 9 Amministrazioni presentano valori pari al 100,0%.
- 13 Amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite sotto la media.
- Quasi tutte le 55 Amministrazioni presenti nella **categoria rossa** non si sono dotate di nuovi software gestionali in ambito HR.
- Per 16 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

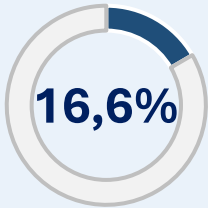


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR}}{\text{n° complessivo software/gestionali in uso in ambito HR}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

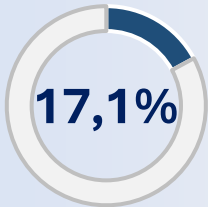


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,4\%$

6

#ENTI PER CATEGORIA



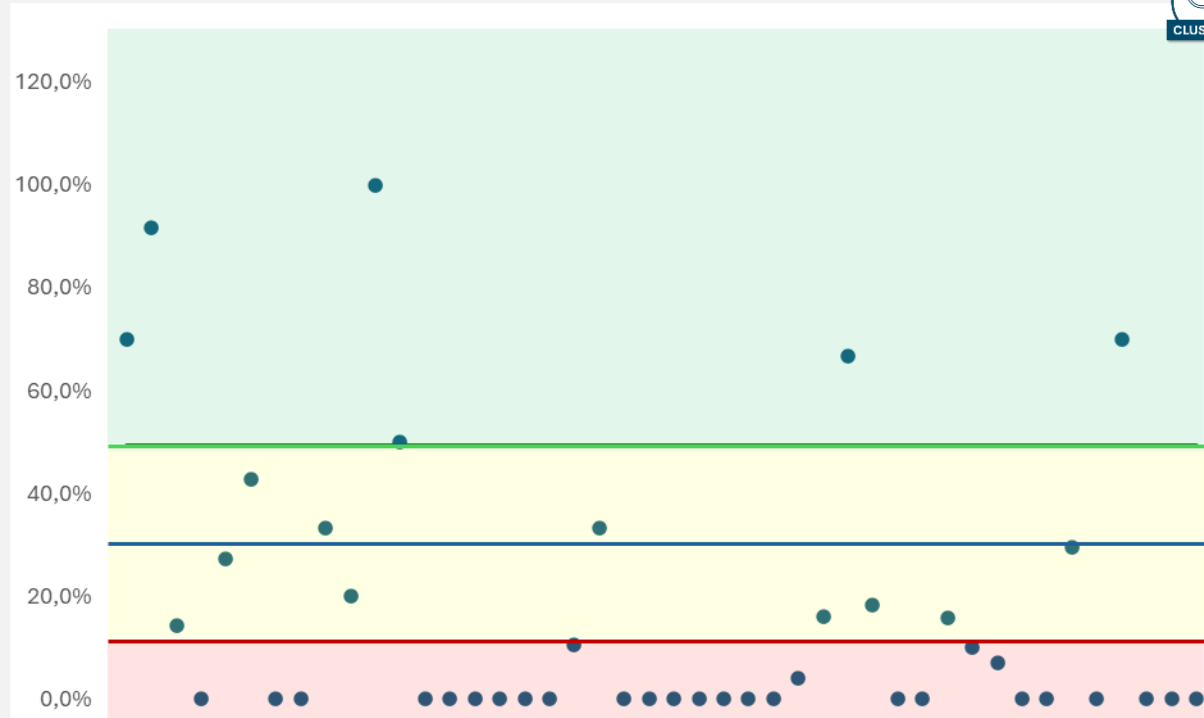
$> 11,1\%$
 $< 49,4\%$

10



$\leq 11,1\%$

28



MEDIA
(fissa)

30,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,3%

HIGHLIGHT



- **6 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**.
- **28 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria rossa**, **24** di esse **non hanno introdotto nuovi software in ambito HR**.
- In sintesi, la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

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

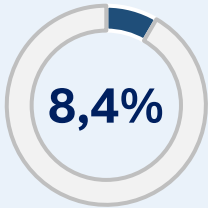


FORMULA

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



PANEL TOTALE

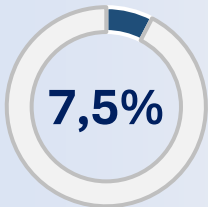


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 10,9\%$

6

#ENTI PER CATEGORIA



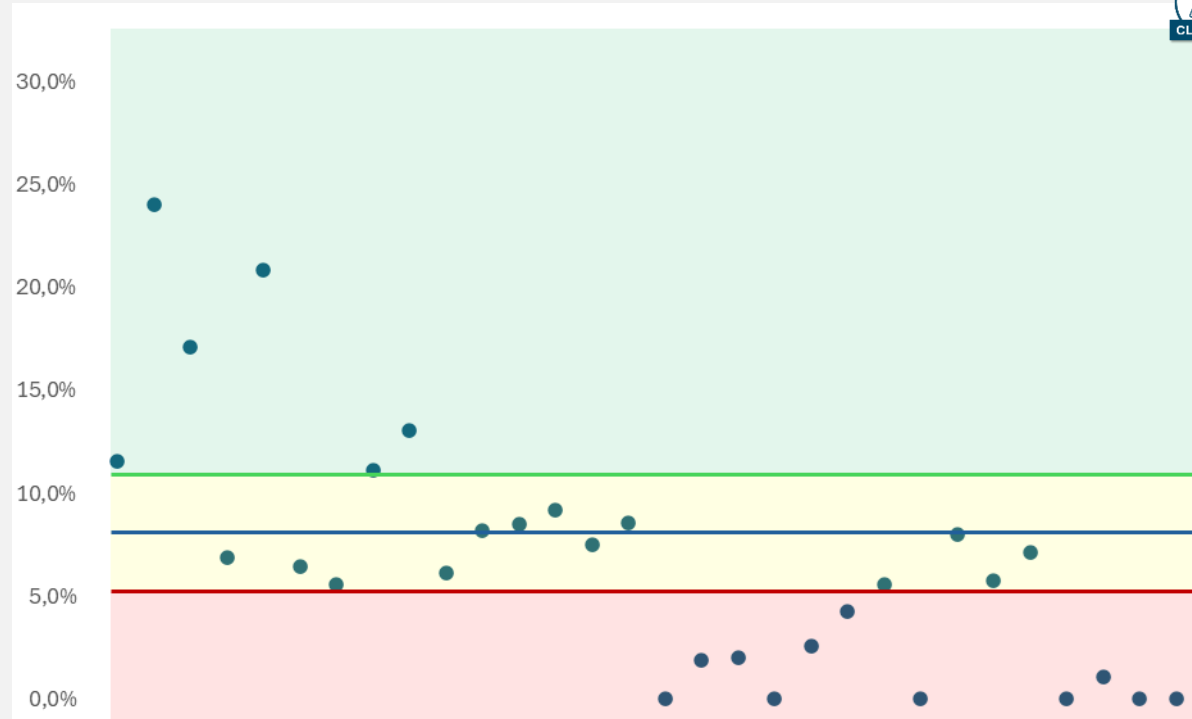
$> 5,2\%$
 $< 10,9\%$

13



$\leq 5,2\%$

11



MEDIA
(fissa)

8,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

24,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,7%

HIGHLIGHT



- 6 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di queste 1 presenta un **valore pari al 24%**.
- 13 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**.
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 6 Amministrazioni presentano valori pari allo 0,0%.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

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

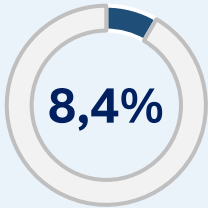


FORMULA

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



PANEL TOTALE

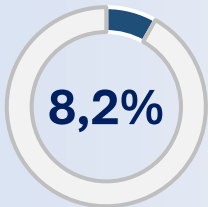


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 11,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



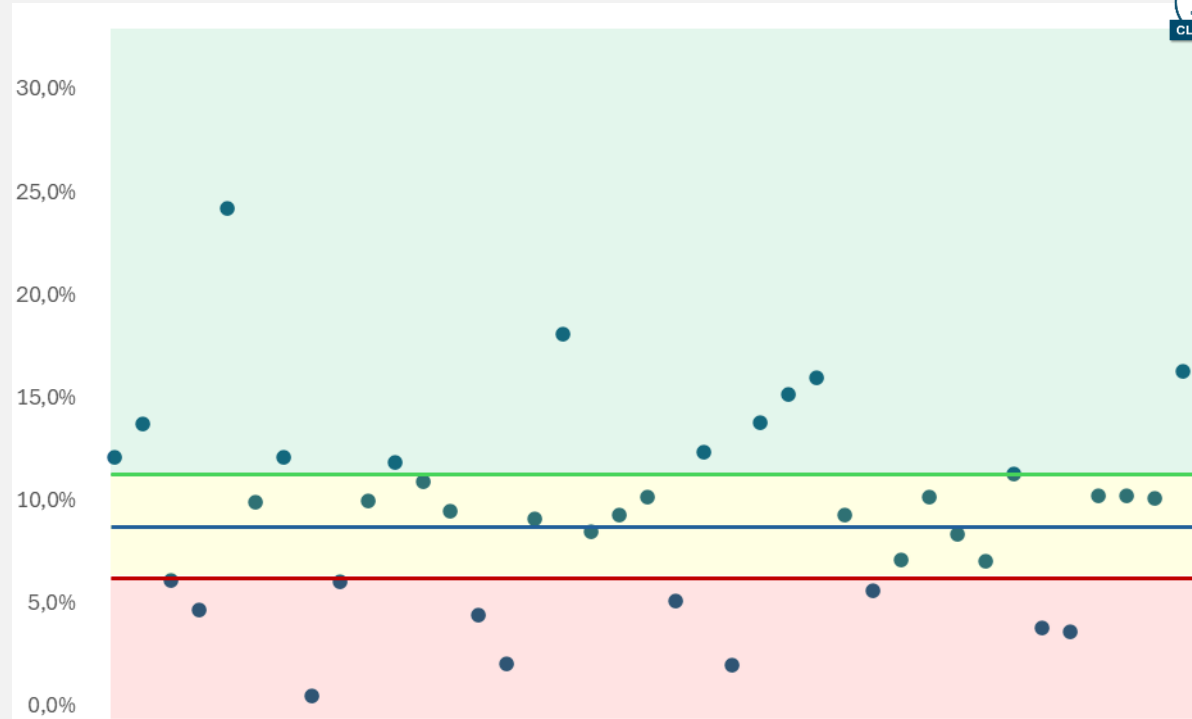
$> 6,2\%$
 $< 11,2\%$

16



$\leq 6,2\%$

11



MEDIA
(fissa)

8,7%

MINIMO
(attuale)

0,5%

MASSIMO
(attuale)

24,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,1%

HIGHLIGHT



- 12 Amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**.
- Con riferimento alle **16 Amministrazioni** presenti nella **categoria gialla**, 4 presentano valori inferiori alla media.
- Nella **categoria rossa** rientrano **11 Amministrazioni**, tra esse 1 presenta un **valore prossimo allo 0%**.





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.

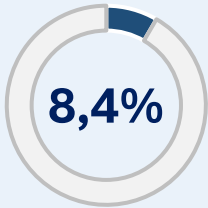


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 11,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

43



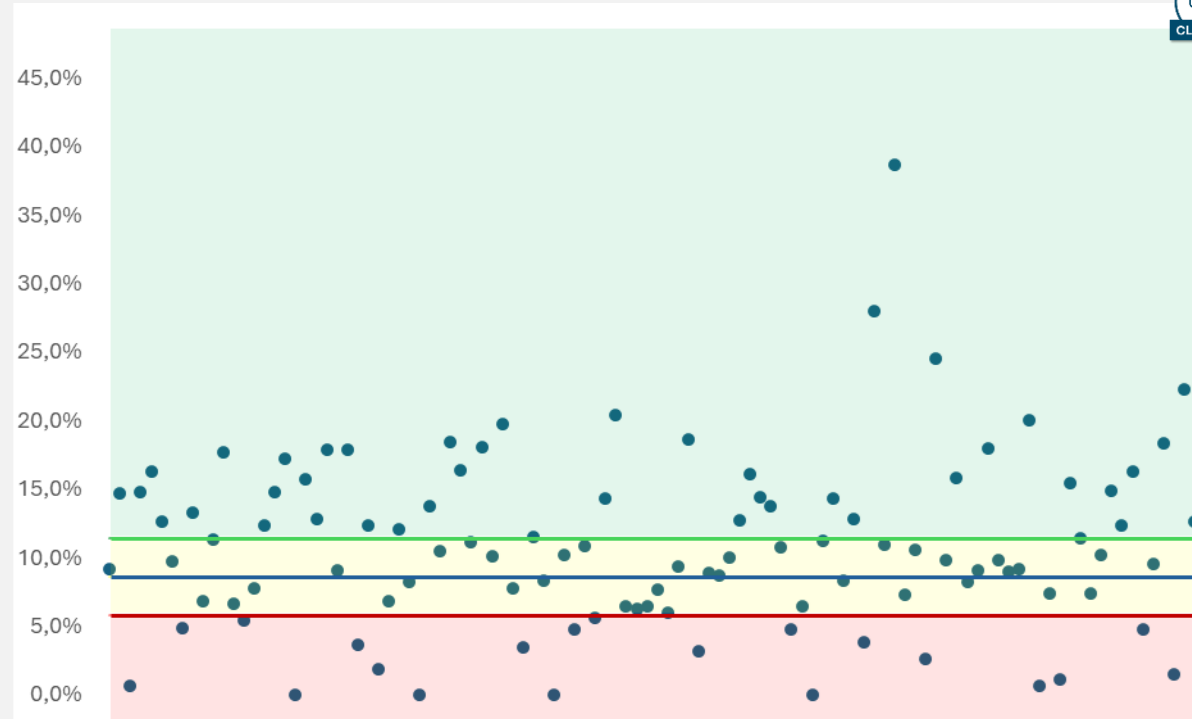
$> 5,7\%$
 $< 11,4\%$

43



$\leq 5,7\%$

20



MEDIA
(fissa)

8,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

38,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,6%

HIGHLIGHT



- **43 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria verde**. Di queste, **1 Amministrazione** presenta un valore **superiore al 30,0%**.
- **43 Amministrazioni** sono presenti nella **categoria gialla**, distribuite in modo omogeneo **al di sotto e al di sopra della media**.
- Delle **20 Amministrazioni** presenti nella **categoria rossa**, **4** presentano valori **pari allo 0,0%**.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

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

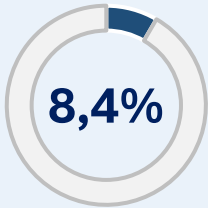


FORMULA

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



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 10,7\%$

19



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

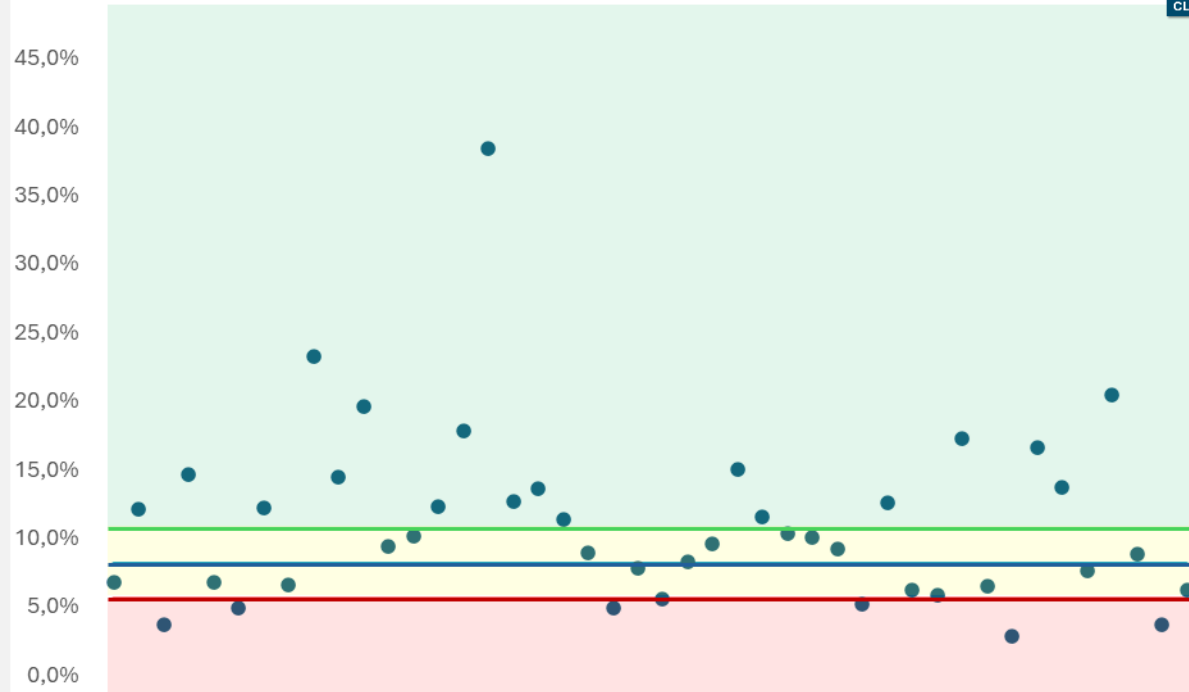
18



$\leq 5,6\%$

7

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

8,1%

MINIMO
(attuale)

2,8%

MASSIMO
(attuale)

38,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,1%

HIGHLIGHT



- 19 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di esse solo 1 ha più del 35,0% del personale in servizio under 35.
- 18 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla** e si distribuiscono **uniformemente sopra e sotto la media**.
- Delle 7 Amministrazioni che si collocano in **fascia rossa**, nessuna presenta valori pari a 0,0%.
- In sintesi: la maggior parte delle Amministrazioni presenta valori che si posizionano al di sopra della media.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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.

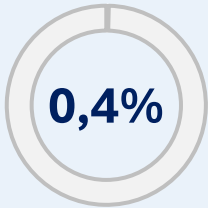


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Funzionari <35 anni - EQ - EP in servizio}}{\text{n° totale di personale in servizio}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

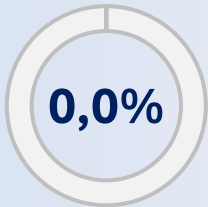


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

> 0,0%

#ENTI PER CATEGORIA

1



> 0,0 %
< 0,0 %

0



≤ 0,0 %

29

2,0%
1,8%
1,6%
1,4%
1,2%
1,0%
0,8%
0,6%
0,4%
0,2%
0,0%



MEDIA
(fissa)

0,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

1,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,0%

HIGHLIGHT



- Tutte le amministrazioni rispondenti presentano valori **pari allo 0,0%** ad eccezione di **1 (1,9%)**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

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

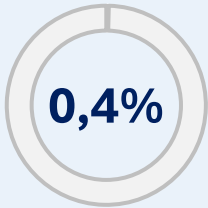


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Funzionari <35 anni – EQ – EP in servizio}}{\text{n° totale di personale in servizio}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

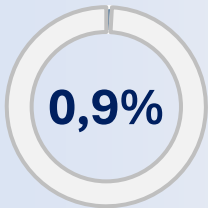


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 3,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



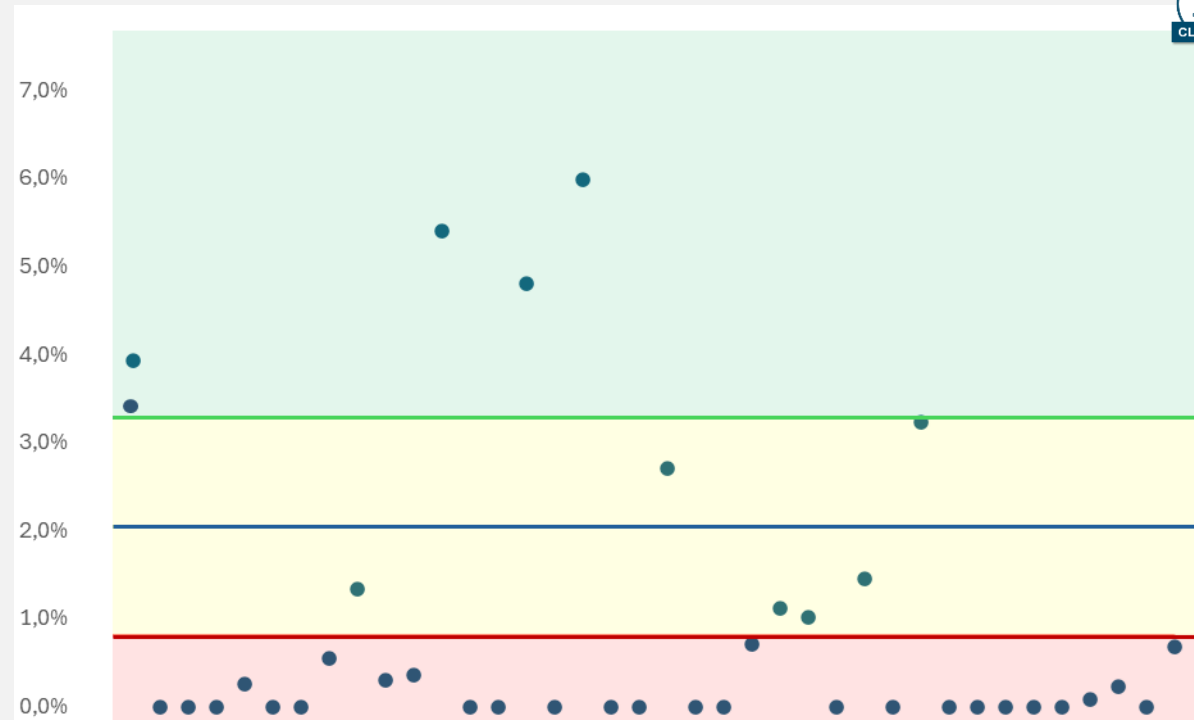
$> 0,8\%$
 $< 3,3\%$

6



$\leq 0,8\%$

28



MEDIA
(fissa)

2,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

6,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,5%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni rientrano nella **categoria verde**.
- Delle 6 Amministrazioni collocate nella **categoria gialla**, 4 presentano valori inferiori alla media.
- 20 Amministrazioni si posizionano nella **categoria rossa**, 20 di queste registrano valori pari allo 0,0%.





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.

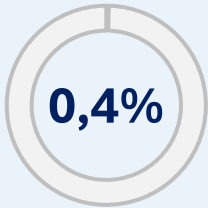


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Funzionari <35 anni - EQ - EP in servizio}}{\text{n° totale di personale in servizio}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

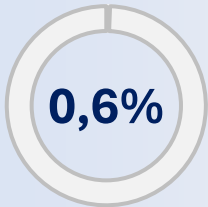


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 2,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



$> 0,3 \%$

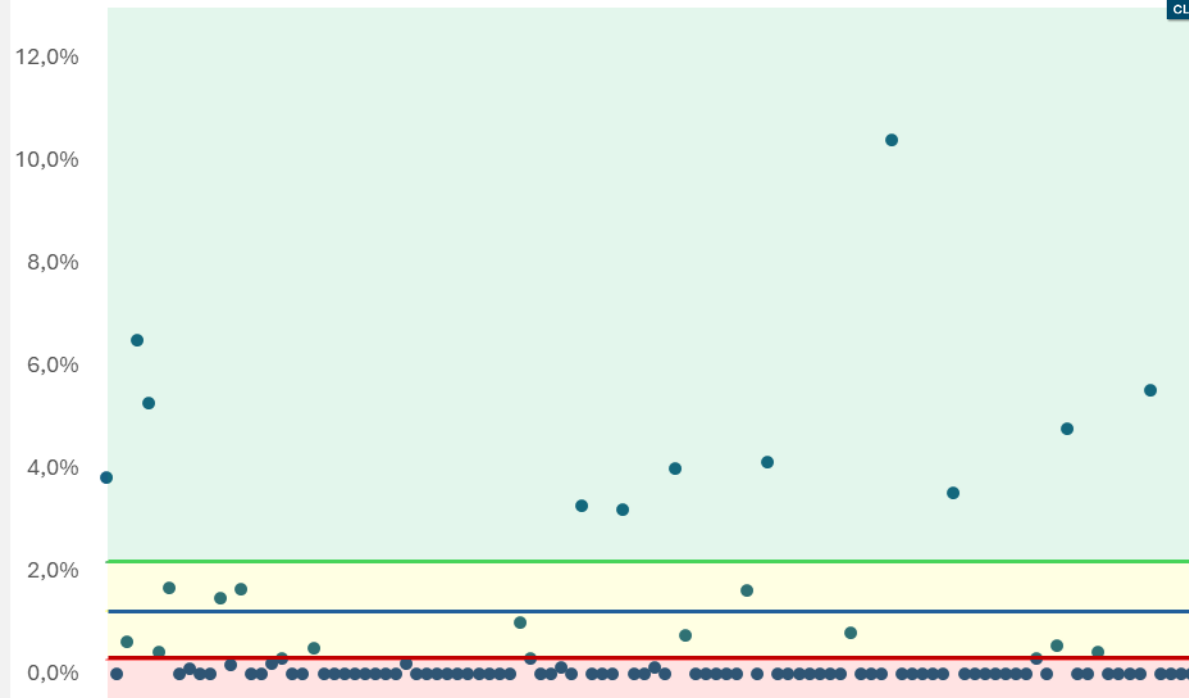
$< 2,2 \%$

15



$\leq 0,3 \%$

80



MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

10,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **11 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**. **2 Amministrazioni** presentano valori **superiori al 6,0%**.
- 15 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- 80 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, registrando tutte una percentuale di funzionari under 35 EQ-EP in servizio **pari o prossima allo 0,0%**.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

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

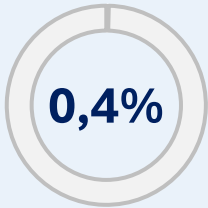


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° di Funzionari <35 anni - EQ - EP in servizio}}{\text{n° totale di personale in servizio}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

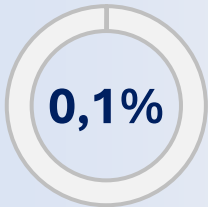


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

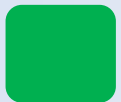


KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,02 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



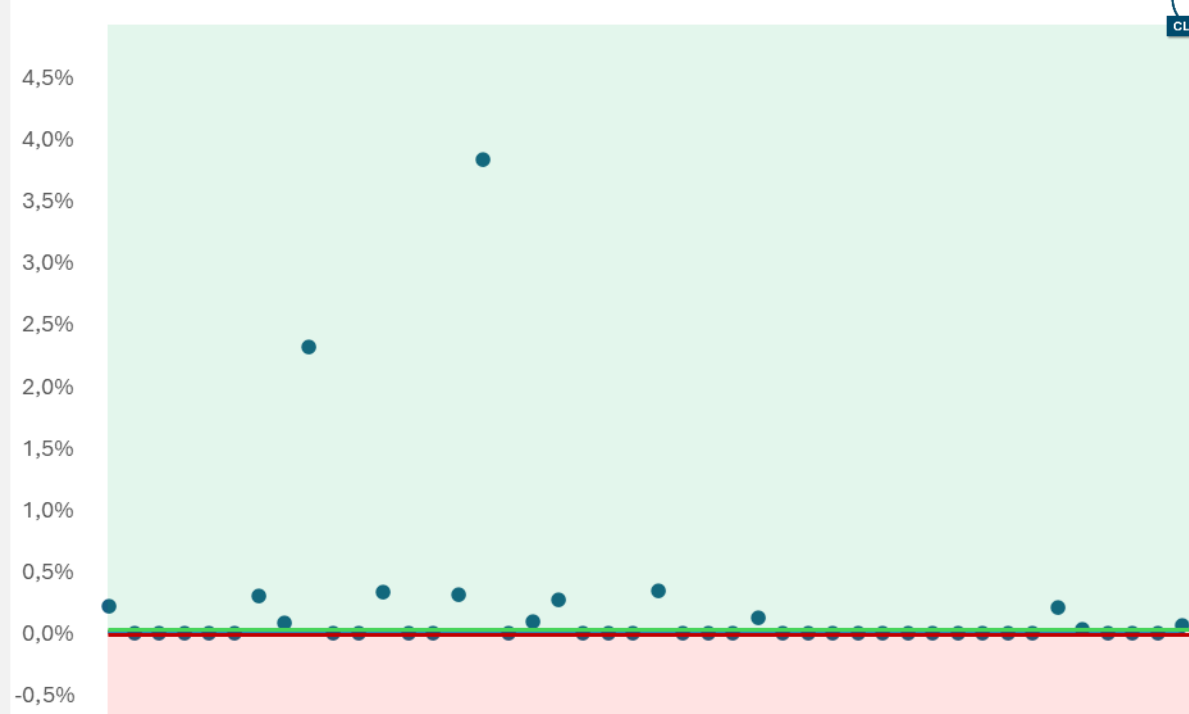
$> -0,003 \%$
 $< 0,02 \%$

30



$\leq -0,003 \%$

0



MEDIA
(fissa)

0,01%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

3,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,02%

HIGHLIGHT



- La **categoria verde** è popolata da **14 enti**, tra cui solo **2 presentano valori superiori al 2,0%**.
- Dei **30 enti** che si posizionano in **categoria gialla**, tutti presentano un valore pari allo **0,0% di funzionari under 35 EQ-EP in servizio**.
- Si rileva l'assenza di Amministrazioni in **categoria rossa**.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO (OUT)



RAZIONALE

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

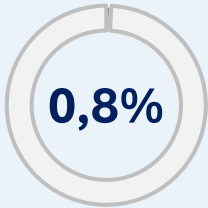


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ persone in comando (out)} / \text{n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



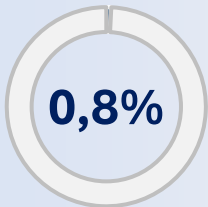
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 4,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



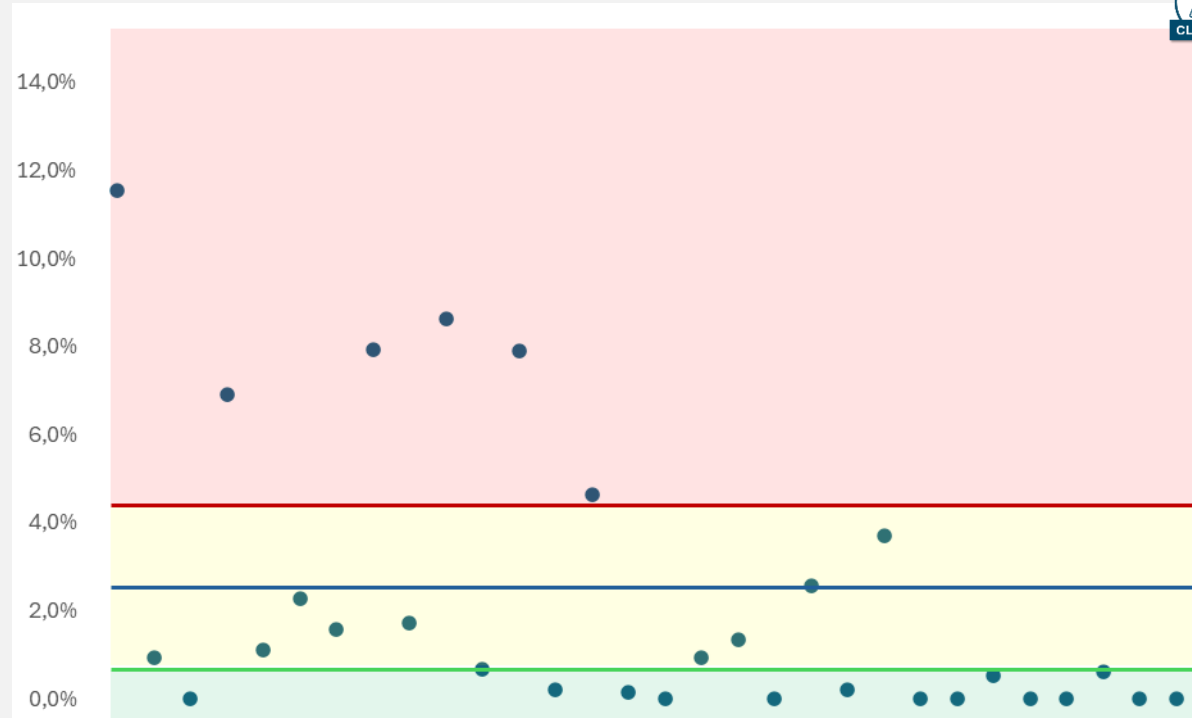
$> 0,7\%$
 $< 4,4\%$

10



$\leq 0,7\%$

14



MEDIA
(fissa)

2,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

11,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,7%

HIGHLIGHT



- **6 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria rossa** e tra queste **1** presenta un **valore superiore al 10%**;
- **10 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**;
- Del campione rispondente **14 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** e, tra queste, **9** presentano una percentuale di **personale in comando out 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 personale in comando (out)



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO (OUT)



RAZIONALE

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

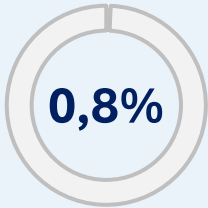


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ persone in comando (out)} / \text{n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



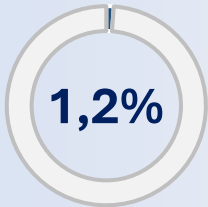
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1,9 \%$

4



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

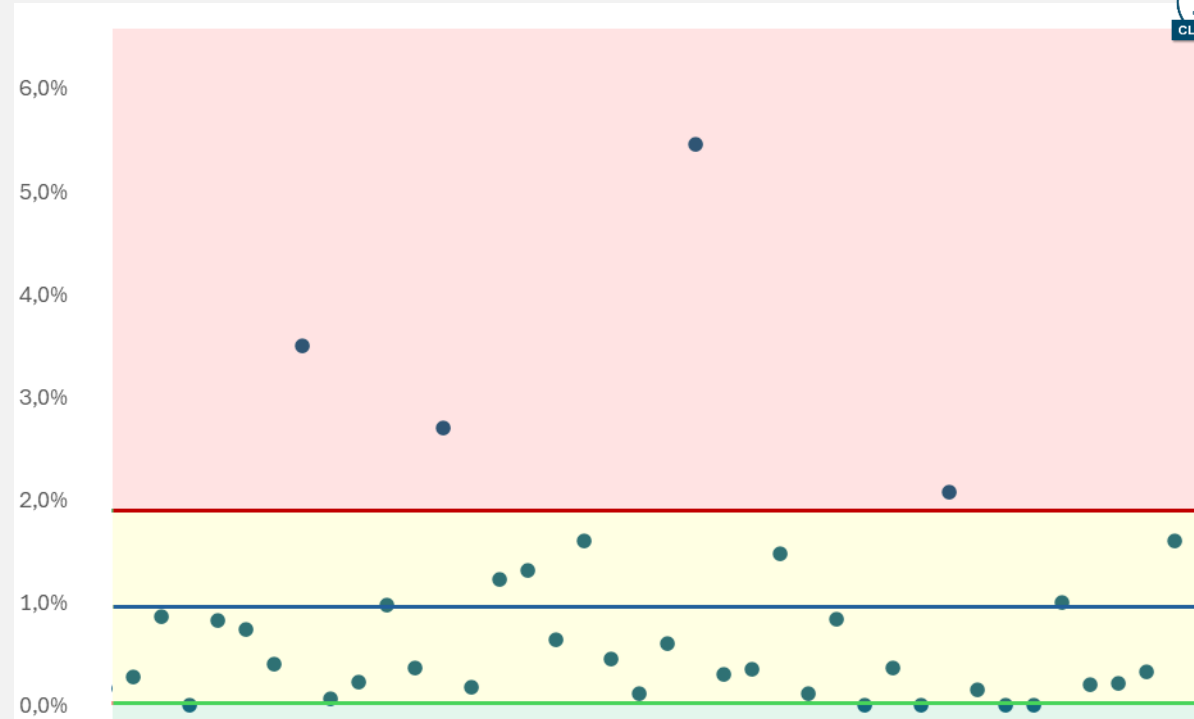
30



$\leq 0,02 \%$

5

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

1,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

5,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,9%

HIGHLIGHT



- 4 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, di cui 1 presenta una percentuale di **persone in comando out** superiore al 5,0%.
- 30 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla**, prevalentemente al di sotto della media.
- Le 5 Amministrazioni inserite nella categoria verde presentano tutti 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 personale in comando (out)





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO (OUT)



RAZIONALE

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

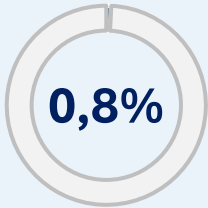


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ persone in comando (out)} / \text{n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



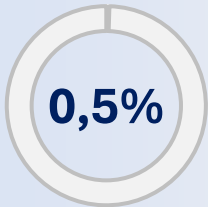
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 0,9\%$

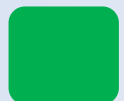
21

#ENTI PER CATEGORIA



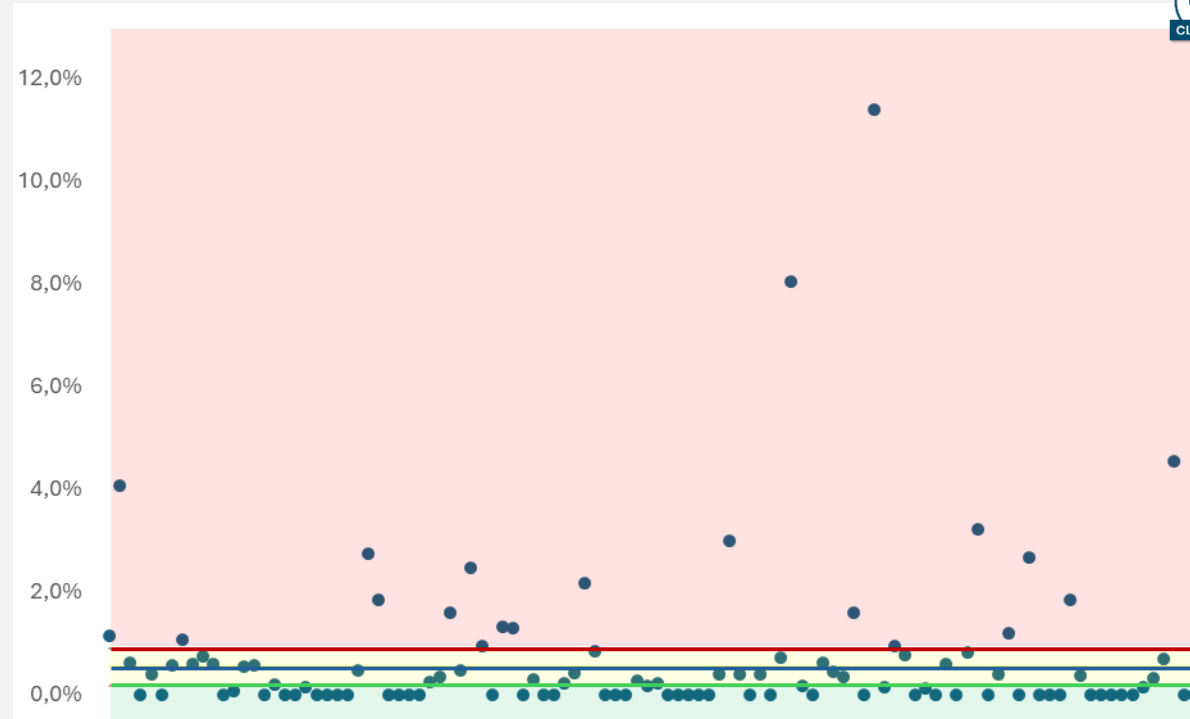
$> 0,2\%$
 $< 0,9\%$

33



$\leq 0,2\%$

52



HIGHLIGHT



- 21 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa** e 1 Amministrazione presenta un valore **prossimo al 12,0%**.
- Le 33 Amministrazioni che si collocano nella **categoria gialla** presentano valori prevalentemente intorno alla media.
- 52 Amministrazioni si posizionano nella **categoria verde** e presentano valori **pari o 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 comando (out)



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO (OUT)



RAZIONALE

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

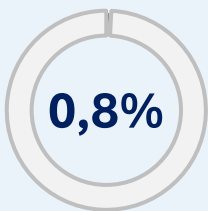


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ persone in comando (out)} / \text{n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



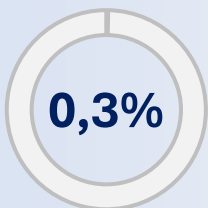
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



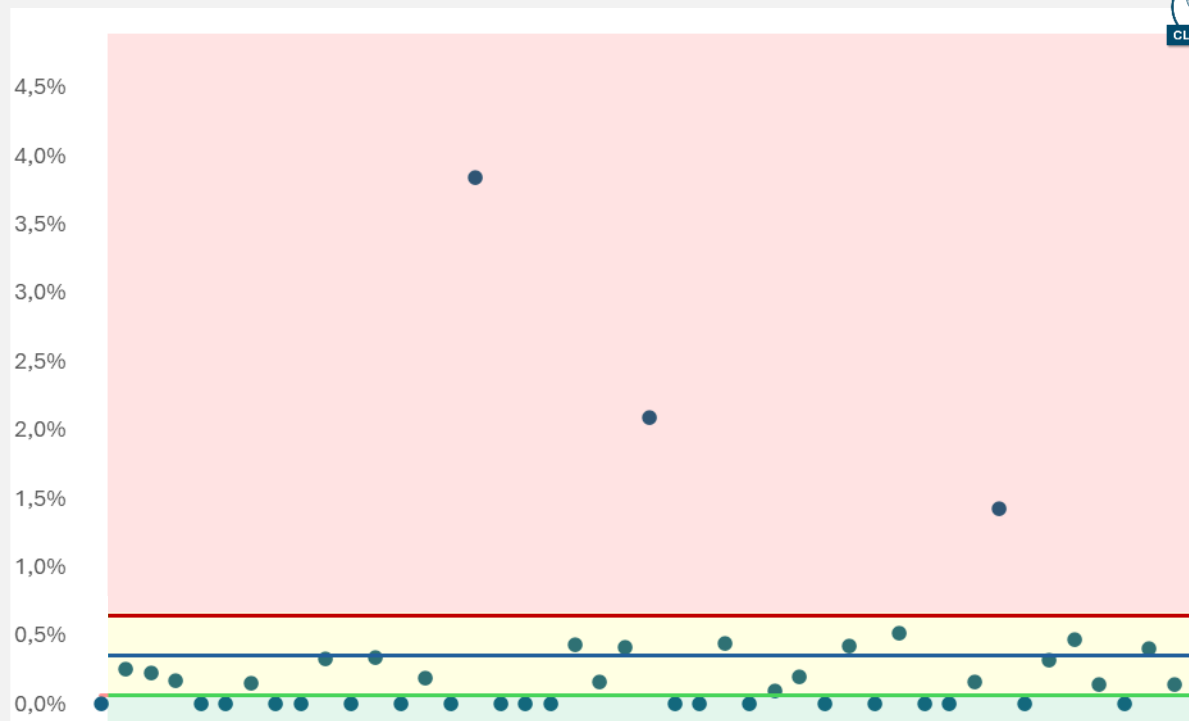
$> 0,06\%$
 $< 0,6\%$

21



$\leq 0,06\%$

20



MEDIA
(fissa)

0,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

3,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,6%

HIGHLIGHT



- 3 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, e presentano tutte una percentuale di **personale in comando out superiore all'1,0%**.
- 21 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla**, con valori prevalentemente distribuiti **al di sotto della media**.
- Le 20 Amministrazioni inserite nella **categoria verde** presentano tutte 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 comando (out)



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO (IN)



RAZIONALE

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

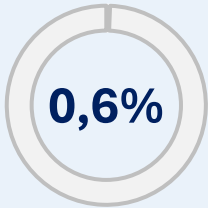


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° trasferimenti personale in comando (in)}}{\text{n° totale personale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 3,6 \%$

6

#ENTI PER CATEGORIA



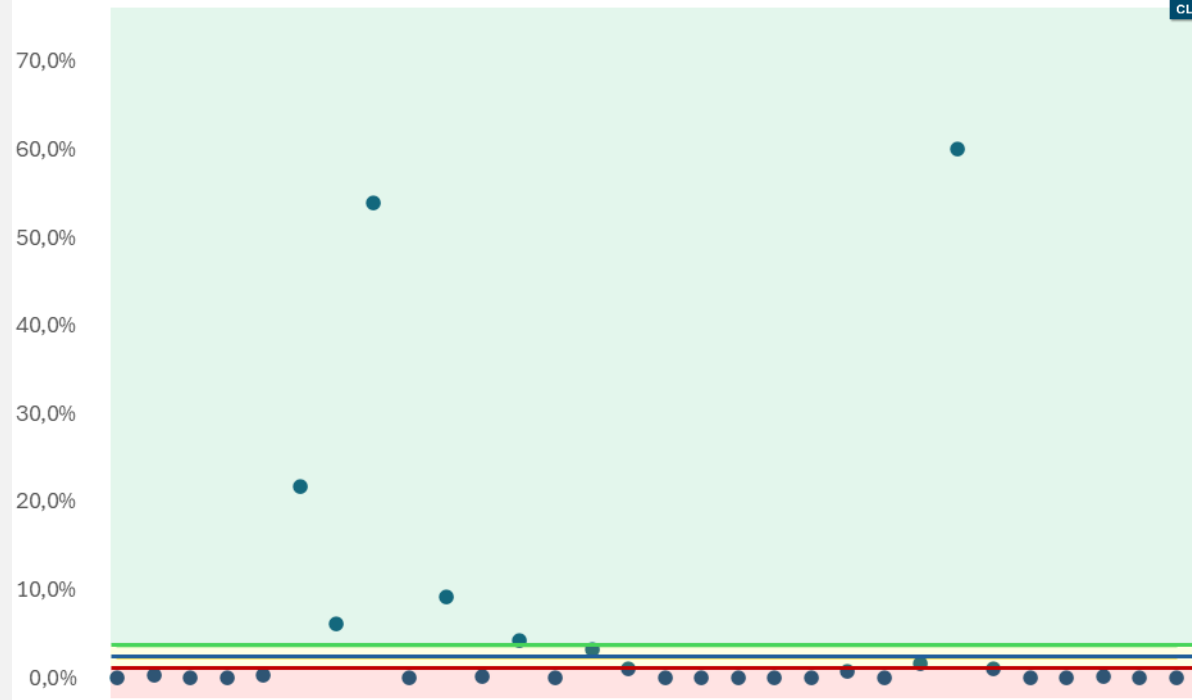
$> 1,1 \%$
 $< 3,6 \%$

2



$\leq 1,1 \%$

22



MEDIA
(fissa)

2,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

60,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** e, tra queste, **2** presentano una percentuale **superiore al 50,0%**.
- 2 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla.
- Le **22 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa** presentano tutti valori **pari o prossimi allo 0,0%**.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO (IN)



RAZIONALE

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

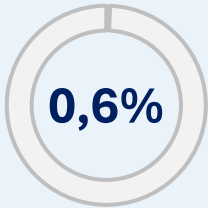


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ trasferimenti di personale in comando (in) / n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE

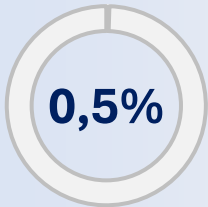


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 2,5 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



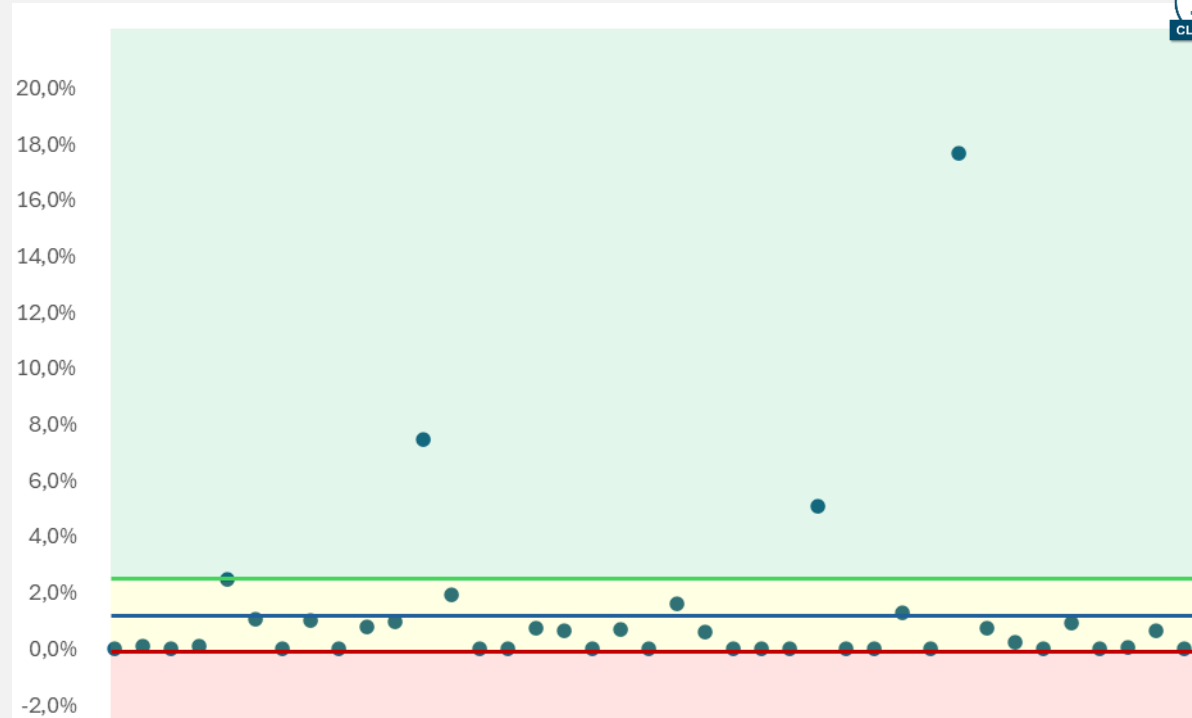
$> -0,1 \%$
 $< 2,6 \%$

36



$\leq -0,1 \%$

0



HIGHLIGHT



- Solo **3 Amministrazioni** rientrano nella **categoria verde**.
- 36 Amministrazioni** si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori al di sotto della media e prossimi allo **0,0%**.
- Nessuna delle Amministrazioni rispondenti si posiziona nella **categoria rossa**.

MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

17,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,6%



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



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO (IN)



RAZIONALE

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

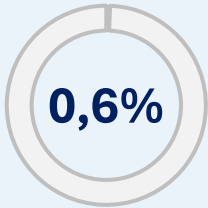


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° trasferimenti di personale in comando (in)}}{\text{n° totale personale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

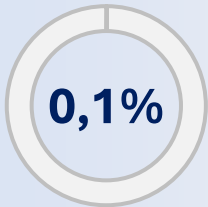


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 0,6 \%$

8

#ENTI PER CATEGORIA



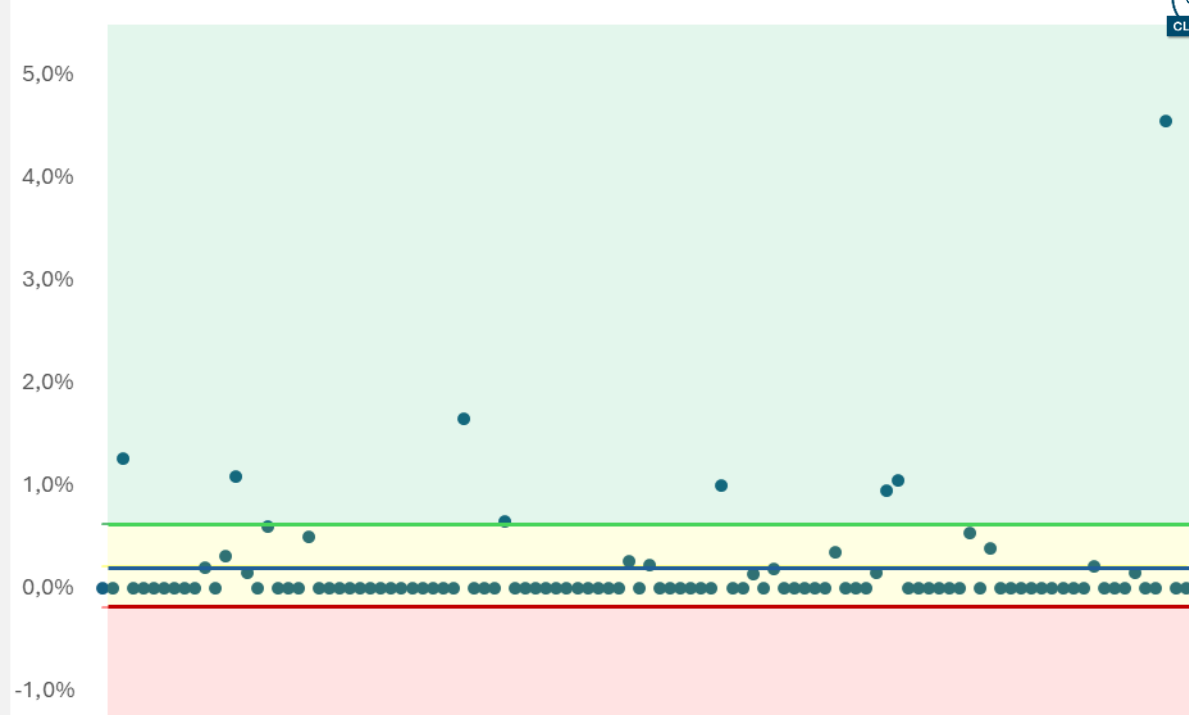
$> - 0,2 \%$
 $< 0,6 \%$

98



$\leq - 0,2 \%$

0



MEDIA
(fissa)

0,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

4,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,8%

HIGHLIGHT



- 8 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui 1 presenta una percentuale di trasferimenti di personale in comando in pari al 4,5%.
- Le 98 Amministrazioni che si collocano nella **categoria gialla** presentano prevalentemente valori pari o prossimi allo 0,0%.
- Si rileva l'assenza di Amministrazioni in categoria rossa.



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO (IN)



RAZIONALE

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

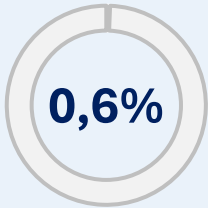


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ trasferimenti di personale in comando (in)} / \text{n}^\circ \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE

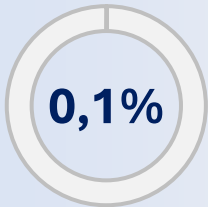


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,12 \%$

11



$> 0,02 \%$
 $< 0,12 \%$

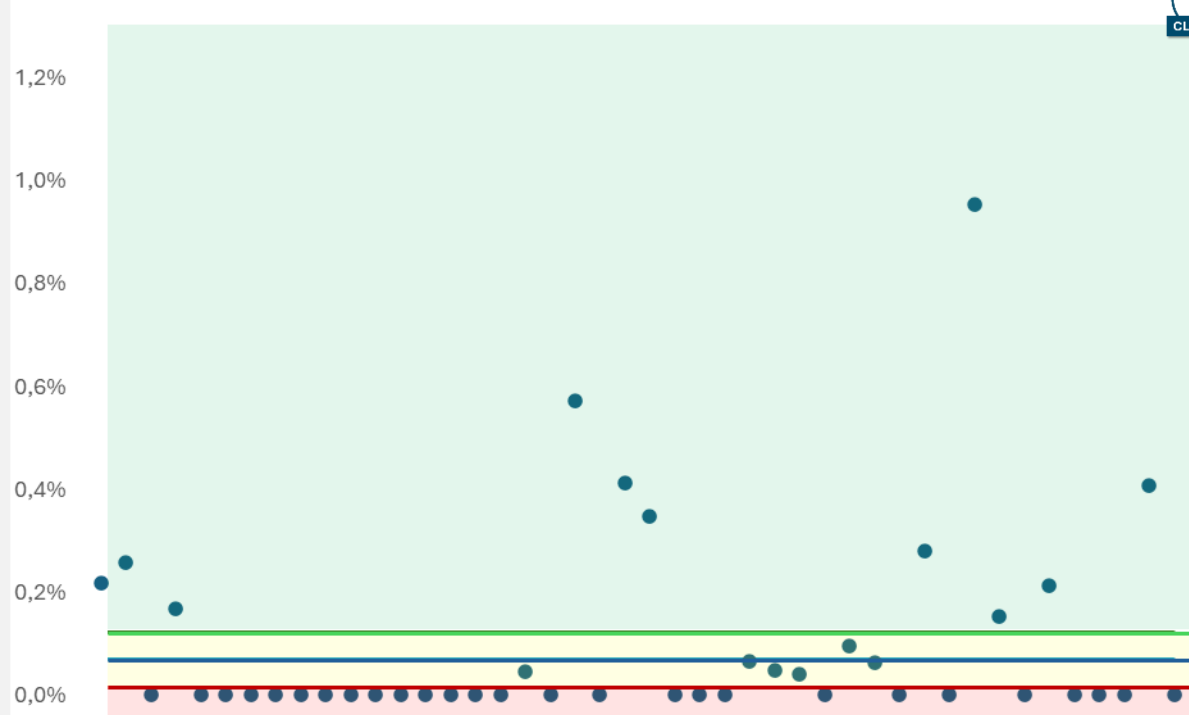
6



$\leq 0,02 \%$

27

#ENTI PER CATEGORIA



MEDIA
(fissa)

0,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

1,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,1%

HIGHLIGHT



- 11 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui 1 si distingue presentando un valore pari all'1,0%.
- 6 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla**, presentando tendenzialmente valori inferiori alla media.
- Le 27 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano tutte valori pari allo 0,0%.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



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.

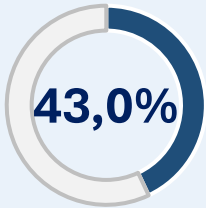


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale}}{\text{n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

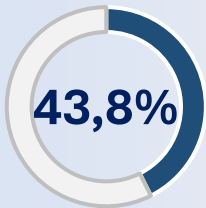


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



$> 41,4 \%$
 $< 49,1 \%$

5

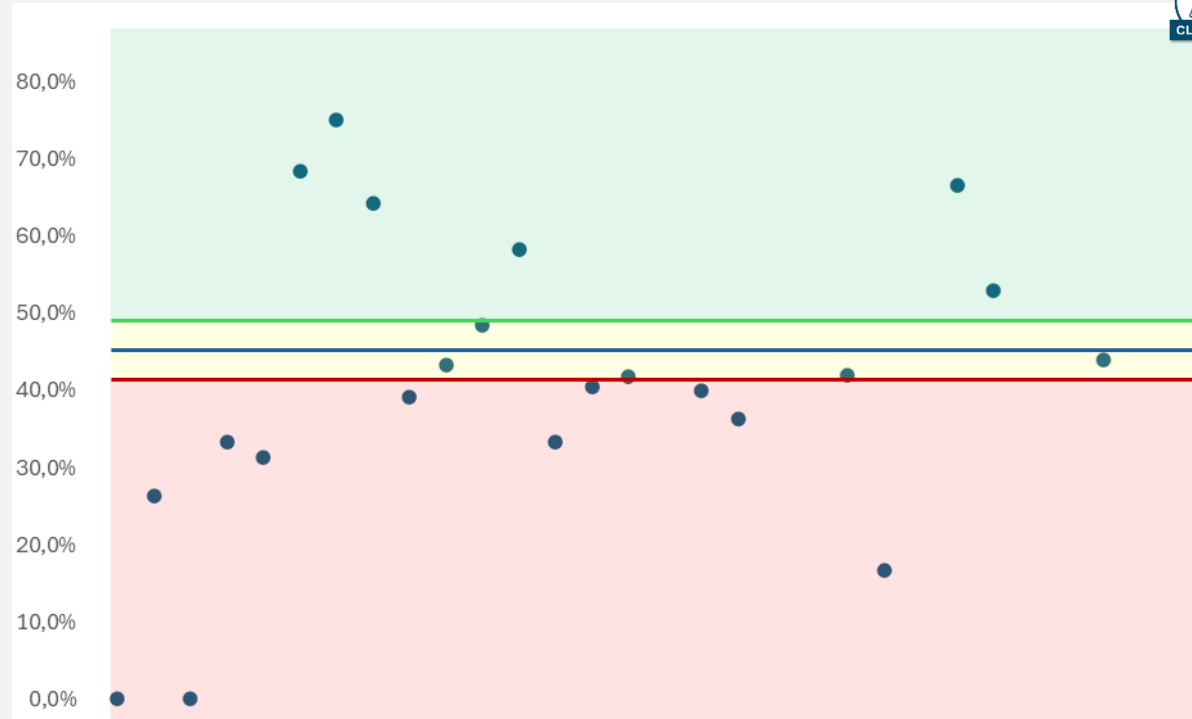


$\leq 41,4 \%$

11

N/A*

8



MEDIA
(fissa)

45,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

75,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

7,7%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** e, tra queste, soltanto **1** presenta un valore **superiore al 70%**.
- 5 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla**.
- Tra le **11 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, **2** presentano valori **pari allo 0,0%**.
- Per **8 Amministrazioni** non è stato rilevato il KPI.



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.

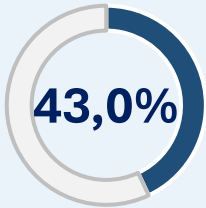


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale}}{\text{n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

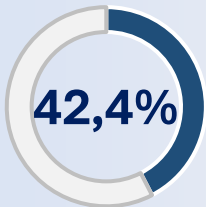


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,6 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



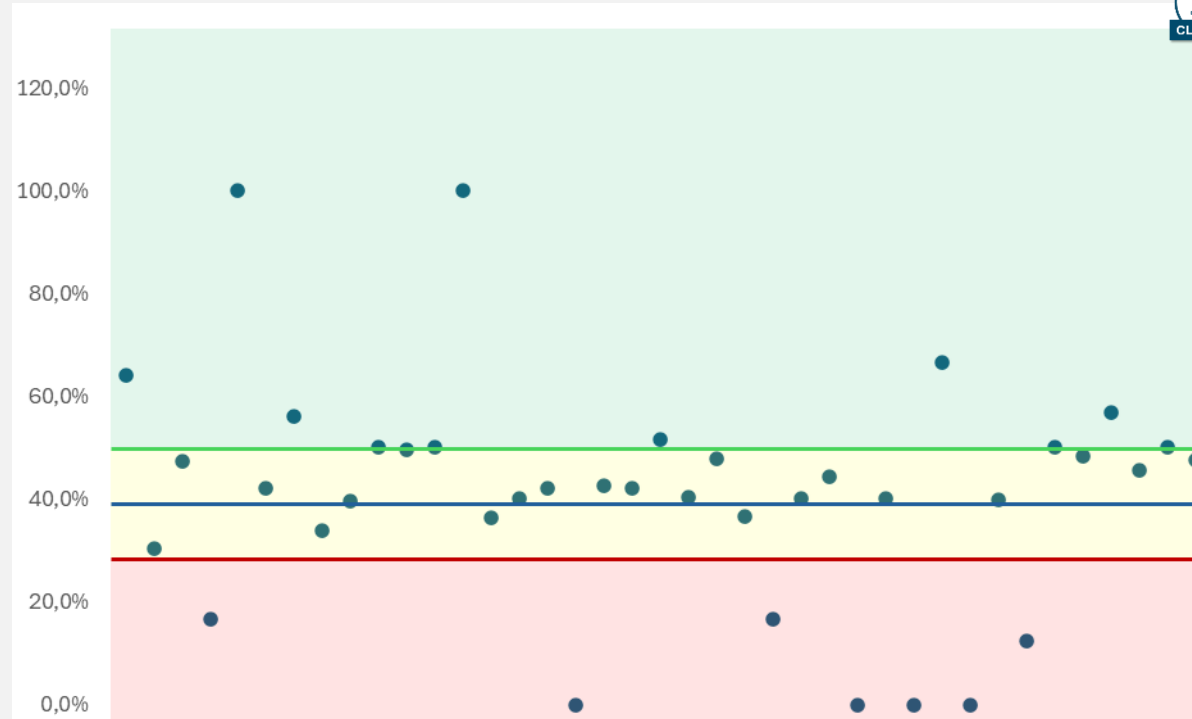
$> 28,4 \%$
 $< 49,6 \%$

21



$\leq 28,4 \%$

7



MEDIA
(fissa)

39,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

21,3%

HIGHLIGHT



- 11 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**; tra queste, 2 enti presentano una copertura esclusivamente femminile dei ruoli dirigenziali, con un **valore pari al 100,0%**.
- Le 21 Amministrazioni appartenenti alla **categoria gialla** si distribuiscono prevalentemente al di sopra della media.
- 7 Amministrazioni rientrano nella **categoria rossa**, di cui 4 registrano un valore 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.

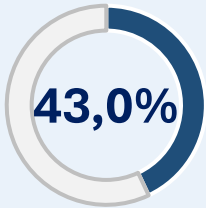


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale}}{\text{n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

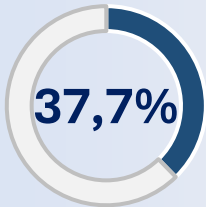


KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,0 \%$

39

#ENTI PER CATEGORIA



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

29

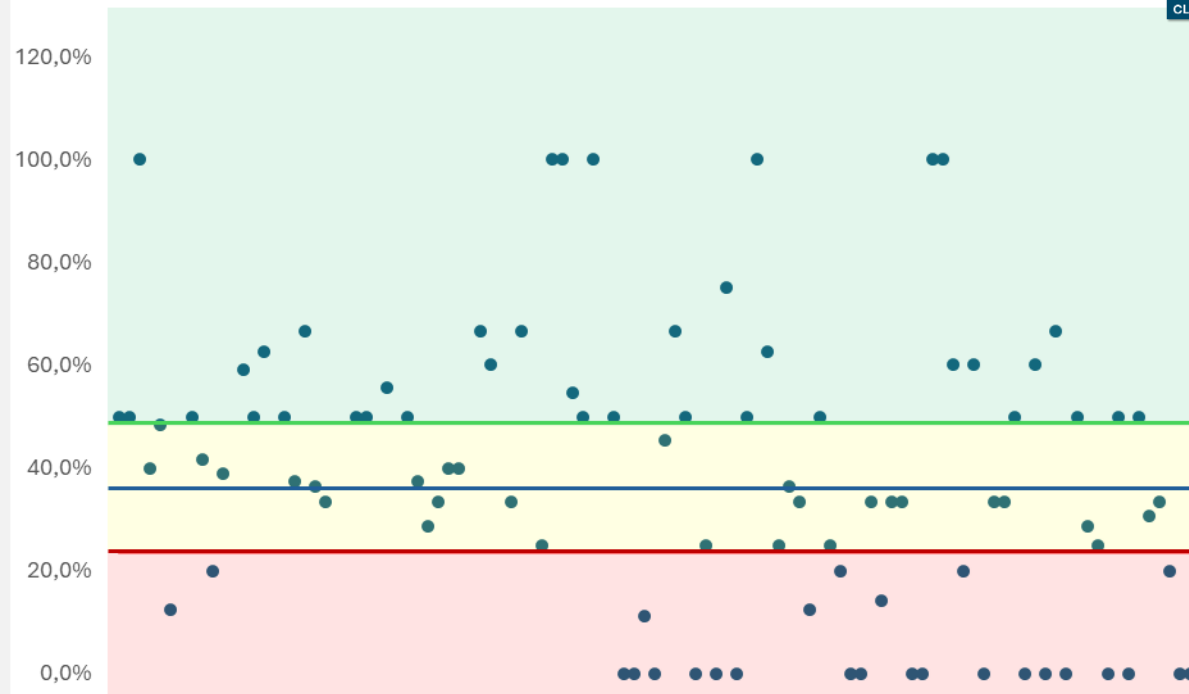


$\leq 23,4 \%$

27

N/A*

11



MEDIA
(fissa)

36,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

25,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **39 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**. **7 Amministrazioni** presentano valori **pari al 100,0%**.
- 29 Amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**.
- 27 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**, **18** di esse registrano una percentuale di **donne con ruolo dirigenziale pari allo 0,0%**.
- Per **11 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



6.18 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.

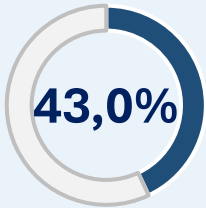


FORMULA

$$\left(\frac{\text{n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale}}{\text{n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}} \right) * 100$$



PANEL TOTALE

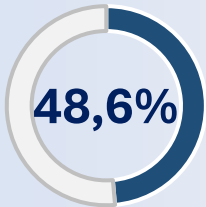


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 53,5 \%$

15

#ENTI PER CATEGORIA



$> 32,0 \%$
 $< 53,5 \%$

16

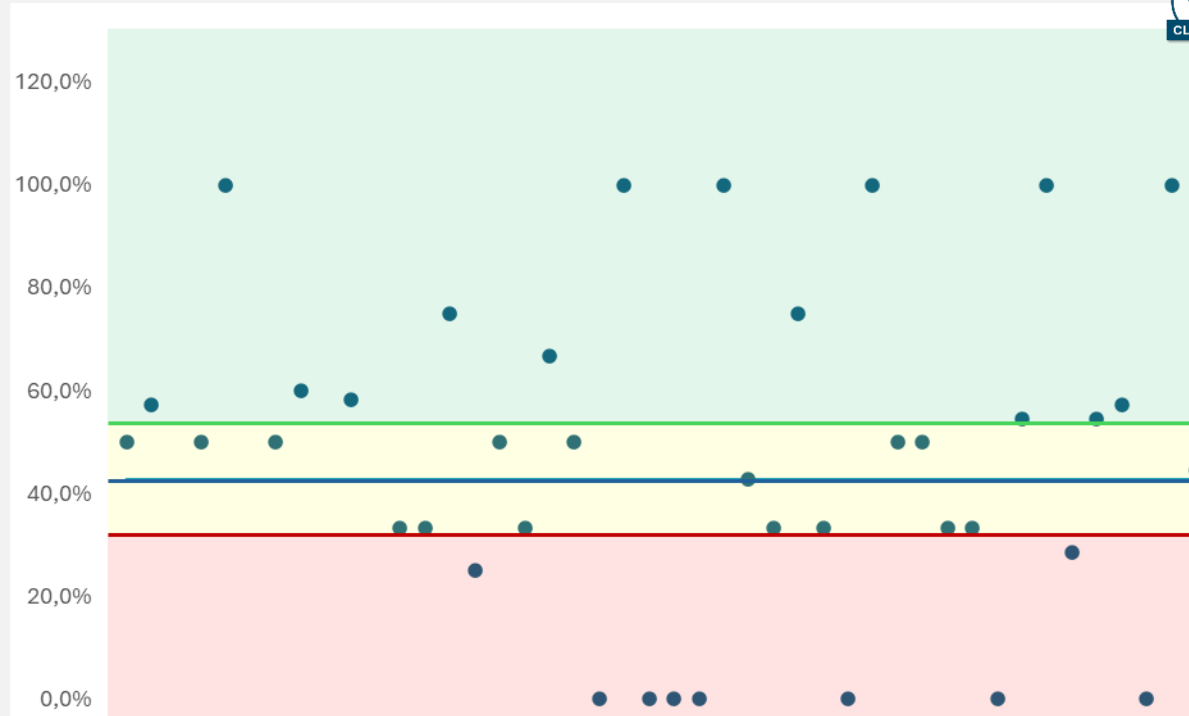


$\leq 32,0 \%$

9

N/A*

4



MEDIA
(fissa)

42,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

21,5%

HIGHLIGHT



- 15 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, 6 di esse presentano un valore pari al **100,0%**.
- 16 Amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui 7 presentano valori al di sotto della media.
- 9 Amministrazioni si collocano nella **categoria rossa**, 7 di esse hanno una percentuale di **donne a copertura degli incarichi dirigenziali previsti pari allo 0,0%**.
- Per 4 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



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

112

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

20

KPI PER CLUSTER



30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,51$

#ENTI PER
CATEGORIA

11



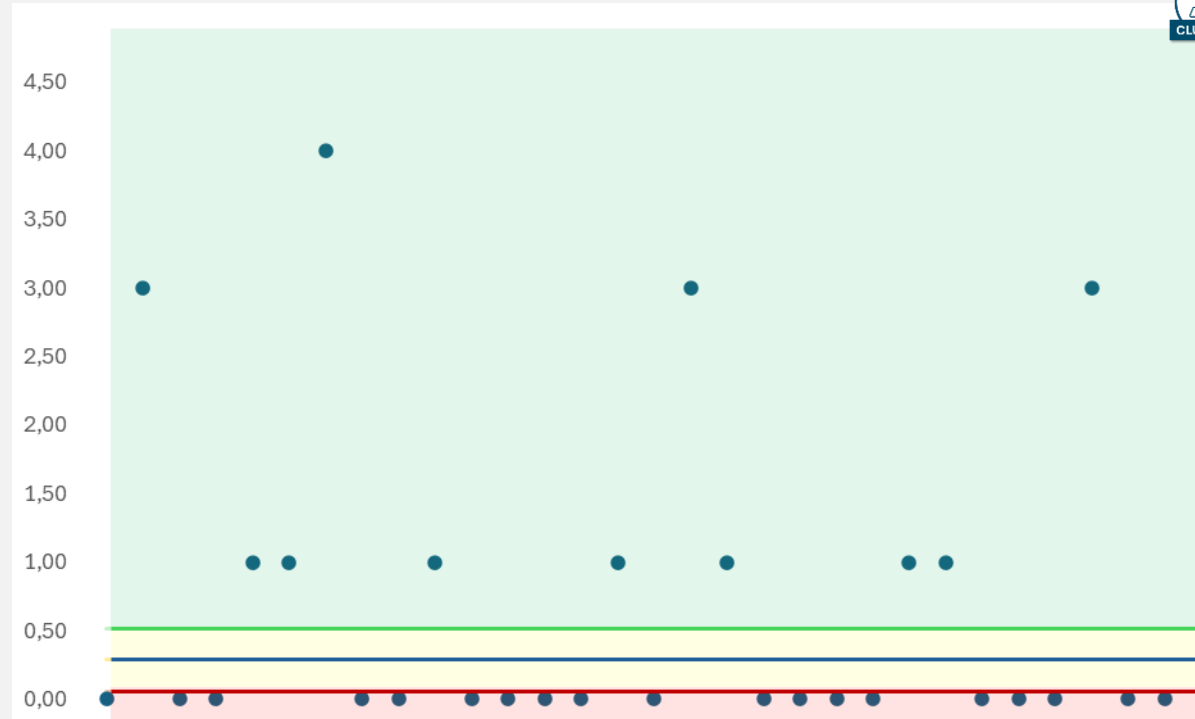
$> 0,06$
 $< 0,51$

0



$\leq 0,06$

19



MEDIA
(fissa)

0,3

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

4,0

DEV. STANDARD
(fissa)

0,5

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **11 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, ma soltanto **4** di queste presentano valori **pari o superiori a 3,0**.
- Nessuna Amministrazione si colloca nella **categoria gialla**.
- Tutte le **19 Amministrazioni** presenti in **categoria rossa** presentano un valore **pari a 0,0**.



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

112

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 2

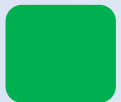
11

KPI PER CLUSTER



39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 2,02$

#ENTI PER
CATEGORIA

1



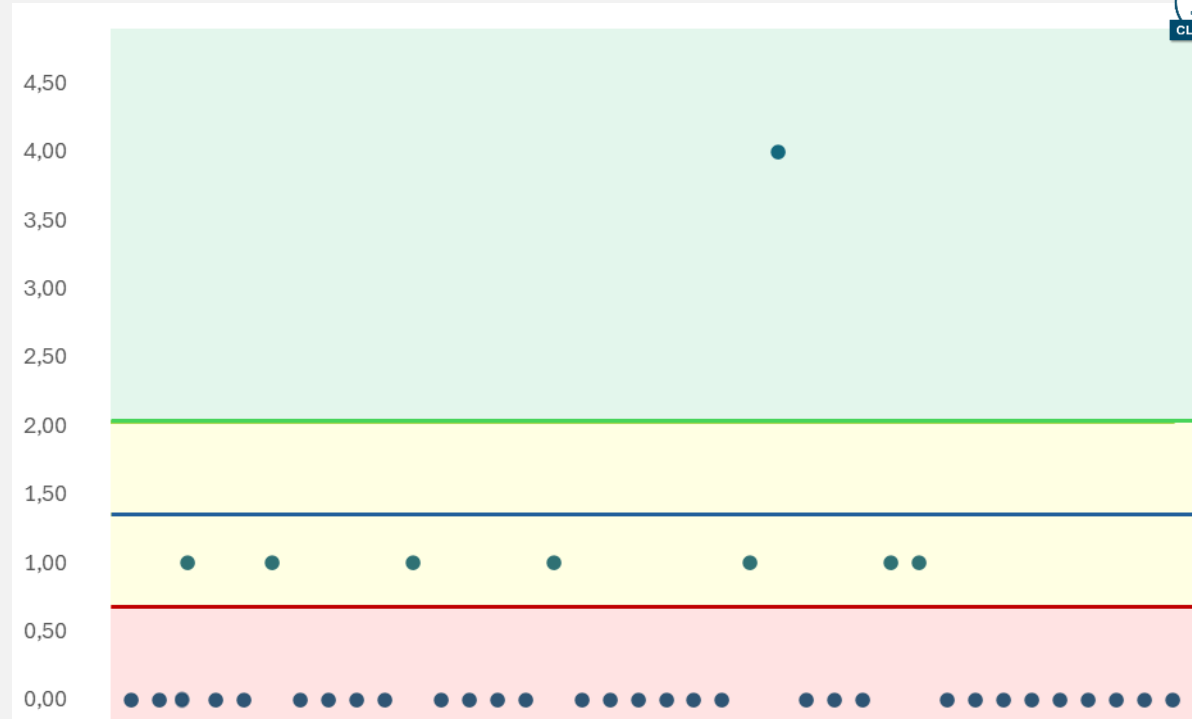
$> 0,68$
 $< 2,02$

7



$\leq 0,68$

31



MEDIA
(fissa)

1,4

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

4,0

DEV. STANDARD
(fissa)

1,4

HIGHLIGHT



- Nel campione rispondente, **1 sola Amministrazione** si colloca nella **categoria verde**, avendo adottato **4 strumenti ICT** di collaborazione;
- Le **7 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** presentano tutte **valori inferiori alla media**;
- 31 Amministrazioni** rientrano nella **categoria rossa**, registrando tutte un **valore pari allo 0,0%**, non avendo adottato alcuno strumento ICT di collaboration in ambito HR.



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



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

112

KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti
complessivi

CLUSTER 3

43

KPI PER CLUSTER



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1,4$

#ENTI PER
CATEGORIA

6



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

20

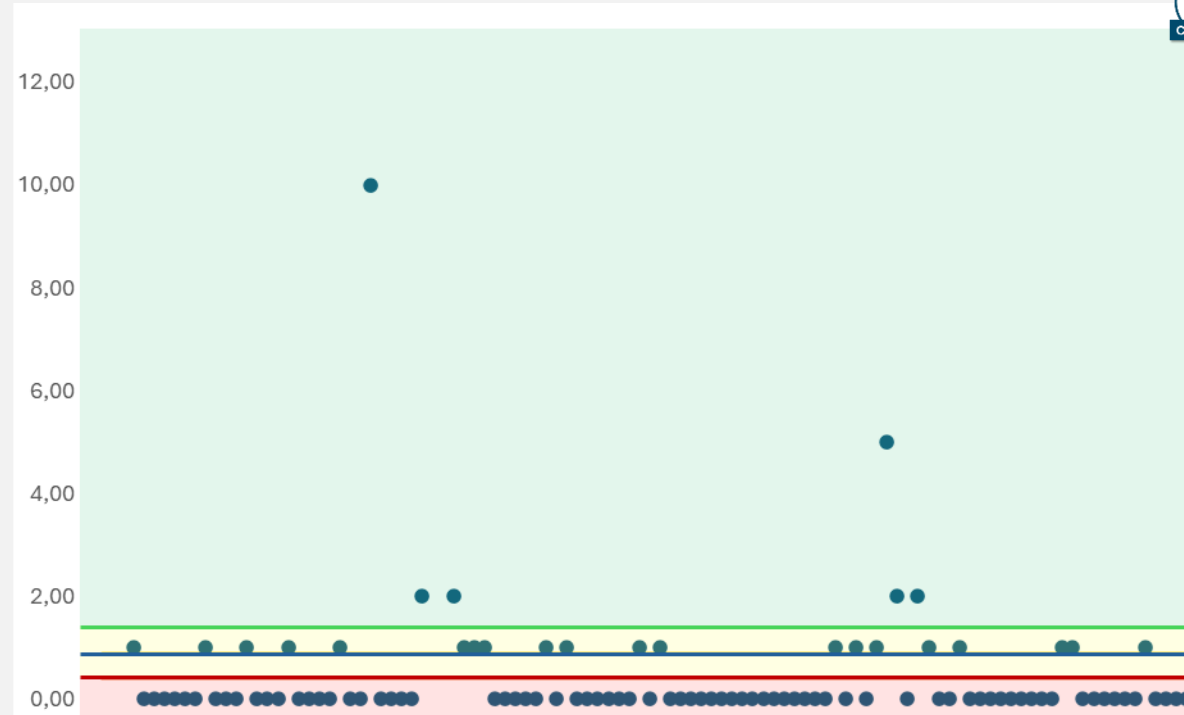


$\leq 0,4$

75

N/A*

5



MEDIA
(fissa)

0,9

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

10,0

DEV. STANDARD
(fissa)

1,0

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **6 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**. Tra queste, tutte adottano un numero di strumenti ICT di collaboration **pari o superiore a 2**. Soltanto **1 Amministrazione** registra un valore **pari almeno a 10**.
- Le **20 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** hanno adottato tutte **1** solo strumento ICT di collaboration;
- 75 Enti** non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**;
- Per 5 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI

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

KPI COMPLESSIVO

112

219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

KPI PER CLUSTER

38

44 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE

SOGLIE

#ENTI PER CATEGORIA

$\geq 2,29$

6

> 1,31

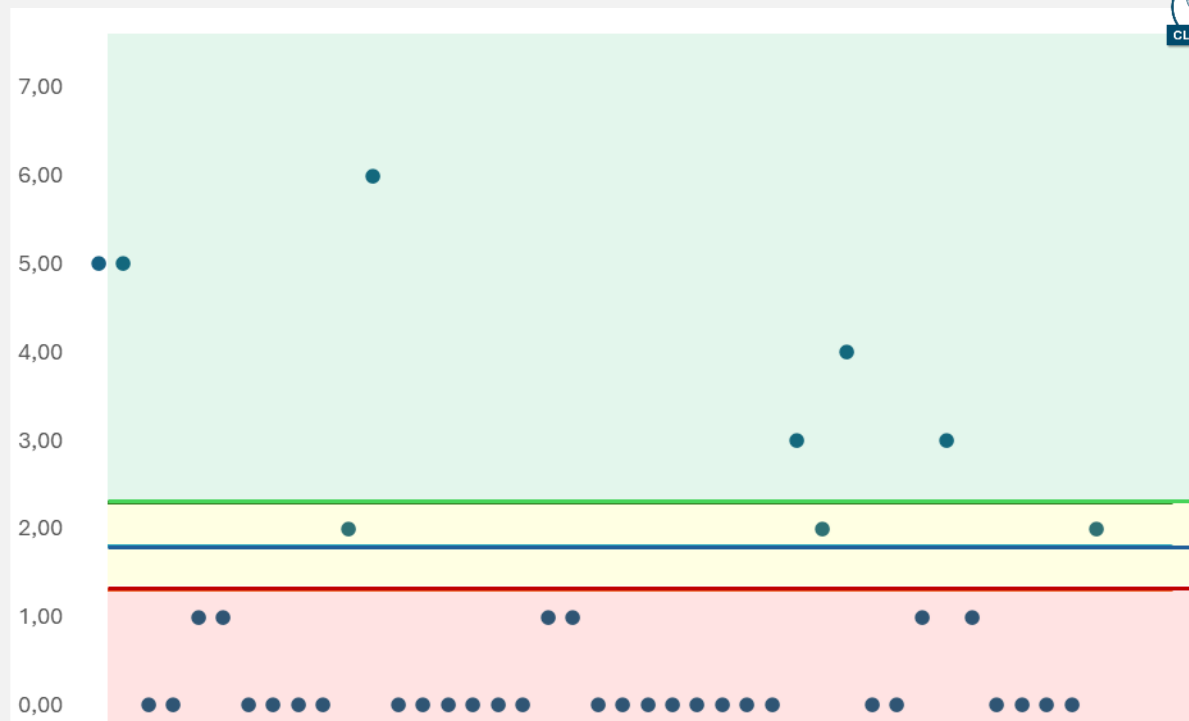
3

 $\leq 1,31$

32

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

1,8

MINIMO
(attuale)

0

MASSIMO
(attuale)

6

DEV. STANDARD
(fissa)

0,9

HIGHLIGHT

- Delle **6 Amministrazioni** che si collocano nella **categoria verde**, tutte hanno adottato un **numero di strumenti ICT di collaboration pari o superiore a 3**.
- Tutte le **3 Amministrazioni** inserite nella **categoria gialla** hanno adottato **2 strumenti ICT di collaboration**.
- Dei **32 enti** posizionati nella **categoria rossa**, **26** non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**.
- Per **3 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.

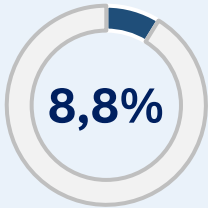


FORMULA

$\frac{\text{n° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna}}{\text{N° totale di dipendenti assunti}}$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER PANEL



30 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 25,8 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



$> 25,8 \%$
 $< 1,7 \%$

8

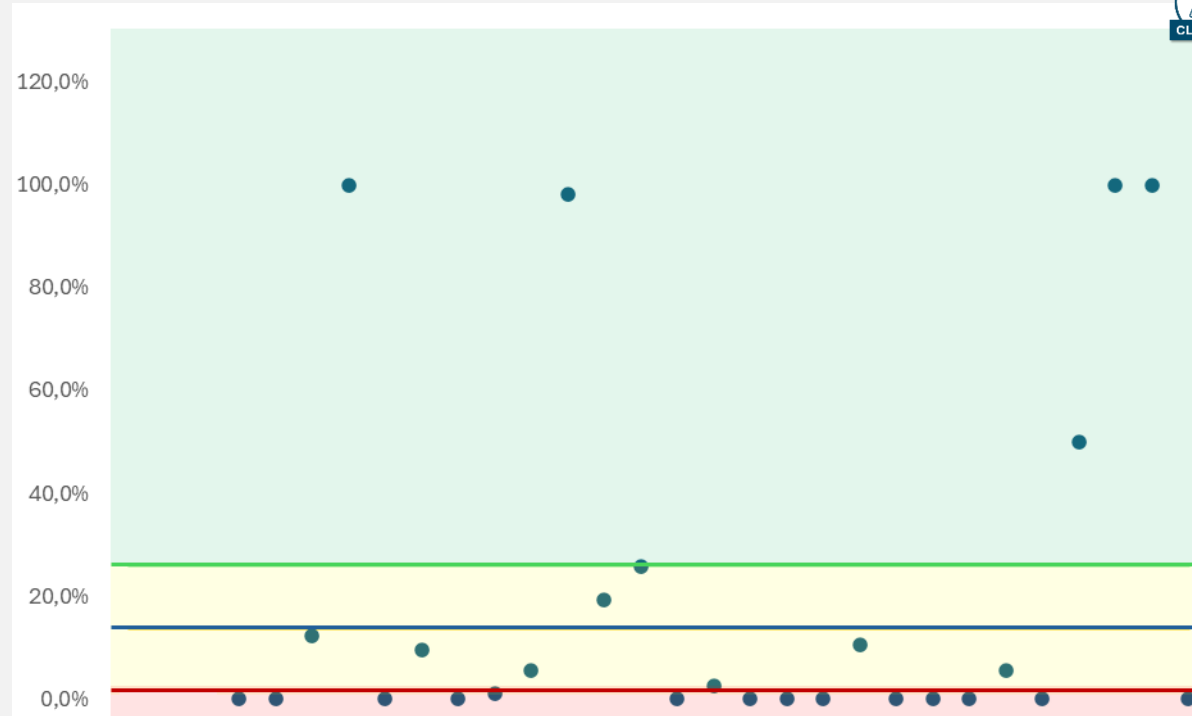


$\leq 1,7 \%$

14

N/A*

3



MEDIA
(attuale)

13,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(attuale)

24,2%

HIGHLIGHT



- 5 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde** e, tra queste, 4 presentano valori **pari o prossimi al 100%**.
- 8 Amministrazioni si collocano nella **categoria gialla**.
- 14 Amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, tutte presentano valori **pari o prossimi allo 0,0%**.
- Per 3 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 1: Pubbliche Amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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

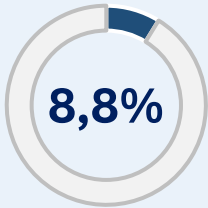


FORMULA

$\frac{\text{n° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna}}{\text{N° totale di dipendenti assunti}}$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER PANEL



39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 17,9 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



$> 2,6 \%$
 $< 17,9 \%$

17

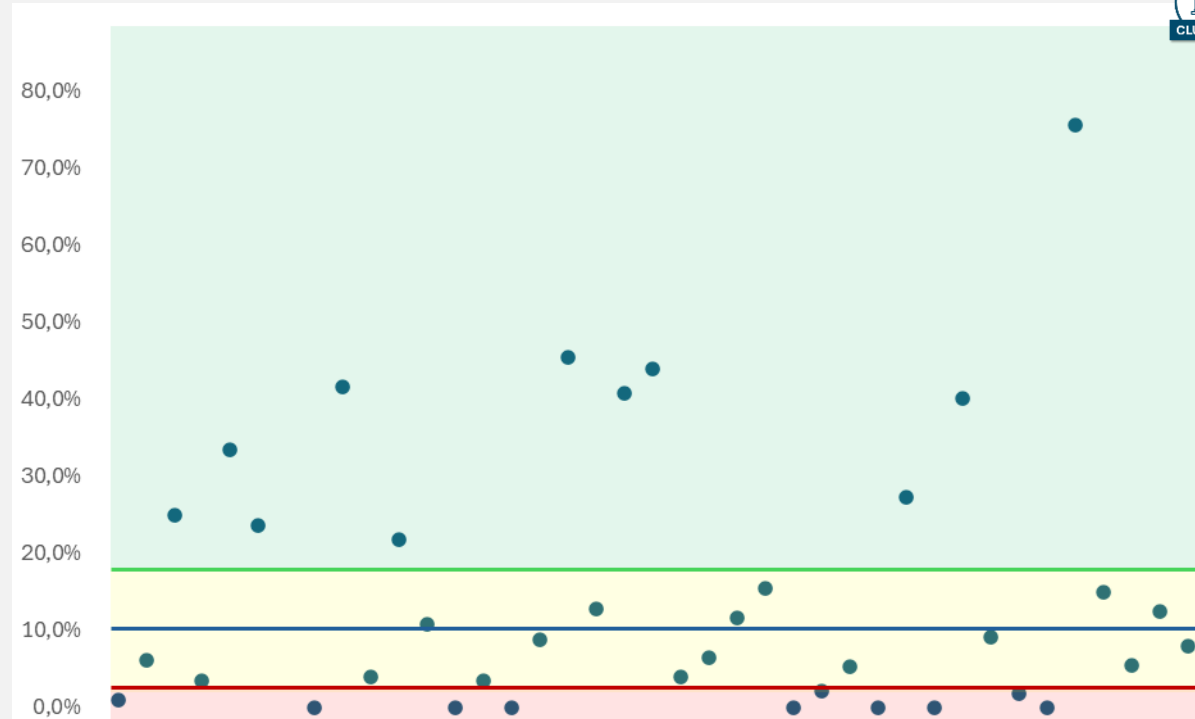


$\leq 2,6 \%$

10

N/A*

1



MEDIA
(attuale)

10,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

75,6%

DEV. STANDARD
(attuale)

15,4%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **11 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, tra queste **1** si distingue per un **valore superiore al 70%**.
- 17 Amministrazioni** si collocano nella **categoria gialla** con valori distribuiti prevalentemente al di sotto della media.
- Delle **10 Amministrazioni** inserite nella **categoria rossa**, **7** presentano valori pari al **0,0%**.
- Per 1 Amministrazione 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.

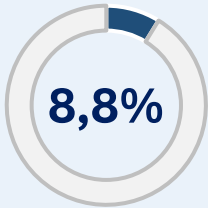


FORMULA

$\text{n}^\circ \text{ di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna} / \text{N}^\circ \text{ totale di dipendenti assunti}$



PANEL TOTALE

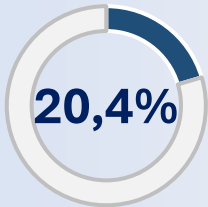


KPI COMPLESSIVO



219 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER PANEL



106 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 28,8 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



$> 9,0 \%$
 $< 28,8 \%$

37

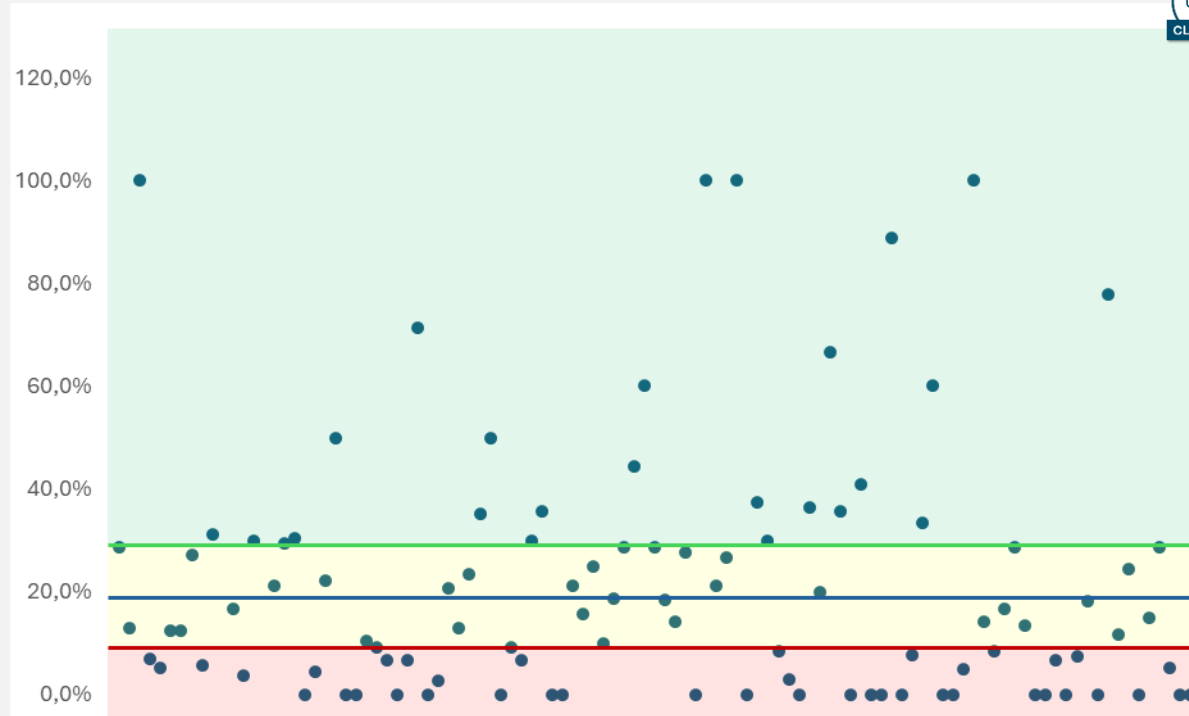


$\leq 9,0 \%$

41

N/A*

2



MEDIA
(attuale)

18,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(attuale)

19,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **26 Amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**.
- 37 Amministrazioni** si collocano all'interno della **categoria gialla**, equamente distribuite al di sopra e al di sotto della media.
- 41 Amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**.
- Per 2 Amministrazioni non è stato rilevato il KPI.



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

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

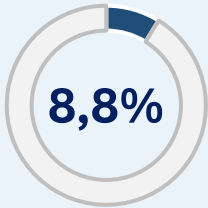


FORMULA

n° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219 Rispondenti complessivi



CLUSTER 4



KPI PER PANEL

44 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE

≥ 10,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

7



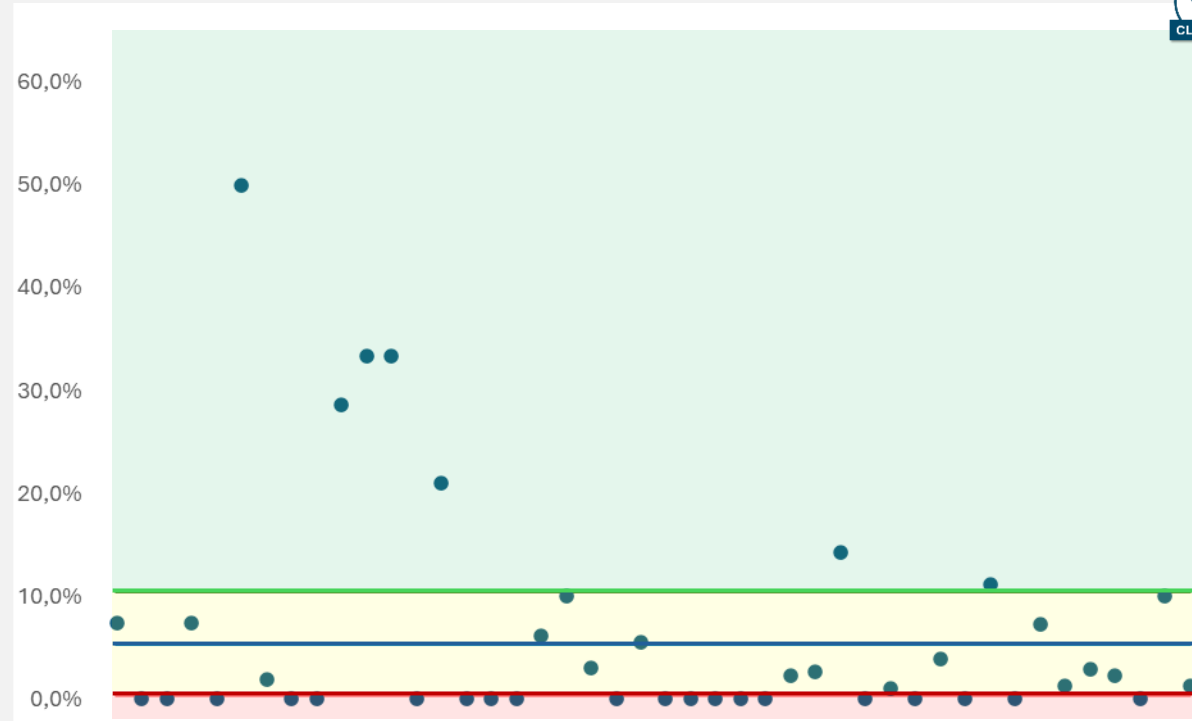
> 0,4 %
< 10,4 %

17



≤ 0,4 %

20



MEDIA
(attuale)

5,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

50,0%

DEV. STANDARD
(attuale)

10,1%

HIGHLIGHT



- 7 Amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui 1 si distingue per un valore pari al 50,0%.
- 17 enti si trovano nella **categoria gialla**, con valori prevalentemente al di sotto della media.
- Le 20 Amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano tutte valori pari allo 0,0%.



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



DECRETO DEL CAPO DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

del 6 novembre 2024

ART. 3

1. *A partire dalla seconda Relazione, da pubblicare entro il 31 dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, **per ogni indicatore chiave di monitoraggio**, è individuato*

*un **benchmark interno di riferimento, rispetto al quale le Amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise**, in forma anonima, in tre categorie: a) **verde** – migliori risultati; b) **giallo** - risultati sotto la media; c) **rosso** - risultati insufficienti.*

2. *A partire dalla terza Relazione, da pubblicare entro il 30 giugno 2025, **per ogni indicatore sono individuati i valori target, anche a livello aggregato**, e svolta **un’analisi statistica***

***descrittiva dell’andamento** di ciascun indicatore, **per le tre categorie** sopra citate, nell’arco dei singoli intervalli temporali di riferimento.*

Piano nazionale di ripresa e
Resilienza (PNRR)

Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2026

Giugno 2026



Quinto Report KPI

All. 3_Analisi
dell'andamento dei
risultati



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 **quinto monitoring step (Q2 2026)** sarà corredato 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 l'obiettivo di illustrare la metodologia adottata per il **confronto tra i risultati** del Report V e quelli della rilevazione precedente con riferimento ai **KPI semestrali**, nonché tra i risultati del Report V e quelli del III Report per quanto riguarda i **KPI annuali**. L'analisi è finalizzata a fornire evidenze **sull'evoluzione dei dati rilevati** presso le Amministrazioni coinvolte nel periodo di riferimento. In particolare, viene approfondito il confronto del **numero di Amministrazioni appartenenti alle tre categorie emerse** dall'analisi di benchmark in due intervalli temporali, nonché **l'andamento dei KPI** nel medesimo periodo, considerando panel comparabili sia a livello complessivo sia con riferimento ai cluster definiti.

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





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione delle categorie

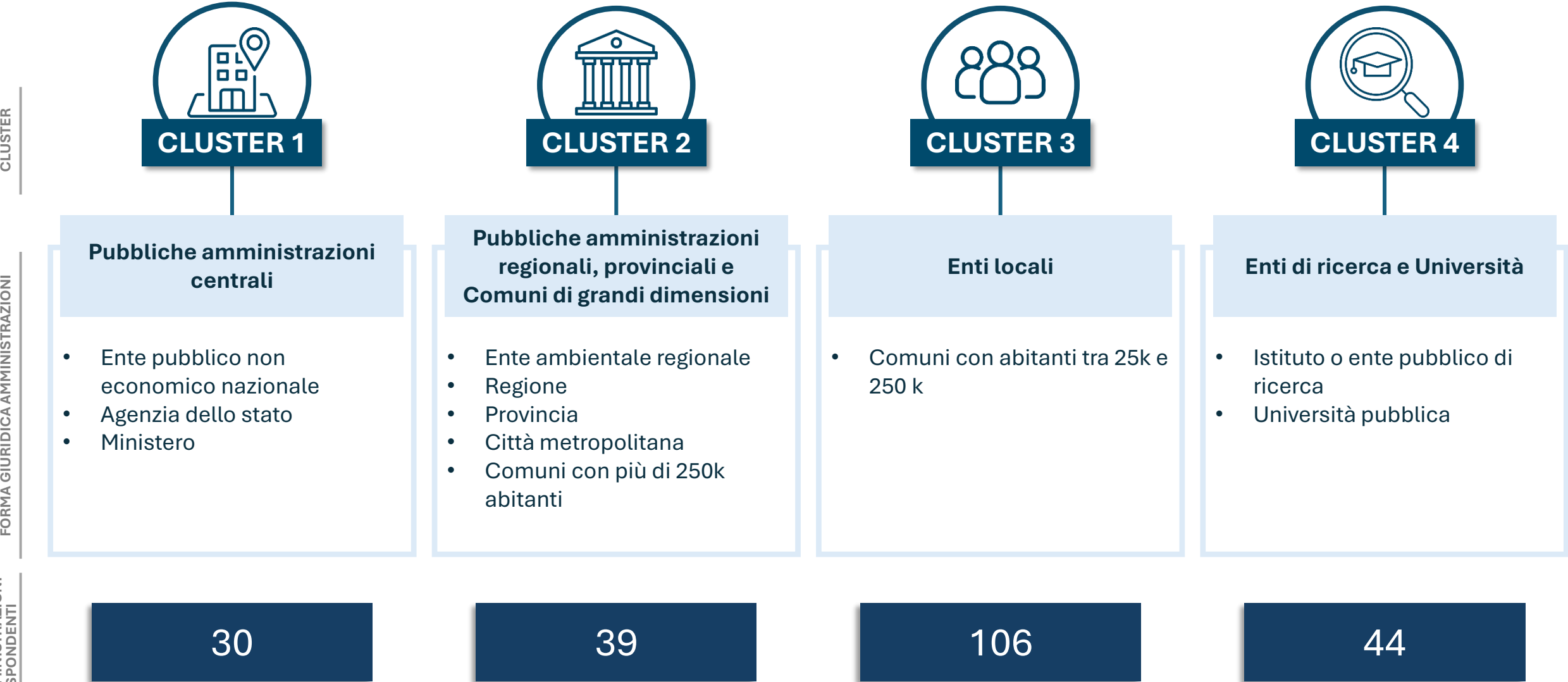
Al fine di **identificare le categorie rosso, giallo e verde**, preliminarmente sono state eseguite delle attività mirate per la clusterizzazione del campione, la differenziazione dei KPI in quantitativi e qualitativi e la conseguente definizione delle categorie in base alla tipologia di KPI individuato.



*La survey per la raccolta dei dati è stata somministrata a 313 Amministrazioni di cui 219 rispondenti

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle pubbliche amministrazioni rispondenti



OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

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

32 KPI QUANTITATIVI

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

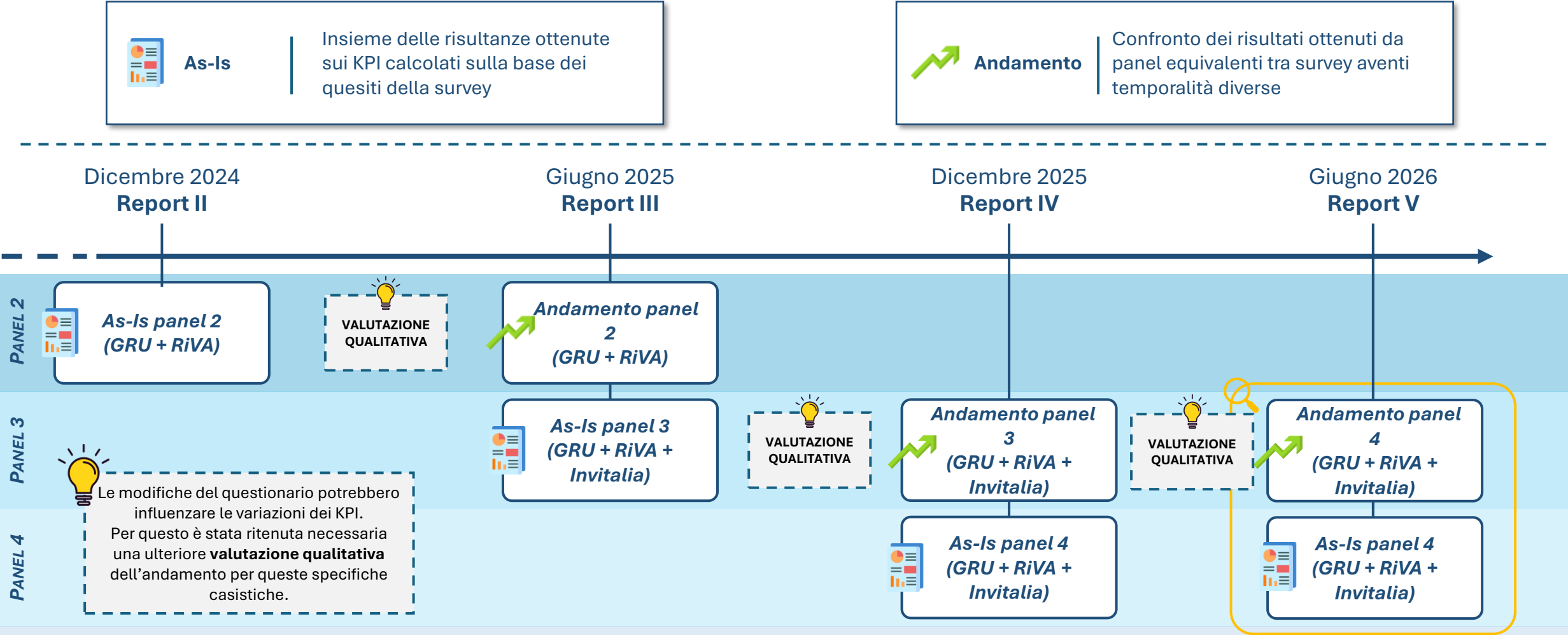
9 KPI QUALITATIVI

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

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Strategia di confrontabilità | KPI

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

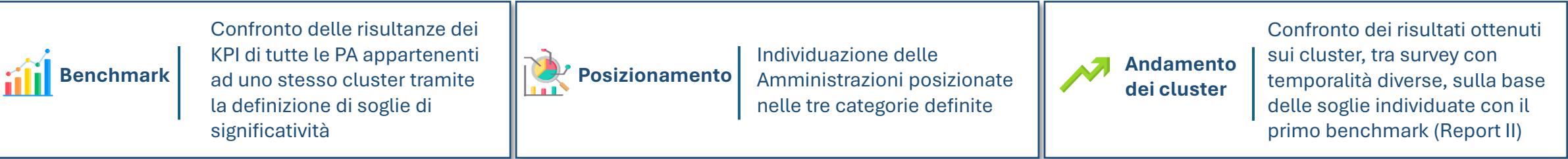


Il presente documento si focalizza sul confronto tra III e V Report per i KPI annuali, e IV e V Report per i KPI semestrali, relativamente alle Amministrazioni che hanno risposto ad entrambi i questionari (panel 4)

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.

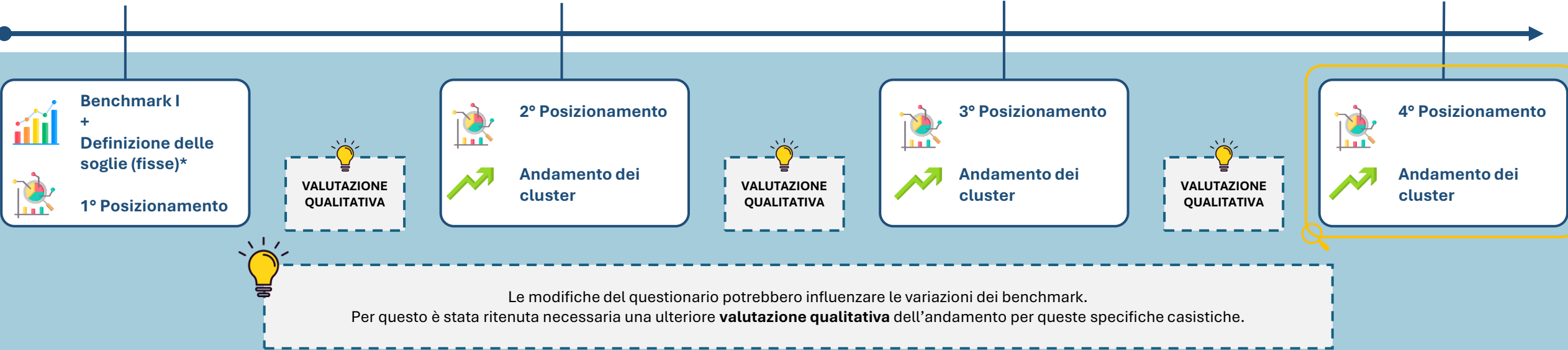


Dicembre 2024
Report II

Giugno 2025
Report III

Dicembre 2025
Report IV

Giugno 2026
Report V



* 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

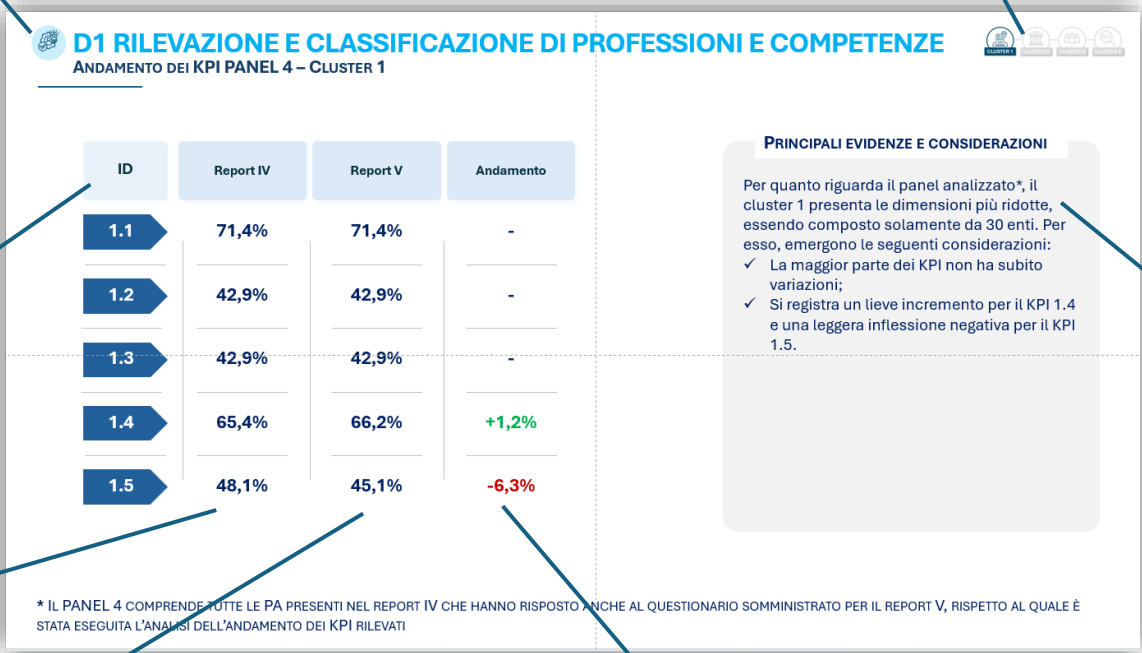
La presentazione dei risultati dell'analisi sull'andamento dei dati è organizzata per dimensione. Per ciascuna dimensione vengono proposte viste di dettaglio sull'andamento dei KPI, seguite da viste specifiche sull'andamento di benchmark, ognuna focalizzata sul relativo cluster di riferimento. Di seguito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

Indicazione del nome della dimensione analizzata

Indicazione del cluster analizzato

ID del KPI di riferimento

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



Principali evidenze emerse dai risultati dell'analisi

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

Variazione percentuale del valore del KPI tra V 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**.

Indicazione del nome della dimensione analizzata

Indicazione del cluster analizzato

Per i KPI qualitativi il trattino «-» rappresenta l'assenza della categoria gialla

Valore del n° di PA posizionate nella rispettiva categoria

Valore del n° di PA posizionate nella rispettiva categoria rispetto al totale (rappresentanza %)

ID del KPI di riferimento



Principali evidenze emerse dai risultati dell'analisi

Variazioni della rappresentatività del n° di PA posizionate nelle rispettive categorie rispetto al totale tra il III Report e il V Report per i KPI annuali e tra il IV Report e V Report per i KPI semestrali

Variazioni assolute del n° di PA posizionate nelle rispettive categorie tra il III Report e il V Report per i KPI annuali e tra il IV Report e V Report per i KPI semestrali

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA



D1

**RILEVAZIONE E
CLASSIFICAZIONE DI
PROFESSIONI E
COMPETENZE**



D2

**PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE**



D3

RECRUITING



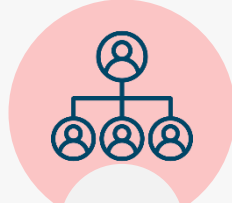
D4

SVILUPPO PROFESSIONALE



D5

**REWARDING E SVILUPPO DI
CARRIERA**



D6

**CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	51,8%	53,0%	+2,3%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	24,4%	25,6%	+4,9%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	35,7%	35,7%	-
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	50,2%	53,3%	+6,2%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	54,3%	56,2%	+3,4%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 1



ID	Report IV	Report V	Andamento
1.1	71,4%	71,4%	-
1.2	42,9%	42,9%	-
1.3	42,9%	42,9%	-
1.4	65,4%	66,2%	+1,2%
1.5	48,1%	45,1%	-6,3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato* per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 1.1, 1.2 e 1.3 non hanno subito variazioni;
- ✓ Si registra un lieve incremento per il KPI 1.4 e una leggera inflessione negativa per il KPI 1.5.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, 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 4 – CLUSTER 2



ID	Report IV	Report V	Andamento
1.1	46,7%	50,0%	+7,1%
1.2	36,7%	36,7%	-
1.3	50,0%	50,0%	-
1.4	35,4%	42,8%	+20,8%
1.5	53,8%	60,0%	+11,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato* per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra, tendenzialmente, un miglioramento per la maggior parte dei KPI;
- ✓ Il KPI 1.4 registra il maggiore incremento, pari al 20,8%;
- ✓ I KPI 1.2 e 1.3 rimangono invariati tra i due Report.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, 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 4 – CLUSTER 3



ID	Report IV	Report V	Andamento
1.1	57,3%	58,3%	+1,8%
1.2	12,5%	13,5%	+8,3%
1.3	34,4%	34,4%	-
1.4	44,8%	47,2%	+5,4%
1.5	40,6%	41,0%	+1,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato* per il cluster 3 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento generalizzato, in particolare per quanto riguarda il KPI 1.2;
- ✓ Per il KPI 1.3 non è avvenuta alcuna variazione dal IV al V Report.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, 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 4 – CLUSTER 4



ID	Report IV	Report V	Andamento
1.1	28,6%	28,6%	-
1.2	42,9%	46,4%	+8,3%
1.3	21,4%	21,4%	-
1.4	75,3%	76,9%	+2,2%
1.5	90,1%	90,7%	+0,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato* per il cluster 4 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento significativo per quanto riguarda il KPI 1.2;
- ✓ I KPI 1.1 e 1.3 sono rimasti invariati dal IV al V Report.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, 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 IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	19 56%	- -	15 44%	19 63%	- -	11 37%	0 0%	- -	-4 -27%
1.2	12 35%	- -	22 65%	13 43%	- -	17 57%	+1 +8%	- -	-5 -23%
1.3	12 35%	- -	22 65%	11 37%	- -	19 63%	-1 -8%	- -	-3 -14%
1.4	12 35%	4 12%	17 50%	13 43%	4 13%	13 43%	+1 +8%	0 0%	-4 -24%
1.5	10 29%	0 0%	22 65%	10 33%	0 0%	20 67%	0 0%	0 0%	-2 -9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 Enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un generale miglioramento per tutti i KPI.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	16 39%	- -	24 59%	18 46%	- -	21 54%	+2 +13%	- -	-3 -13%
1.2	15 37%	- -	24 59%	15 38%	- -	24 62%	0 0%	- -	0 0%
1.3	18 44%	- -	21 51%	18 46%	- -	21 54%	0 0%	- -	0 0%
1.4	13 32%	2 5%	26 63%	15 38%	2 5%	22 56%	+2 +15%	0 0%	-4 -15%
1.5	17 41%	0 0%	23 56%	18 46%	0 0%	21 54%	+1 +6%	0 0%	-2 -9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato, il cluster 2 è composto da 39 Enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Ad eccezione dei KPI 1.2 e 1.3, che rimangono invariati dal IV al V Report, si riscontra un generale miglioramento, in particolare per i KPI 1.1 e 1.4.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	66 53%	- -	58 47%	60 57%	- -	46 43%	-6 -9%	- -	-12 -21%
1.2	16 13%	- -	107 86%	15 14%	- -	91 86%	-1 -6%	- -	-16 -15%
1.3	38 31%	- -	86 69%	35 33%	- -	71 67%	-3 -8%	- -	-15 -17%
1.4	43 35%	13 10%	64 52%	44 42%	11 10%	49 46%	+1 +2%	-2 -15%	-15 -23%
1.5	36 29%	0 0%	86 69%	34 32%	0 0%	71 67%	-2 -6%	0 0%	-15 -17%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 106 Enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra una riduzione delle Amministrazioni presenti in fascia rossa per tutti i KPI;
- ✓ Soltanto il KPI 1.4 registra un lieve aumento delle Amministrazioni posizionate in fascia verde.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	12 29%	- -	29 71%	16 36%	- -	28 64%	+4 +33%	- -	-1 -3%
1.2	17 41%	- -	24 59%	18 41%	- -	26 59%	+1 +6%	- -	+2 +8%
1.3	9 22%	- -	32 78%	10 23%	- -	34 77%	+1 +11%	- -	+2 +6%
1.4	9 22%	1 2%	31 76%	10 23%	1 2%	29 66%	+1 +11%	0 0%	-2 -6%
1.5	8 20%	0 0%	32 78%	8 18%	0 0%	35 80%	0 0%	0 0%	+3 +9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 44 Enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un aumento lieve ma generalizzato degli Enti in fascia verde;
- ✓ Per i KPI 1.2, 1.3 e 1.5 si riscontra un lieve aumento di Enti in fascia rossa.

PROGRAMMAZIONE
DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE



Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹ <i>KPI Annuali</i>	Valore complessivo IV Report ¹ <i>KPI Semestrali</i>	Valore complessivo V Report ² <i>Panel 4A</i>	Andamento
2.1	% ASSUNZIONI DETERMinate DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE	39,5%		40,4%	+2,2%
2.2	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI	6,6%		7,5%	+13,9%
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE		12,5%	15,5%	+23,8%
2.4	% DI ASSUNZIONI DETERMinate DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI	58,8%		54,7%	-7,0%
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	67,2%		73,8%	+9,9%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al Report attuale che al III Report per i KPI annuali (Panel 4A) e solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al report attuale che al IV Report per i KPI semestrali (Panel 4B) .



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 1



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
2.1	28,8%		42,1% Panel 4A	+46,2%
2.2	0%		0% Panel 4A	-
2.3		21,4%	21,4% Panel 4B	-
2.4	60,3%		57,8% Panel 4A	-4,2%
2.5	47,8%		72,8% Panel 4A	+52,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 1, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento significativo per quanto riguarda i KPI 2.1 e 2.5;
- ✓ Il KPI 2.4 registra un lieve decremento;
- ✓ Per i KPI 2.2 e 2.3 non si registra né un decremento né un aumento.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 2



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
2.1	44,1%		39,2% Panel 4A	-10,9%
2.2	8,2%		18,8% Panel 4A	+130,8%
2.3		20,0%	23,3% Panel 4B	+16,7%
2.4	63,4%		53,5% Panel 4A	-15,6%
2.5	69,5%		73,3% Panel 4A	+5,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 2, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 2.2 riscontra un miglioramento significativo, mentre per i KPI 2.3 e 2.5 l'incremento è più contenuto;
- ✓ Per i KPI 2.1 e 2.4 si evidenzia un calo.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 3



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
2.1	55,0%		42,0% Panel 4A	-23,7%
2.2	14,5%		5,6% Panel 4A	-61,3%
2.3		10,4%	13,5% Panel 4B	+30,0%
2.4	56,2%		53,3% Panel 4A	-5,2%
2.5	98,0%		78,8% Panel 4A	-19,6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 3, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La maggior parte dei KPI riscontra un calo, che risulta particolarmente significativo per il KPI 2.2;
- ✓ In controtendenza, per il KPI 2.3 si riscontra un miglioramento.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 4



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
2.1	45,6%		32,9% <i>Panel 4A</i>	-27,8%
2.2	2,3%		4,5% <i>Panel 4A</i>	+98,4%
2.3		7,1%	10,7% <i>Panel 4B</i>	+50,0%
2.4	48,0%		47,8% <i>Panel 4A</i>	-0,5%
2.5	94,9%		68,9% <i>Panel 4A</i>	-27,4%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 4, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 2.2 e 2.3 si riscontra un miglioramento significativo;
- ✓ Per i rimanenti KPI, invece, si riscontra un calo.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*	3 10%	6 19%	18 58%	8 27%	5 17%	15 50%	+5 +167%	-1 -17%	-3 -17%
2.2*	22 71%	0 0%	0 0%	1 3%	0 0%	26 87%	-21 -95%	0 -	+26 n.c.**
2.3	8 24%	- -	26 76%	7 23%	- -	23 77%	-1 -13%	- -	-3 -12%
2.4*	8 26%	2 6%	12 39%	10 33%	4 13%	12 40%	+2 +25%	+2 +100%	0 0%
2.5*	1 3%	6 19%	20 65%	17 57%	8 27%	4 13%	+16 +1600%	+2 +33%	-16 -80%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 2.1 e il 2.5 registrano un miglioramento complessivo dato da un calo degli enti in fascia rossa e da un aumento degli enti in fascia verde;
- ✓ Il KPI 2.2 invece registra un peggioramento sia per un aumento degli enti in fascia rossa che per un calo degli enti in fascia verde.

**variazione non calcolabile in quanto il valore iniziale è pari allo 0,0%.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*	16 42%	11 29%	11 29%	10 26%	14 36%	14 36%	-6 -38%	+3 +27%	+3 +27%
2.2*	5 13%	4 11%	29 76%	10 26%	1 3%	27 69%	+5 +100%	-3 -75%	-2 -7%
2.3	7 17%	- -	34 83%	9 23%	- -	30 77%	+2 +29%	- -	-4 -12%
2.4*	17 45%	10 26%	11 29%	18 46%	9 23%	11 28%	+1 +6%	-1 -10%	0 0%
2.5*	5 13%	26 68%	7 18%	32 82%	4 10%	2 5%	+27 +540%	-22 -85%	-5 -71%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, che è composto da 39 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 2.1 registra un peggioramento dovuto all'incremento di enti in fascia rossa e un calo degli enti in fascia verde;
- ✓ Per i restanti KPI si registra un miglioramento complessivo dovuto a un aumento degli enti in fascia verde.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*	42 37%	37 32%	32 28%	18 17%	48 45%	38 36%	-24 -57%	+11 +30%	+6 +19%
2.2*	15 13%	16 14%	77 67%	16 15%	8 8%	80 75%	+1 +7%	-8 -50%	+3 +4%
2.3	11 9%	- -	113 91%	15 14%	- -	91 86%	+4 +36%	- -	-22 -19%
2.4*	40 35%	34 30%	33 29%	35 33%	28 26%	41 39%	-5 -13%	-6 -18%	+8 +24%
2.5*	28 24%	67 58%	17 15%	83 78%	14 13%	7 7%	+55 +196%	-53 -79%	-10 -59%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 106 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 2.1 e 2.4 si registra un peggioramento complessivo;
- ✓ Per i restanti KPI, invece, l'andamento è positivo, dato da un aumento degli enti in fascia verde.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1*	14 35%	12 30%	12 30%	20 45%	6 14%	17 39%	+6 +43%	-6 -50%	+5 +42%
2.2*	16 40%	3 8%	20 50%	25 57%	1 2%	18 41%	+9 +56%	-2 -67%	-2 -10%
2.3	5 12%	- -	35 85%	7 16%	- -	37 84%	+2 +40%	- -	+2 +6%
2.4*	13 33%	14 35%	11 28%	24 55%	4 9%	15 34%	+11 +85%	-10 -71%	+4 +36%
2.5*	21 53%	10 25%	8 20%	33 75%	9 20%	2 5%	+12 +57%	-1 -10%	-6 -75%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 44 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 2.2 e 2.5 si registra un miglioramento complessivo dato da un aumento degli enti in fascia verde e da una riduzione degli enti in fascia rossa;
- ✓ Per i KPI restanti KPI si registra un aumento degli enti in fascia verde, accompagnato da un più contenuto aumento degli enti in fascia rossa.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



D3



Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹ <i>KPI Annuali</i>	Valore complessivo IV Report ¹ <i>KPI Semestrali</i>	Valore complessivo V Report ² <i>Panel 4B</i>	Andamento
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI		41,8%	63,0%	+50,7%
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING	58,0%		64,8%	+11,8%
3.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	5,1%		3,4%	-33,3%
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED		26,5%	39,0%	+47,1%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE		19,7%	31,8%	+61,2%
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI	32,5%		33,6%	+3,5%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al Report attuale che al III Report per i KPI annuali (Panel 4A) e solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al report attuale che al IV Report per i KPI semestrali (Panel 4B) .



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 1



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
3.1		77,8%	68,6% Panel 4B	-11,8%
3.2	44,0%		70,8% Panel 4A	+61,0%
3.3	4,0%		4,2% Panel 4A	+4,2%
3.4		22,2%	39,2% Panel 4B	+76,5%
3.5		0,0%	9,8% Panel 4B	n.c.*
3.6	28,6%		38,4% Panel 4A	+34,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un miglioramento generale per tutti i KPI, soprattutto per il 3.2 e il 3.4;
- ✓ L'unica variazione con valore negativo la si registra in merito al KPI 3.1.

*variazione non calcolabile in quanto il valore iniziale è pari allo 0,0%.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 2



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
3.1		56,3%	61,7% Panel 4B	+9,5%
3.2	75,0%		75,0% Panel 4A	0,0%
3.3	11,1%		5,6% Panel 4A	-50,0%
3.4		47,9%	47,3% Panel 4B	-1,2%
3.5		43,7%	43,1% Panel 4B	-1,3%
3.6	34,3%		27,6% Panel 4A	-19,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 2, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un generale peggioramento per tutti i KPI;
- ✓ L'unica variazione positiva la registra il KPI 3.1.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 3



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
3.1		35,5%	63,6% Panel 4B	+79,2%
3.2	50,5%		54,8% Panel 4A	+8,5%
3.3	4,3%		2,2% Panel 4A	-50,0%
3.4		21,4%	41,9% Panel 4B	+96,0%
3.5		10,7%	29,1% Panel 4B	+171,8%
3.6	31,8%		33,8% Panel 4A	+6,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 3, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un miglioramento generale per tutti i KPI, con aumenti significativi per i KPI 3.1, 3.4 e 3.5;
- ✓ Il KPI 3.3 registra, invece, una variazione negativa.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 4



ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
3.1		43,8%	62,3% <i>Panel 4B</i>	+42,5%
3.2	77,3%		82,6% <i>Panel 4A</i>	+6,9%
3.3	0,0%		4,3% <i>Panel 4A</i>	n.c.*
3.4		25,6%	32,4% <i>Panel 4B</i>	+26,5%
3.5		25,0%	32,1% <i>Panel 4B</i>	+28,5%
3.6	39,1%		33,3% <i>Panel 4A</i>	-14,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati, il cluster 4 presenta una generalizzata riduzione del valore dei KPI. In particolare:

- ✓ Si registra una variazione positiva per quasi tutti i KPI;
- ✓ Il KPI 3.6 registra, invece, una variazione negativa.

*variazione non calcolabile in quanto il valore iniziale è pari allo 0,0%.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	3 9%	0 0%	7 21%	6 20%	3 10%	12 40%	+3 +100%	+3 0%	+5 +71%
3.2*	15 48%	- -	15 48%	21 70%	- -	9 30%	+6 +40%	- -	-6 -40%
3.3*	1 3%	- -	30 97%	1 3%	- -	29 97%	0 0%	- -	-1 -3%
3.4	5 15%	0 0%	16 47%	9 6%	0 0%	15 50%	+4 +80%	0 0%	-1 -6%
3.5	2 6%	0 0%	32 94%	4 13%	0 0%	23 77%	+2 +100%	0 0%	-9 -28%
3.6*	3 10%	11 35%	8 26%	11 37%	7 23%	9 30%	+8 +267%	-4 -36%	+1 +13%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti.

Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un generale aumento degli Enti in fascia verde per tutti i KPI, ad eccezione del 3.3;
- ✓ I KPI 3.2, 3.3, 3.4 e 3.5 registrano una diminuzione degli Enti in fascia rossa.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	9 22%	3 7%	10 24%	14 36%	5 13%	12 31%	+5 +56%	+2 +67%	+2 +20%
3.2*	27 71%	- -	11 29%	30 77%	- -	9 23%	+3 +11%	- -	-2 -18%
3.3*	4 11%	- -	34 89%	3 8%	- -	36 92%	-1 -25%	- -	+2 +6%
3.4	9 22%	0 0%	26 63%	12 31%	1 3%	25 64%	+3 +33%	+1 n.c.*	-1 -4%
3.5	7 17%	0 0%	34 83%	11 28%	0 0%	26 67%	+4 +57%	0 0%	-8 -24%
3.6*	12 32%	12 32%	14 37%	8 21%	18 46%	12 31%	-4 +33%	+6 -50%	-2 +14%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento netto per i KPI 3.2, 3.4 e 3.5, in quanto si registra un aumento degli Enti in fascia verde e una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 3.3 registra un peggioramento in termini di Enti in fascia verde e rossa;
- ✓ I KPI 3.1 e 3.6 registrano un andamento misto.

*variazione non calcolabile in quanto il valore iniziale è pari allo 0,0%.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	38 31%	1 1%	23 19%	45 42%	5 5%	26 25%	+7 +18%	+4 +400%	+3 +13%
3.2*	58 50%	- -	57 50%	57 54%	- -	48 45%	-1 -2%	- -	-9 -16%
3.3*	5 4%	- -	110 96%	2 2%	- -	103 97%	-3 -60%	- -	-7 -6%
3.4	27 22%	64 52%	0 0%	31 29%	55 52%	0 0%	+4 +15%	-9 -14%	0 0%
3.5	13 10%	111 90%	0 0%	19 18%	76 72%	0 0%	+6 +46%	-35 -32%	0 0%
3.6*	19 17%	47 41%	42 37%	24 23%	50 47%	29 27%	+5 26%	+3 +6%	-13 -31%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 106 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento degli Enti in fascia verde per tutti i KPI, ad eccezione dei KPI 3.2 e 3.3;
- ✓ Solo il KPI 3.1 registra un aumento degli Enti in fascia rossa.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
3.1	18 44%	4 10%	10 24%	19 43%	7 16%	10 23%	+1 +6%	+3 +75%	0 0%
3.2*	34 85%	- -	6 15%	39 89%	- -	5 11%	+5 +15%	- -	-1 -17%
3.3*	0 0%	- -	40 100%	1 2%	- -	43 98%	+1 N.C.	- -	+3 +8%
3.4	6 15%	0 0%	31 76%	6 14%	1 2%	32 73%	0 0%	+1 n.c.*	+1 +3%
3.5	5 12%	0 0%	36 88%	4 9%	0 0%	37 84%	-1 -20%	0 0%	+1 +3%
3.6*	11 28%	17 43%	12 30%	16 36%	10 23%	17 39%	+5 +45%	-7 -41%	+5 +42%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 44 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un lieve aumento degli Enti in categoria rossa per quasi tutti i KPI;
- ✓ Si registra un aumento degli Enti in categoria verde per i KPI 3.1, 3.2, 3.3 e 3.6.

*variazione non calcolabile in quanto il valore iniziale è pari allo 0,0%.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.



Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	9,5%	10,7%	+12,5%
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	22,5%	17,3%	-23,2%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 1



ID	Report IV	Report V	Andamento
4.1	14,3%	14,3%	-
4.2	21,7%	5,2%	-76,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 registra andamento stabile;
- ✓ Il KPI 4.2, invece, risente di un peggioramento tra le due rilevazioni

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 2



PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 mostra un incremento significativo, pari a un quarto del valore rilevato nella IV rilevazione;
- ✓ Il KPI 4.2, invece, evidenzia un miglioramento più contenuto.

ID	Report IV	Report V	Andamento
4.1	13,3%	16,7%	+25%
4.2	9,7%	9,8%	+1,4%

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 3



ID	Report IV	Report V	Andamento
4.1	9,4%	10,4%	+11,1%
4.2	24,4%	22,7%	-6,9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 3, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 mostra un incremento significativo rispetto al valore rilevato nella IV rilevazione;
- ✓ Il KPI 4.2 evidenzia, invece, un lieve peggioramento.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 4



ID	Report IV	Report V	Andamento
4.1	3,6%	3,6%	-
4.2	35,9%	35,8%	-0,4%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 4 è composto da 44 Enti emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Non si registra alcuna variazione per il KPI 4.1;
- ✓ Il KPI 4.2 registra una leggera inflessione negativa.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	5 15%	- -	25 74%	5 17%	- -	21 70%	0 0%	- -	-4 -16%
4.2	16 47%	7 21%	6 18%	14 47%	7 23%	9 30%	-2 -13%	0 0%	+3 +50%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 Enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 registra un andamento positivo dovuto alla riduzione del numero di Enti presenti in categoria rossa;
- ✓ Il KPI 4.2, al contrario, registra un andamento negativo.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	6 15%	- -	25 61%	7 18%	- -	24 62%	+1 +17%	- -	-1 -4%
4.2	8 20%	21 51%	10 24%	8 21%	20 51%	11 28%	0 0%	-1 -5%	+1 +10%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 4.1 si registra un andamento positivo dovuto ad una riduzione delle Amministrazioni in fascia rossa e un aumento di quelle in fascia verde;
- ✓ Per il KPI 4.2, invece, si evidenzia un lieve peggioramento, per un aumento degli Enti in fascia rossa.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	10 8%	- -	89 72%	10 9%	- -	76 72%	0 0%	- -	-13 -15%
4.2	30 24%	32 26%	36 29%	28 26%	37 35%	32 30%	-2 -7%	+5 +16%	-4 -11%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 106 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento per entrambi i KPI.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	4 10%	- -	33 80%	4 9%	- -	36 82%	0 0%	- -	+3 +9%
4.2	11 27%	15 37%	14 34%	14 32%	18 41%	11 25%	+3 +27%	+3 +20%	-3 -21%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 44 Enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 4.1 riporta un peggioramento dato da un aumento di Enti in fascia rossa.
- ✓ Il KPI 4.2, invece, riporta un miglioramento dato sia da un calo di Enti in fascia rossa che da un aumento di quelli in fascia verde.

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo III Report ¹	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
		<i>KPI Annuali</i>	<i>KPI Semestrali</i>		
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED		23,2%	23,2% <i>Panel 4B</i>	-
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	27,3%		29,5% <i>Panel 4A</i>	+8,3%
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI		235	323 <i>Panel 4B</i>	+37,4%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al Report attuale che al III Report per i KPI annuali (Panel 4A) e solo le Amministrazioni che hanno partecipato sia al report attuale che al IV Report per i KPI semestrali (Panel 4B) .



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 1

ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
5.1		50,0%	50,0% <i>Panel 4B</i>	-
5.2	24,0%		25,0% <i>Panel 4A</i>	+4,2%
5.3		40	43 <i>Panel 4B</i>	+7,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 1, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Ad eccezione del KPI 5.1, si riscontra un miglioramento nell'andamento degli indicatori.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 2

ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
5.1		6,7%	6,7% Panel 4B	-
5.2	36,1%		38,9% Panel 4A	+7,7%
5.3		43	56 Panel 4B	+30,2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 2, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 5.1 è rimasto invariato rispetto alla precedente rilevazione;
- ✓ Per i KPI 5.2 e 5.3 si è registrato un andamento positivo, in particolare per il 5.3.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 3

ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
5.1		25,0%	25,0% Panel 4B	-
5.2	20,4%		26,9% Panel 4A	+31,6%
5.3		64	137 Panel 4B	+114,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 3, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Ad eccezione del KPI 5.1, si riscontra un miglioramento nell'andamento degli indicatori, in particolare per quanto riguarda il KPI 5.3.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DEI KPI PANEL 4 – CLUSTER 4

ID	Report III (KPI annuali) ^A	Report IV (KPI semestrali) ^B	Report V	Andamento
5.1		21,4%	21,4% Panel 4B	-
5.2	45,5%		30,4% Panel 4A	-33,0%
5.3		88	87 Panel 4B	-1,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda i panel analizzati per il cluster 4, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Ad eccezione del KPI 5.1, si riscontra un peggioramento nell'andamento degli indicatori, in particolare per quanto riguarda il KPI 5.2.

^A IL PANEL 4A COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT III CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI ANNUALI RILEVATI

^B IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI SEMESTRALI RILEVATI

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	9 26%	- -	25 74%	10 33%	- -	20 67%	+1 +11%	- -	-5 -20%
5.2*	7 23%	- -	24 77%	6 20%	- -	24 80%	-1 -14%	- -	0 0%
5.3	6 18%	28 82%	0 0%	5 17%	25 83%	0 0%	-1 -17%	-3 -11%	0 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta 30 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 5.2 e 5.3 presentano un lieve peggioramento;
- ✓ Il KPI 5.1, invece, presenta un miglioramento significativo dato da un calo di Enti in fascia rossa e da un aumento di quelli in fascia verde.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	3 7%	- -	37 90%	4 10%	- -	35 90%	+1 +33%	- -	-2 -5%
5.2*	13 34%	- -	25 66%	15 38%	- -	24 62%	+2 +15%	- -	-1 -4%
5.3	3 7%	19 46%	19 46%	3 8%	20 51%	15 38%	0 0%	+1 +5%	-4 -21%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 5.1 e 5.2 presentano un andamento positivo dato da una riduzione degli Enti in fascia rossa e un aumento di quelli in fascia verde;
- ✓ Il KPI 5.3 registra una diminuzione degli Enti in fascia rossa.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	32 26%	- -	92 74%	27 25%	- -	77 73%	-5 -16%	- -	-15 -16%
5.2*	22 19%	- -	93 81%	27 25%	- -	77 73%	+5 +23%	- -	-16 -17%
5.3	10 8%	114 92%	0 0%	9 8%	96 91%	0 0%	-1 -10%	-18 -16%	0 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta 106 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 5.1 registra un andamento misto, dovuto a una diminuzione degli Enti in fascia verde e rossa;
- ✓ Si riscontra un miglioramento significativo per il KPI 5.2 dato da un aumento di Enti in fascia verde e dalla diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Per il KPI 5.3, invece, si riscontra un lieve peggioramento.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



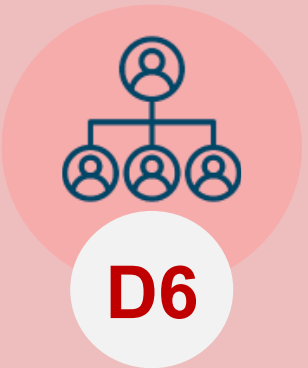
KPI	Report III/IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	7 17%	- -	34 83%	9 20%	- -	35 80%	+2 +29%	- -	+1 +3%
5.2*	17 43%	- -	23 58%	16 36%	- -	26 59%	-1 -6%	- -	+3 +13%
5.3	2 5%	39 95%	0 0%	2 5%	41 93%	0 0%	0 0%	+2 +5%	0 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta 44 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 5.1 registra un andamento misto, dovuto a un aumento degli Enti in fascia verde e in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 5.2 registra una diminuzione degli Enti in fascia verde e un aumento di quelli in fascia rossa;
- ✓ Il KPI non registra variazioni significative.

*Per la natura annuale del KPI, il confronto è stato effettuato con i posizionamenti del III Report.

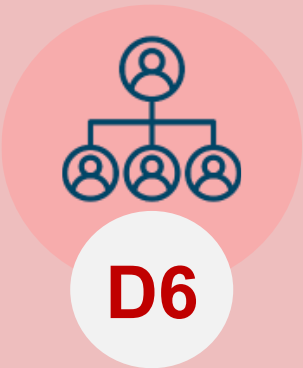


Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	36,9%	39,2%	+6,2%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE (DONNE SU TOTALE)	57,4%	57,3%	-0,2%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	51,9	51,8	-0,2%
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	17,5%	17,2%	-1,7%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	21,8%	20,1%	-7,8%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.

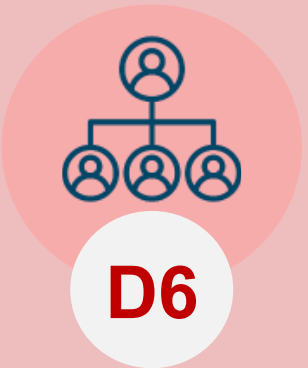


Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	6,0%	12,2%	+103,5%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	1,7%	12,3%	+603,4%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	1,7%	2,7%	+58,2%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	3,6%	4,7%	+32,4%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	16,2%	8,7%	-46,2%

¹ Il valore complessivo relativo al IV Report è stato ricalcolato sulla base del tasso di abbandono.
² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.





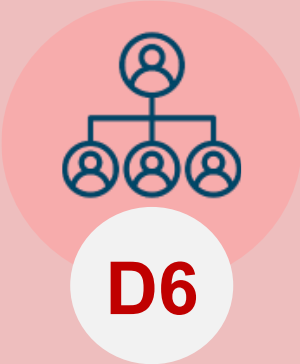
Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	48,7%	52,1%	+7,0%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	54,5%	58,4%	+7,1%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	20,4%	16,9%	-17,2%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	8,3%	8,8%	+6,0%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,39%	0,41%	+5,6%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.





Andamento PANEL 4 – KPI complessivi

ID	KPI	Valore complessivo IV Report ¹	Valore complessivo V Report ²	Andamento
6.16	PERSONALE IN COMANDO OUT	0,8%	0,9%	+15,7%
6.17	PERSONALE IN COMANDO IN	0,58%	0,62%	+7,5%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	40,9%	41,2%	+0,6%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	214	78	-63,6%
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA	5,9%	8,5%	+43,3%

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

² Il valore complessivo relativo al V Report è stato ricalcolato tenendo in considerazione solo le Amministrazioni che hanno partecipato al IV Report.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.1	16,7%	18,3%	+9,4%
6.2	58,9%	58,8%	-0,2%
6.3	52,5	52,3	-0,4%
6.4	28,8%	28,4%	-1,6%
6.5	25,2%	19,5%	-22,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un andamento positivo per tutti i KPI ad eccezione del 6.2, per il quale si riscontra una leggera inflessione;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 la diminuzione del valore degli indicatori rappresenta un andamento positivo a causa della natura stessa dei KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.6	5,8%	11,9%	+103,6%
6.7	0,02%	13,5%	+74943,4%
6.8	1,6%	2,3%	+46,4%
6.9	1,0%	0,8%	-17,1%
6.10	24,7%	27,6%	+11,7%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.8 e 6.10 registrano un andamento positivo;
- ✓ Si registra un netto miglioramento per il KPI 6.7;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.11	63,7%	64,7%	+1,6%
6.12	68,4%	69,9%	+2,2%
6.13	8,4%	17,1%	+103,2%
6.14	8,3%	8,8%	+5,6%
6.15	0,0%	0,0%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.11, 6.12, 6.13 e 6.14 registrano un andamento positivo;
- ✓ Il KPI 6.15, invece, non registra alcuna variazione.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.16	0,6%	0,6%	-4,4%
6.17	0,6%	0,9%	+39,5%
6.18	41,0%	41,3%	+0,6%
6.19	18	7	-61,1%
6.20	1,8%	2,6%	+49,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 1 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si osserva una variazione particolarmente negativa del KPI 6.19, il cui valore risulta più che dimezzato;
- ✓ I KPI 6.17 e 6.20 registrano un miglioramento significativo, mentre il 6.18 una variazione positiva meno impattante;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 la diminuzione del valore dell'indicatore rappresenta un andamento positivo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.1	22,9%	28,6%	+24,6%
6.2	53,3%	52,7%	-1,1%
6.3	52,6	52,7	+0,1%
6.4	10,8%	10,5%	-3,1%
6.5	14,1%	18,6%	+32,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 6.1 registra un andamento positivo;
- ✓ Il KPI 6.2, invece, registra una lieve inflessione negativa;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3. 6.4 e 6.5 la diminuzione del valore degli indicatori rappresenta un andamento positivo e, viceversa, un incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura stessa dei KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.6	6,2%	12,9%	+108,6%
6.7	1,9%	12,0%	+520,3%
6.8	0,9%	1,8%	+108,5%
6.9	5,3%	5,4%	+0,7%
6.10	15,3%	3,8%	-75,3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un netto miglioramento per i KPI 6.7 e 6.8;
- ✓ Il KPI 6.10, invece, registra un significativo peggioramento;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.11	39,5%	46,7%	+18,2%
6.12	45,6%	54,8%	+20,2%
6.13	4,8%	7,0%	+45,5%
6.14	6,9%	7,2%	+3,5%
6.15	0,9%	0,9%	+6,2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI riportano un andamento positivo, in particolare il 6.13.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.16	1,4%	1,8%	+30,8%
6.17	1,1%	0,9%	-15,5%
6.18	41,7%	41,8%	+0,1%
6.19	36	7	-80,6%
6.20	6,8%	5,6%	-17,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 2 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI, ad eccezione del 6.18, riportano un andamento negativo;
- ✓ L'andamento negativo risulta essere particolarmente netto per il KPI 6.19;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.1	46,2%	45,0%	-2,5%
6.2	58,4%	58,3%	-0,2%
6.3	50,8	50,7	-0,3%
6.4	7,9%	8,7%	+10,1%
6.5	28,1%	28,8%	+2,4%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 3 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.1 e 6.2 registrano un lieve peggioramento del proprio valore;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3. 6.4 e 6.5 la diminuzione del valore degli indicatori rappresenta un andamento positivo e, viceversa, l'incremento rappresenta un andamento negativo a causa della natura stessa dei KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.6	6,9%	13,9%	+101,4%
6.7	5,5%	12,7%	+130,4%
6.8	1,3%	2,7%	+111,4%
6.9	4,9%	5,1%	+2,9%
6.10	4,1%	3,5%	-12,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 3 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.7 e 6.8 registrano un netto miglioramento in quanto il loro valore risulta essere più che raddoppiato;
- ✓ Il KPI 6.10, invece, registra una lieve inflessione negativa;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura stessa del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.11	20,7%	22,3%	+8,0%
6.12	25,9%	27,6%	+6,7%
6.13	32,5%	19,9%	-38,8%
6.14	9,3%	10,3%	+10,9%
6.15	0,7%	0,7%	+5,2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 3 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI registrano un andamento positivo, ad eccezione del KPI 6.13.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.16	0,5%	0,5%	+12,4%
6.17	0,11%	0,10%	-5,0%
6.18	36,8%	37,1%	+0,9%
6.19	104	39	-62,5%
6.20	15,3%	20,9%	+36,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 3 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.17 e 6.19 registrano una variazione negativa del proprio valore, particolarmente rilevante per il KPI 6.19;
- ✓ I KPI 6.18 e 6.20, invece, registrano un miglioramento dell'andamento;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura stessa del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.1	47,7%	56,7%	+19,0%
6.2	60,4%	61,1%	+1,2%
6.3	50,0	49,9	-0,2%
6.4	5,1%	4,0%	-22,2%
6.5	20,8%	19,1%	-7,8%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 4 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI registrano un miglioramento dell'andamento tra la IV e la V rilevazione;
- ✓ Si sottolinea che per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 la diminuzione del valore degli indicatori rappresenta un andamento positivo a causa della natura dei KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.6	4,7%	9,1%	+93,8%
6.7	1,0%	8,9%	+751,7%
6.8	4,3%	5,5%	+27,2%
6.9	5,2%	13,6%	+162,8%
6.10	18,0%	19,3%	+7,1%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 4 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI, ad eccezione del 6.6, registrano una variazione positiva, particolarmente significativa per i KPI 6.7 e 6.9;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.6 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura stessa del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.11	64,0%	68,6%	+7,2%
6.12	70,5%	73,4%	+4,1%
6.13	13,0%	19,2%	+47,8%
6.14	9,7%	10,1%	+3,7%
6.15	0,0%	0,1%	+42,5%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 4 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un andamento positivo per tutti i KPI, particolarmente significativo per i KPI 6.13 e 6.15.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, RISPETTO AL QUALE È STATA ESEGUITA L'ANALISI DELL'ANDAMENTO DEI KPI RILEVATI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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



ID	Report IV	Report V	Andamento
6.16	0,2%	0,2%	+1,0%
6.17	0,1%	0,1%	-6,8%
6.18	42,9%	45,8%	+6,9%
6.19	56	25	-55,4%
6.20	2,2%	8,5%	+289,0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il panel analizzato*, per il cluster 4 emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 6.20 registra un significativo miglioramento del proprio valore;
- ✓ Il KPI 6.19, invece, registra un netto peggioramento in quanto vede il proprio valore più che dimezzato;
- ✓ Si sottolinea che per il KPI 6.16 l'incremento del valore dell'indicatore rappresenta un andamento negativo a causa della natura del KPI.

* IL PANEL 4B COMPRENDE TUTTE LE PA PRESENTI NEL REPORT IV CHE HANNO RISPOSTO ANCHE AL QUESTIONARIO SOMMINISTRATO PER IL REPORT V, 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 IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	15 44%	5 15%	4 12%	12 40%	5 17%	5 17%	-3 -20%	0 0%	+1 +25%
6.2	7 21%	10 29%	17 50%	8 27%	9 30%	13 43%	+1 +14%	-1 -10%	-4 -24%
6.3	11 32%	12 35%	11 32%	12 40%	9 30%	9 30%	+1 +9%	-3 -25%	-2 -18%
6.4	12 35%	12 35%	10 29%	6 20%	12 40%	12 40%	-6 -50%	0 0%	+2 +20%
6.5	10 29%	5 15%	14 41%	9 30%	4 13%	12 40%	-1 -10%	-1 -20%	-2 -14%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.2 e 6.3 registrano un miglioramento dovuto a un aumento degli Enti in fascia verde e una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.1 e 6.4 registrano un peggioramento dell'andamento dovuto a una diminuzione degli Enti in fascia verde e un aumento di quelli in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 6.5 riscontra un andamento misto.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (2/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	18 53%	13 38%	3 9%	8 27%	12 40%	10 33%	-10 -56%	-1 -8%	+7 +233%
6.7	3 9%	1 3%	30 88%	12 40%	4 13%	14 47%	+9 +300%	+3 +300%	-16 -53%
6.8	1 3%	5 15%	28 82%	4 13%	9 30%	17 57%	+3 +300%	+4 +80%	-11 -39%
6.9	16 47%	2 6%	16 47%	13 43%	1 3%	16 53%	-3 -19%	-1 -50%	0 0%
6.10	14 41%	4 12%	15 44%	11 37%	5 17%	12 40%	-3 -21%	+1 +25%	-3 -20%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.7 e 6.8 registrano un significativo miglioramento dovuto a un aumento degli Enti in fascia verde e una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 6.6 registra un netto peggioramento a causa di un aumento degli Enti in fascia rossa e a una diminuzione di quelli in fascia verde;
- ✓ Il KPI 6.9 registra un lieve peggioramento dell'andamento causato da una diminuzione degli Enti in fascia verde;
- ✓ Il KPI 6.10 registra un andamento misto, con una leggera diminuzione degli Enti in fascia rossa per il 6.10.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (3/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	19 56%	7 21%	8 24%	14 47%	9 30%	7 23%	-5 -26%	+2 +29%	-1 -13%
6.12	17 50%	9 26%	7 21%	13 43%	11 37%	6 20%	-4 -24%	+2 +22%	-1 -14%
6.13	11 32%	1 3%	21 62%	16 53%	0 0%	13 43%	+5 +45%	-1 -100%	-8 +38%
6.14	6 18%	11 32%	17 50%	6 20%	13 43%	11 37%	0 0%	+2 +18%	-6 -35%
6.15	2 6%	0 0%	32 94%	1 3%	0 0%	29 97%	-1 -50%	0 -	-3 -9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per tutti i KPI si registra una riduzione degli Enti in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 6.13 registra un andamento positivo dovuto ad un aumento degli Enti in fascia verde e una diminuzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Per i KPI 6.11, 6.12 e 6.15 si registra un andamento negativo dato da una riduzione degli Enti in fascia verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (4/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	18 53%	10 29%	6 18%	6 20%	10 33%	14 47%	-12 -67%	0 0%	+8 +133%
6.17	6 18%	4 12%	24 71%	6 20%	2 7%	22 73%	0 0%	-2 -50%	-2 -8%
6.18	8 24%	2 6%	15 44%	6 20%	5 17%	11 37%	-2 -25%	+3 +150%	-4 -27%
6.19	29 85%	0 0%	5 15%	11 37%	0 0%	19 63%	-18 -62%	0 0%	+14 +280%
6.20	5 15%	2 6%	19 56%	5 17%	8 27%	14 47%	0 0%	+6 +300%	-5 -26%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 30 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ I KPI 6.16 e 6.19 registrano un peggioramento dell'andamento a causa di una diminuzione degli Enti in fascia verde e un aumento di quelli in fascia rossa;
 - ✓ Per i KPI 6.17 e 6.20 si riscontra un leggero miglioramento dovuto a una diminuzione degli Enti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (1/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	12 29%	10 24%	13 32%	12 31%	11 28%	13 33%	0 0%	+1 +10%	0 0%
6.2	13 32%	15 37%	13 32%	12 31%	14 36%	13 33%	-1 -8%	-1 -7%	0 0%
6.3	8 20%	20 49%	13 32%	10 26%	20 51%	9 23%	+2 +25%	0 0%	-4 -31%
6.4	14 34%	22 54%	5 12%	7 18%	16 41%	16 41%	-7 -50%	-6 -27%	+11 +220%
6.5	18 44%	12 29%	11 27%	14 36%	8 21%	17 44%	-4 -22%	-4 -33%	+6 +55%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.1 e 6.2 non si registrano cambiamenti significativi;
- ✓ Il KPI 6.3 è l'unico che presenta un miglioramento dovuto a una riduzione degli Enti in fascia rossa e da un aumento di quelli in fascia verde;
- ✓ Per i KPI 6.4 e 6.5 si registra un peggioramento dovuto ad aumento degli Enti in fascia rossa e ad una riduzione di quelli in fascia verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (2/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	33 80%	7 17%	1 2%	16 41%	13 33%	10 26%	-17 -52%	+6 +86%	+9 +900%
6.7	7 17%	2 5%	32 78%	20 51%	7 18%	12 31%	+13 +186%	+5 +250%	-20 -63%
6.8	8 20%	2 5%	31 76%	14 36%	8 21%	17 44%	+6 +75%	+6 +300%	-14 -45%
6.9	11 27%	8 20%	22 54%	13 33%	10 26%	16 41%	+2 +18%	+2 +25%	-6 -27%
6.10	8 20%	21 51%	11 27%	6 15%	21 54%	12 31%	-2 -25%	0 0%	+1 +9%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.7, 6.8 e 6.9 registrano un netto miglioramento dovuto all'aumento degli Enti in fascia verde e a una riduzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.6 e 6.10, invece, registrano un trend negativo a causa dell'aumento degli Enti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (3/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	15 37%	12 29%	14 34%	13 33%	16 41%	10 26%	-2 -13%	+4 +33%	-4 -29%
6.12	18 44%	10 24%	13 32%	16 41%	12 31%	11 28%	-2 -11%	+2 +20%	-2 -15%
6.13	2 5%	14 34%	24 59%	3 8%	14 36%	21 54%	+1 +50%	0 0%	-3 -13%
6.14	10 24%	16 39%	15 37%	12 31%	16 41%	11 28%	+2 +20%	0 0%	-4 -27%
6.15	5 12%	6 15%	30 73%	5 13%	6 15%	28 72%	0 0%	0 0%	-2 -7%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un miglioramento contenuto per tutti i KPI analizzati, dovuto ad una riduzione degli Enti in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.11 e 6.12 registrano un andamento misto dovuto a una diminuzione degli Enti in fascia verde e una contestuale riduzione di quelli in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (4/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	7 17%	29 71%	5 12%	4 10%	30 77%	5 13%	-3 -43%	+1 +3%	0 0%
6.17	4 10%	37 90%	0 0%	3 8%	36 92%	0 0%	-1 -25%	-1 -3%	0 0%
6.18	12 29%	20 49%	9 22%	11 28%	21 54%	7 18%	-1 -8%	+1 +5%	-2 -22%
6.19	2 5%	32 78%	7 17%	1 3%	7 18%	31 79%	-1 -50%	-25 -78%	+24 +343%
6.20	6 15%	13 32%	17 41%	11 28%	17 44%	10 26%	+5 +83%	+4 +31%	-7 -41%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 39 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 6.19 registra un netto peggioramento dovuto a un aumento consistente degli Enti in fascia rossa, accompagnato anche da una lieve variazione negativa di quelli presenti in fascia verde;
- ✓ I KPI 6.16 e 6.17 registrano un lieve peggioramento, a causa della riduzione degli Enti in fascia verde;
- ✓ Il KPI 6.20 registra, invece, un miglioramento grazie a un aumento degli Enti in fascia verde e a una riduzione di quelli presenti in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (1/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	29 23%	15 12%	42 34%	28 26%	11 10%	37 35%	-1 -3%	-4 -27%	-5 -12%
6.2	49 40%	40 32%	35 28%	39 37%	36 34%	31 29%	-10 -20%	-4 -10%	-4 -11%
6.3	39 31%	56 45%	29 23%	20 19%	44 42%	42 40%	-19 -49%	-12 -21%	+13 +45%
6.4	57 46%	43 35%	24 19%	21 20%	39 37%	46 43%	-36 -63%	-4 -9%	+22 +92%
6.5	36 29%	39 31%	38 31%	31 29%	41 39%	26 25%	-5 -14%	+2 +5%	-12 -32%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta 106 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ I KPI 6.3 e 6.4 riportano un peggioramento dell'andamento, che risulta particolarmente significativo per il 6.4;
- ✓ I KPI 6.1, 6.2 e 6.5, invece, riscontrano un andamento misto dovuto a una diminuzione degli Enti in fascia verde e una contestuale riduzione di quelli in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (2/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	108 87%	12 10%	4 3%	38 36%	33 31%	35 33%	-70 -65%	+21 +175%	+31 +775%
6.7	17 14%	14 11%	93 75%	44 42%	23 22%	37 35%	+27 +159%	+9 +64%	-56 -60%
6.8	13 10%	18 15%	93 75%	26 25%	27 25%	52 49%	+13 +100%	+9 +50%	-41 -44%
6.9	32 26%	47 38%	45 36%	26 25%	46 43%	34 32%	-6 -19%	-1 -2%	-11 -24%
6.10	18 15%	84 68%	15 12%	12 11%	77 73%	14 13%	-6 -33%	-7 -8%	-1 -7%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta 106 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Il KPI 6.6 riporta un peggioramento significativo dovuto a un incremento degli Enti in fascia rossa e una diminuzione di quelli in fascia verde;
- ✓ I KPI 6.7 e 6.8 riportano invece un miglioramento significativo dell'andamento, grazie a un aumento degli Enti in fascia verde e una riduzione degli Enti in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.9 e 6.10 registrano un andamento misto, dovuto a una contestuale riduzione degli Enti presenti sia in fascia verde che rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (3/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	33 27%	46 37%	45 36%	40 38%	37 35%	29 27%	+7 +21%	-9 -20%	-16 -36%
6.12	42 34%	35 28%	46 37%	48 45%	32 30%	26 25%	+6 +14%	-3 -9%	-20 -43%
6.13	25 20%	9 7%	68 55%	22 21%	13 12%	55 52%	-3 -12%	+4 +44%	-13 -19%
6.14	45 36%	37 30%	42 34%	43 41%	43 41%	20 19%	-2 -4%	+6 +16%	-22 -52%
6.15	12 10%	17 14%	95 77%	11 10%	15 14%	80 75%	-1 -8%	-2 -12%	-15 -16%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta 106 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un miglioramento per tutti i KPI, in particolare per quanto riguarda il 6.11 e 6.12, che presentano sia un aumento di Enti in fascia verde sia una diminuzione di Enti in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.13, 6.14 e 6.15 riscontrano un calo di Enti in fascia verde, che risulta però meno significativo del calo dei rispettivi Enti in fascia rossa, determinando così un miglioramento complessivo dei KPI.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (4/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	59 48%	39 31%	26 21%	21 20%	33 31%	52 49%	-38 -64%	-6 -15%	+26 +100%
6.17	9 7%	115 93%	0 0%	8 8%	98 92%	0 0%	-1 -11%	-17 -15%	0 0%
6.18	39 31%	37 30%	35 28%	39 37%	29 27%	27 25%	0 0%	-8 -22%	-8 -23%
6.19	31 25%	42 34%	51 41%	6 6%	20 19%	75 71%	-25 -81%	-22 -52%	+24 +47%
6.20	29 23%	29 23%	42 34%	26 25%	37 35%	41 39%	-3 -10%	+8 +28%	-1 -2%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta 106 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si riscontra un peggioramento per tutti i KPI dovuto ad una riduzione degli Enti in fascia verde, ad eccezione del 6.18;
- ✓ In particolare, il KPI 6.16 riporta un peggioramento significativo, con il numero di Enti presenti in fascia rossa che appare raddoppiato.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (1/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.1	7 17%	3 7%	21 51%	10 23%	4 9%	19 43%	+3 +43%	+1 +33%	-2 -10%
6.2	12 29%	13 32%	16 39%	13 30%	15 34%	16 36%	+1 +8%	+2 +15%	0 0%
6.3	17 41%	13 32%	11 27%	14 32%	15 34%	15 34%	-3 -18%	+2 +19%	+4 +36%
6.4	16 39%	16 39%	9 22%	6 14%	19 43%	19 43%	-10 -63%	+3 +19%	+10 +111%
6.5	21 51%	3 7%	16 39%	18 41%	2 5%	23 52%	-3 -14%	-1 -33%	+7 +44%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta 44 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.1 e 6.2 si registra un miglioramento, dovuto ad un aumento delle Amministrazioni posizionate in categoria verde. Per il KPI 6.1 inoltre, si registra anche una riduzione degli Enti in fascia rossa;
- ✓ Per i KPI 6.3, 6.4 e 6.5 si registra un peggioramento, dovuto al contempo da una riduzione degli Enti in fascia verde e da un aumento di quelli in fascia rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (2/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.6	36 88%	3 7%	2 5%	8 18%	19 43%	15 34%	-28 -78%	+16 +533%	+13 +650%
6.7	3 7%	1 2%	37 90%	17 39%	6 14%	21 48%	+14 +467%	+5 +500%	-16 -43%
6.8	6 15%	4 10%	31 76%	15 34%	5 11%	23 52%	+9 +150%	+1 +25%	-8 -26%
6.9	5 12%	19 46%	16 39%	7 16%	22 50%	15 34%	+2 +40%	+3 +16%	-1 -6%
6.10	11 27%	13 32%	17 41%	12 27%	12 27%	18 41%	+1 +9%	-1 -8%	+1 +6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta 44 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per il KPI 6.6 si registra un andamento particolarmente negativo, dovuto sia a una riduzione consistente degli Enti in fascia verde sia all'aumento di quelli in fascia rossa;
- ✓ I KPI 6.7, 6.8 e 6.9 mostrano un andamento positivo, determinato dall'aumento degli Enti in fascia verde e dalla contestuale riduzione di quelli in fascia rossa;
- ✓ Il KPI 6.10 evidenzia un miglioramento più contenuto.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (3/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.11	15 37%	17 41%	8 20%	20 45%	17 39%	7 16%	+5 +33%	0 0%	-1 -13%
6.12	18 44%	15 37%	6 15%	18 41%	20 45%	6 14%	0 0%	+5 +33%	0 0%
6.13	5 12%	4 10%	32 78%	6 14%	10 23%	28 64%	+1 +20%	+6 +150%	-4 -13%
6.14	15 37%	19 46%	7 17%	19 43%	18 41%	7 16%	+4 +27%	-1 -5%	0 0%
6.15	8 20%	33 80%	0 0%	14 32%	30 68%	0 0%	+6 +40%	-3 -9%	0 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta 44 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Tutti i KPI ad eccezione del 6.12 registrano un miglioramento;
- ✓ In particolare, per i KPI 6.11 e 6.13 il miglioramento è dato sia da una riduzione degli Enti in fascia rossa che da un aumento degli Enti in fascia verde; per i KPI 6.14 e 6.15, invece, è dato solamente da un incremento degli Enti in fascia verde;
- ✓ Il KPI 6.12 non riporta variazioni rispetto al IV Report.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (4/4)



KPI	Report IV			Report V			Andamento		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
6.16	23 56%	15 37%	3 7%	3 7%	21 48%	20 45%	-20 -87%	+6 +40%	+17 +567%
6.17	10 24%	5 12%	26 63%	11 25%	6 14%	27 61%	+1 +10%	+1 +20%	+1 +4%
6.18	10 24%	17 41%	11 27%	15 34%	16 36%	9 20%	+5 +50%	-1 -6%	-2 -18%
6.19	12 29%	12 29%	17 41%	6 14%	3 7%	32 73%	-6 -50%	-9 -75%	+15 +88%
6.20	7 17%	11 27%	20 49%	7 16%	17 39%	20 45%	0 0%	+6 +55%	0 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, questo presenta 44 Enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.16 e 6.19 si registra un peggioramento significativo, dato sia da un aumento di Enti in fascia rossa che da una diminuzione di Enti in fascia verde;
- ✓ Per i KPI 6.17 e 6.18 evidenzia, invece, un miglioramento.

Piano nazionale di ripresa e
Resilienza (PNRR)

Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2026

Giugno 2026



Quinto Report KPI

All. 4_Metodologia di
individuazione dei valori
target



CONTESTO E OBIETTIVO



Nell'ambito delle iniziative del PNRR promosse dal DFP, la **milestone M1C1-59 bis** prevede la **diffusione periodica di un report sui KPI, finalizzato a monitorare i progressi e gli impatti della Riforma in materia di gestione strategica del personale e di rafforzamento della capacità amministrativa.**

In linea con gli impegni presi a livello europeo*, **il report previsto per il terzo semestre (giugno 2025) presenta alcune novità, tra cui l'inserimento di valori target, che introducono gli obiettivi attesi a seguito delle azioni di riforma.**



Lo scopo del presente documento è illustrare **la metodologia utilizzata per l'individuazione dei target**, descrivendo i criteri che hanno guidato la definizione degli obiettivi della riforma.

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





1

**OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET**

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET



1

**OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET**

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione del target

Per definire i valori target che le amministrazioni dovranno raggiungere nelle prossime rilevazioni, sono state svolte attività preliminari utili alla definizione del benchmark, da cui sono poi derivate ulteriori azioni finalizzate alla realizzazione e identificazione di tali target. Il processo logico può essere riassunto in tre step procedurali per la definizione dei target.

1

Analisi di benchmark

Analisi di benchmark **effettuata sui risultati ottenuti dalla survey somministrata** alle amministrazioni partecipanti, suddivise in cluster omogenei per ogni KPI individuato

2

Individuazione dei KPI significativi

Per l'analisi sono stati individuati a livello aggregato per ciascuna delle sei dimensioni **quattordici KPI ritenuti significativi in quanto rappresentativi delle stesse** e direttamente correlati alle principali iniziative di Riforma

3

Identificazione intervalli di posizionamento del target

Per ciascun KPI significativo, sono stati **definiti intervalli di posizionamento all'interno dei quali** sono stati individuati:

- un **target intermedio** a breve termine
- un **target finale** a lungo termine



Definizione dei target

I **target intermedio e finale** sono stati **individuati mediante una modalità di calcolo parametrata sulla base della situazione attuale (as is) e del target teorico**, calibrata in funzione delle possibili difficoltà operative delle amministrazioni nel raggiungimento dell'obiettivo, del contesto di riferimento e delle tempistiche di rilevazione



1. Overview analisi di benchmark

L'analisi condotta sui risultati della survey somministrata per il III report semestrale (giugno 2025), riporta i risultati del posizionamento delle amministrazioni, suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie individuate attraverso il modello di calcolo predefinito*.



CLUSTERIZZAZIONE

Suddivisione delle amministrazioni in 4 cluster omogenei:



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



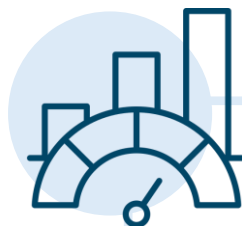
Cluster 2: Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni



Cluster 3: Enti locali



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



SUDDIVISIONE KPI

Suddivisione dei KPI in due tipologie per la creazione di regole di calcolo ad hoc

9

KPI di tipo **qualitativo**

32

KPI di tipo **quantitativo**



CALCOLO DELLE SOGLIE E POSIZIONAMENTO DELLE AMMINISTRAZIONI

Calcolo delle soglie per individuare le **categorie** a cui associare le amministrazioni appartenenti ad ogni cluster

3

Categorie per i KPI di tipo **quantitativo**:

- Verde
- Giallo
- Rosso

2

Categorie per i KPI di tipo **qualitativo**:

- Verde
- Rosso



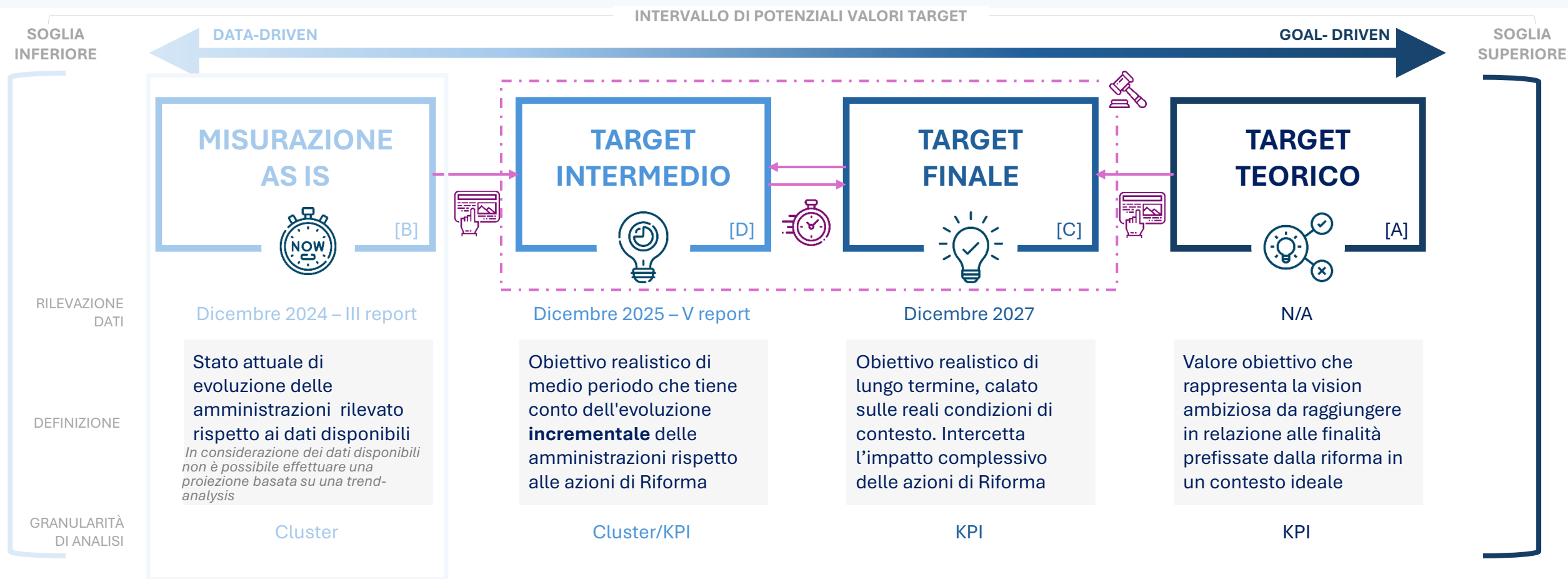
2. Individuazione dei KPI significativi

Il Dipartimento ha identificato a livello aggregato dei target per ogni dimensione prendendo a riferimento in particolare quattordici KPI significativi e rappresentativi di ciascuna dimensione.

 D.1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	 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 Qualitativo	2.3 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE Qualitativo	3.1 % DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI Quantitativo	4.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT) Qualitativo	5.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED Qualitativo	6.2 COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE Quantitativo 6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/ DIRIGENZIALE Quantitativo
1.2 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI Qualitativo	2.5 % DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE Quantitativo	3.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING Qualitativo		5.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA Qualitativo	6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA Quantitativo
1.3 % DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE Qualitativo		3.6 % DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI Quantitativo			

3. Identificazione intervalli di posizionamento (1/2)

Si riporta di seguito la rappresentazione schematica dell'intervallo di potenziali valori target. I target, finale e intermedio, si posizionano all'interno delle soglie definite dalla misurazione as is (soglia inferiore) e dal target teorico (soglia superiore).



IPOTESI DI RIMODULAZIONE

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico viene ridotto al fine di renderlo coerente rispetto al contesto delle amministrazioni. Di fianco si rappresentano le 3 macro-categorie da tenere in considerazione:



Allineamento con il contesto reale



Modifica dell'orizzonte temporale



Valutazione istituzionale



3. Identificazione intervalli di posizionamento (2/2)

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico di un KPI viene progressivamente ridimensionato per renderlo più aderente al contesto reale e amministrativo, definendo così obiettivi intermedi effettivamente raggiungibili. Di seguito vengono riportate e descritte le tre ipotesi di rimodulazione utilizzate.



ALLINEAMENTO CON IL CONTESTO REALE

I principali elementi che delineano il «contesto reale» sono la capacità amministrativa delle amministrazioni stesse e le condizioni macroeconomiche in cui operano gli enti. A ciascun KPI sarà associato uno specifico livello di rischio che riflette possibili variazioni attese in base al contesto rilevato.



MODIFICA DELL'ORIZZONTE TEMPORALE

Il target viene rimodulato in funzione del tempo, in relazione ai momenti di rilevazione previsti per il monitoraggio della realizzazione del risultato prefissato. Le rilevazioni intermedie considerano la base di partenza di ciascun cluster e ne 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.

3

TARGET
INTERMEDIO

[D]



Cluster

Per ogni delta complessivo, il **gap intermedio** sarà calcolato con ripartizione lineare sull'orizzonte temporale

Si otterranno 4 target intermedi, uno per ciascun cluster.

REVISIONE
ISTITUZIONALE



KPI/cluster

Per ciascun KPI significativo individuato, il Dipartimento potrà individuare l'eventuale necessità di **rimodulazione del target finale e/o dei target intermedi** al fine di inglobare nel valore individuato ulteriori variabili di contesto e strategiche.

FORMULA

TARGET
FINALE

=

Target
teorico

x

(1- 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

DELTA
[cluster 1]

=

Target
finale

-

Misurazione
as is [cluster 1]

TARGET
INTERMEDIO
[cluster 1]

= Misurazione
as is [cluster 1]

+

Delta
[cluster 1]

x

[(t1-t0)/
(t2-t0)]

ORIZZONTE TEMPORALE IN ANNI:

t0
Misurazione
as is

t1
Target
intermedio

t2
Target
finale

Se la misurazione as is risulta maggiore del target finale, si segnala che il target intermedio dovrà rimanere all'interno dell'intervallo definito per il target finale

*Per i KPI 1.1, 1.2 e 1.3, trattandosi della misurazione di elementi strutturati relativi alla gestione del sistema professionale e dei processi, il target finale sarà differenziato in base ai cluster di riferimento. Per tutti gli altri KPI, invece, verrà definito un target unico valido per l'intero indicatore.

IPOTESI DI RIMODULAZIONE:



Allineamento con il
contesto reale



Modifica dell'orizzonte
temporale



Valutazione
istituzionale



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL
TARGET

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET

GUIDA ALLA LETTURA DELLE SLIDE DI VALORIZZAZIONE DEL TARGET



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

A ciascun KPI è associato uno specifico livello di rischio che riflette **possibili variazioni nei risultati attesi** in base al contesto

Indicazione del **cluster analizzato**

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

Stato attuale di evoluzione delle amministrazioni rilevato rispetto ai dati disponibili

Obiettivo realistico di medio periodo che tiene conto dell'**evoluzione incrementale delle amministrazioni** rispetto alle azioni di Riforma

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA

Date le sei dimensioni della Riforma del Mercato del Lavoro, cliccando sulla dimensione interessata vengono riportati i KPI significativi scelti e i valori target calcolati per ognuno di essi.



D1

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

3 KPI



D2

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

2 KPI



D3

RECRUITING

3 KPI



D4

SVILUPPO PROFESSIONALE

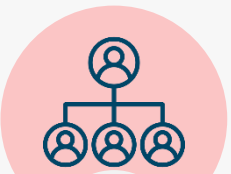
1 KPI



D5

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

2 KPI



D6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3 KPI



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Torna indietro alla schermata principale



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target

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



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

$$\left(\frac{\text{n° di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based}}{\text{n° totale di amministrazioni partecipanti}} \right) * 100$$

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

54,8%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

59,9%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

70%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



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

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

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1

35,5%

47,0%

70%



CLUSTER 2

31,6%

44,4%

70%



CLUSTER 3

13,0%

28,7%

60%



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%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

47,0%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

70%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
2.3 	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE
2.5 	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.3



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



RAZIONALE

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



FORMULA

$$\left(\frac{\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze}}{\text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni}} \right) \times 100$$

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

16,1%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

30,8%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

60%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.5
↺

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE
DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema
professionale

FORMULA

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

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE
AS IS



[B]

TARGET
INTERMEDIO



[D]

TARGET
FINALE



[C]

TARGET
TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 - V report

Dati dicembre 2027



CLUSTER 1

41,3%

57,5%



CLUSTER 2

85,1%

86,7%



CLUSTER 3

82,7%

85,1%



CLUSTER 4

84,6%

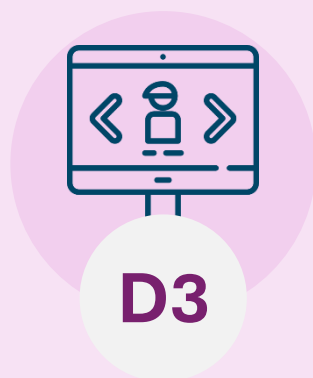
86,4%

90%

100%

Ai valori rilevati con la misurazione as-is
che superano la soglia target teorico viene
applicato un capping in modo tale che
vengano considerati con il valore massimo
definito dal target teorico stesso

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

57,9%

66,9%

56,1%

65,8%

55,9%

65,6%



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%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

62,3%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

90%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

71,1%

77,4%

50,4%

63,6%

85,0%

86,7%



D3 RECRUITING

3.6



% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

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

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

21,7%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

27,1%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

38%

TARGET
TEORICO



[A]

40%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

33,7%

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)

Livello di rischio: alto

RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti

FORMULA

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

MISURAZIONE
AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

12,9%

TARGET
INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

28,6%

TARGET
FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

60%

TARGET
TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
5.1 	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED
5.2 	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1


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

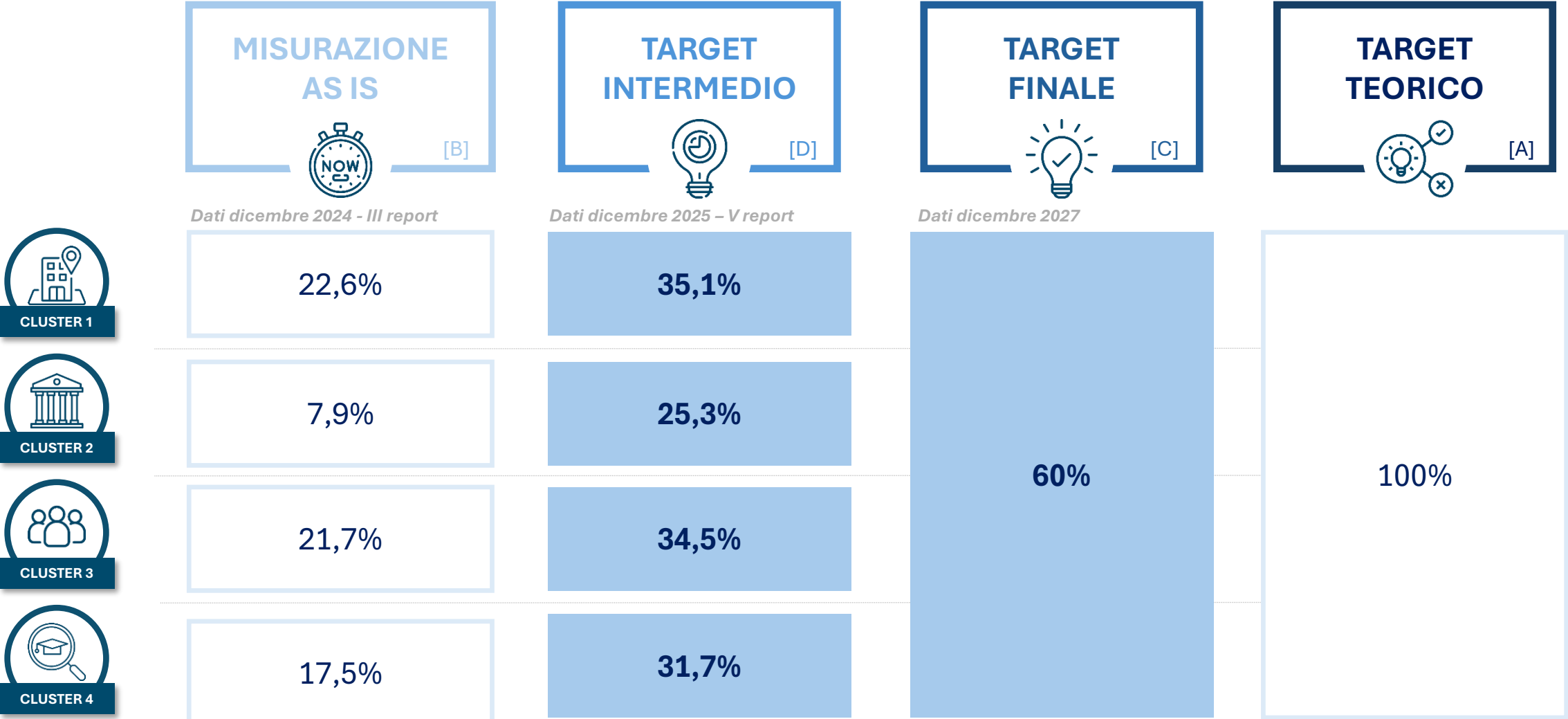
Livello di rischio: alto

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



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.2

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

RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

FORMULA

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

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

TARGET INTERMEDIO



[D]

TARGET FINALE



[C]

TARGET TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 – V report

Dati dicembre 2027



CLUSTER 1

22,6%

40,1%



CLUSTER 2

34,2%

47,8%



CLUSTER 3

19,1%

37,8%



CLUSTER 4

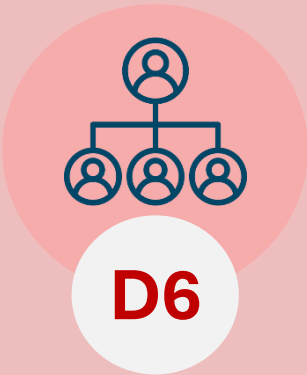
42,5%

53,3%

75%

100%

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



I KPI significativi della dimensione D6 forniscono una chiave di lettura del contesto generale in cui agiscono i cluster di amministrazioni



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
6.2 	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE
6.18 	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE
6.20 	MOBILITÀ VOLONTARIA



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2



COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE

Livello di rischio: basso

RAZIONALE

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

FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

51,3%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

Massimo 60%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

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 TEORICO



[A]

40%-60%

Target espresso come intervallo di valori



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

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

FORMULA

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

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

40,8%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

Minimo 40%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Minimo
40%

In considerazione dei dati rilevati, l'individuazione di una soglia minima è volta a garantire la rappresentatività dei sessi nei ruoli manageriali all'interno delle amministrazioni

TARGET TEORICO



[A]

40%-60%

Target espresso come intervallo di valori



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Consente di comprendere il dinamismo del lavoro nell'ambito della PA, misurando la capacità degli enti di offrire percorsi di sviluppo di carriera alternativi anche al di fuori dell'amministrazione di appartenenza

FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità nell'anno di riferimento/ N° totale di dipendenti assunti nell'anno di riferimento

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

13,7%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 – V report

14,1%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

**Minimo
15%**

Coerentemente con quanto sancito dall'art. 3 co. 2-bis del D.L. 14 marzo 2025, n.25, si riporta la soglia minima di dipendenti in mobilità

TARGET TEORICO



[A]

15%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

GRAZIE



ART. 3

- 1. A partire dalla seconda Relazione, da pubblicare entro il 31 dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, **per ogni indicatore chiave di monitoraggio**, è individuato un **benchmark interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise**, in forma anonima, in tre categorie: a) **verde** – migliori risultati; b) **giallo** - risultati sotto la media; c) **rosso** - risultati insufficienti.*
- 2. A partire dalla terza Relazione, da pubblicare entro il 30 giugno 2025, **per ogni indicatore sono individuati i valori target, anche a livello aggregato**, e svolta **un’analisi statistica descrittiva dell’andamento** di ciascun indicatore, **per le tre categorie** sopra citate, nell’arco dei singoli intervalli temporali di riferimento.*

Piano nazionale di ripresa e
Resilienza (PNRR)

Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2026

Giugno 2026



Quinto Report KPI

All. 5_Confronto risultati V
rilevazione con il *target*
intermedio giugno 2026



CONTESTO E OBIETTIVO



Nell'ambito delle misure PNRR del Dipartimento della Funzione Pubblica, **la milestone M1C1-59 bis prevede la pubblicazione periodica di un report sui KPI** per monitorare i progressi e gli effetti della riforma. **A partire dalle rilevazioni di dicembre 2025**, sono condotte **analisi comparative tra i dati raccolti e i target definiti**, con l'obiettivo di individuare eventuali **azioni di miglioramento da proporre alle Amministrazioni**.



Il documento si propone di **confrontare i risultati ottenuti dalla V rilevazione di giugno 2026 con il target intermedio**.



AGENDA

1

EXECUTIVE SUMMARY

2

**OVERVIEW RISULTATI V RILEVAZIONE CON IL TARGET
INTERMEDIO**

3

DETTAGLIO CONFRONTO D1-D5

4

DETTAGLIO CONFRONTO D6

AGENDA

1

EXECUTIVE SUMMARY

2

OVERVIEW RISULTATI V RILEVAZIONE CON IL TARGET INTERMEDIO

3

DETTAGLIO CONFRONTO D1-D5

4

DETTAGLIO CONFRONTO D6

EXECUTIVE SUMMARY

Nel complesso, i **risultati evidenziano un andamento positivo ma non uniforme tra i cluster**. I valori **si attestano generalmente in prossimità dei target intermedi**, senza un pieno conseguimento. **Si conferma quindi la necessità di rafforzare le azioni di sostegno attualmente previste** per favorire maggiore omogeneità e consolidare i risultati.



D1

Si registra un **buon livello di avanzamento nell'adozione degli strumenti della Riforma**, con alcune Amministrazioni sopra target e altre ancora prossime agli obiettivi. Permangono quindi margini di miglioramento.



D4

L'avanzamento è ancora **parziale**, evidenziando la **necessità di rafforzare l'adozione degli strumenti** funzionali alla rilevazione dei fabbisogni formativi.



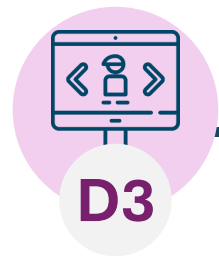
D2

I risultati relativi alle assunzioni sono complessivamente **vicini ai target intermedi, con performance più avanzate delle PA centrali sulle assunzioni**. Restano tuttavia aree di crescita nelle attività di assessment delle competenze.



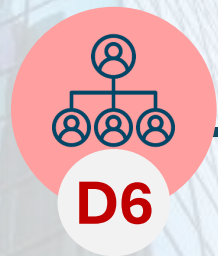
D5

Si rilevano **progressi nell'introduzione di modelli di incentivazione non monetaria**, che risultano però ancora non pienamente diffusi e strutturati.



D3

L'andamento è **positivo ma disomogeneo**: si osservano **buoni risultati su tutti gli ambiti indagati** (competenze trasversali, onboarding e ricambio generazionale), ma non in modo uguale per tutti i cluster, in quanto non tutti raggiungono ancora i target.



D6

I risultati sono complessivamente positivi, con il posizionamento all'interno del range definito sull'equilibrio di genere. Più variabile invece il quadro relativo alla mobilità volontaria.

AGENDA

1

EXECUTIVE SUMMARY

2

OVERVIEW RISULTATI V RILEVAZIONE CON IL TARGET INTERMEDIO

3

DETTAGLIO CONFRONTO D1-D5

4

DETTAGLIO CONFRONTO D6

GUIDA ALLA LETTURA

ESEMPLIFICATIVO
D3

Indicazione del KPI



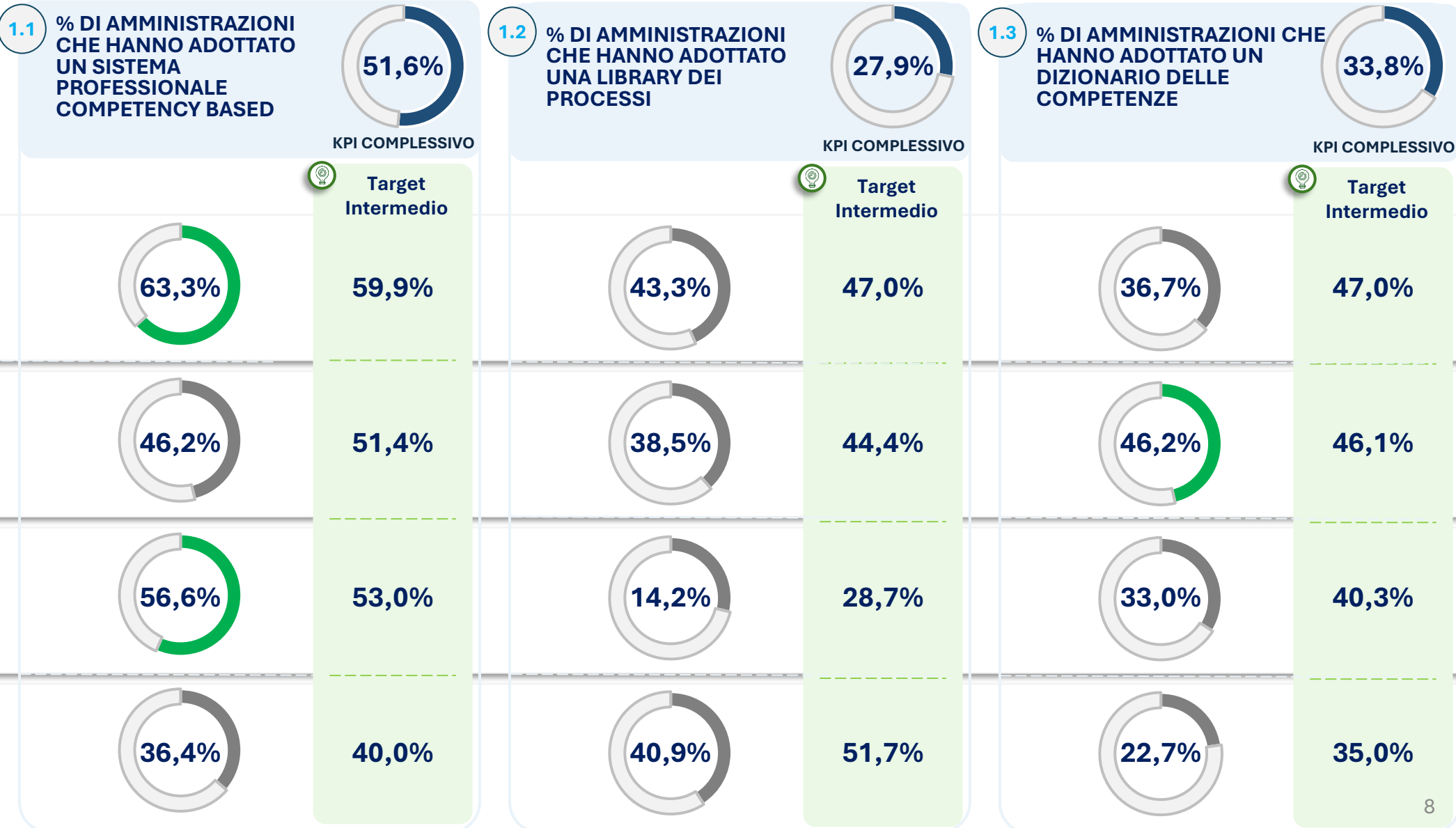
Indicazione del numero di amministrazioni totali sulla base della nuova rilevazione di giugno 2026

Indicazione del valore del target intermedio definito per giugno 2026

Indicazione del valore del KPI per ciascun cluster, rilevato a giugno 2026, con evidenza in verde dei cluster che hanno raggiunto il target intermedio.

**D1**

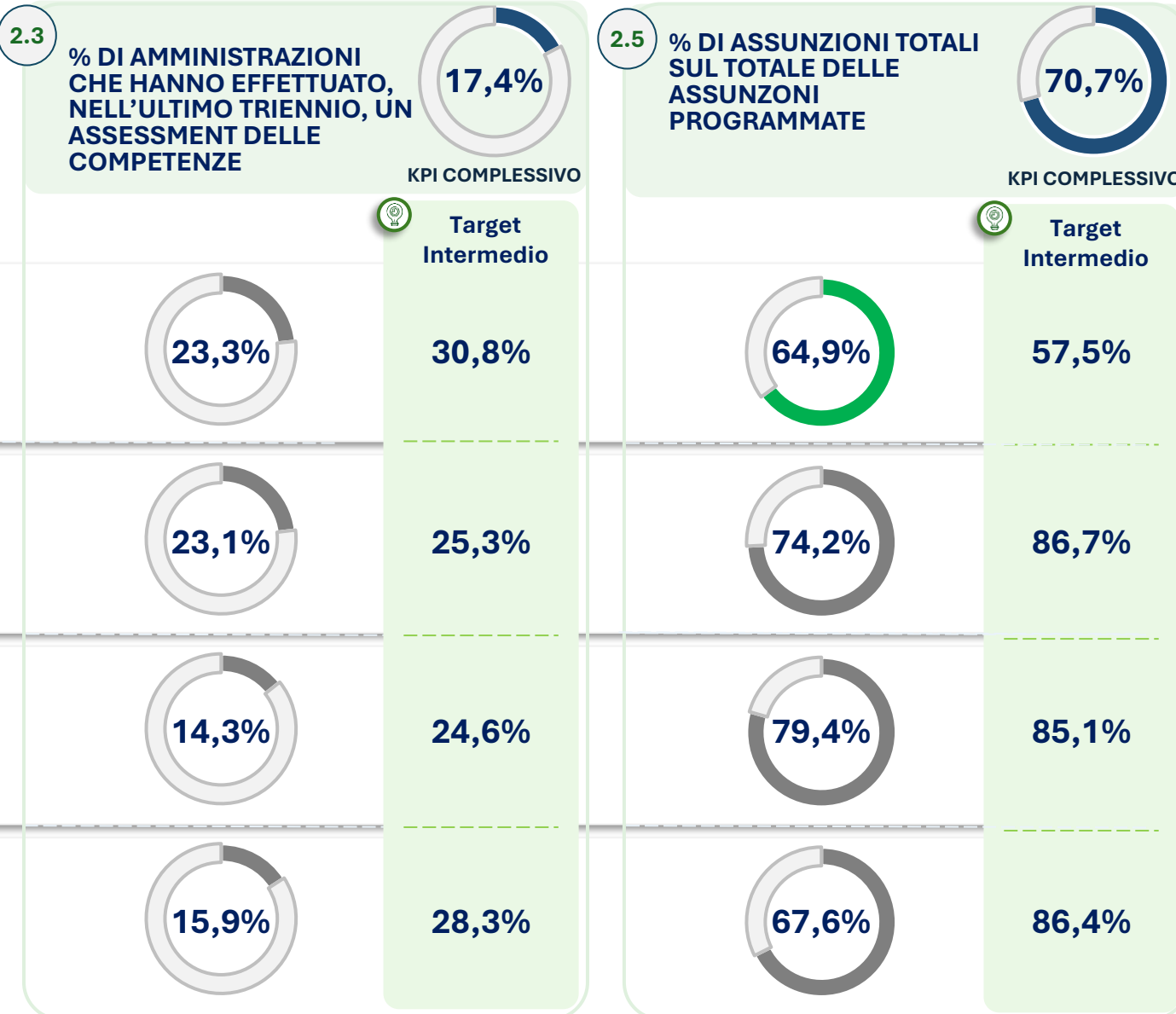
RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE





D2

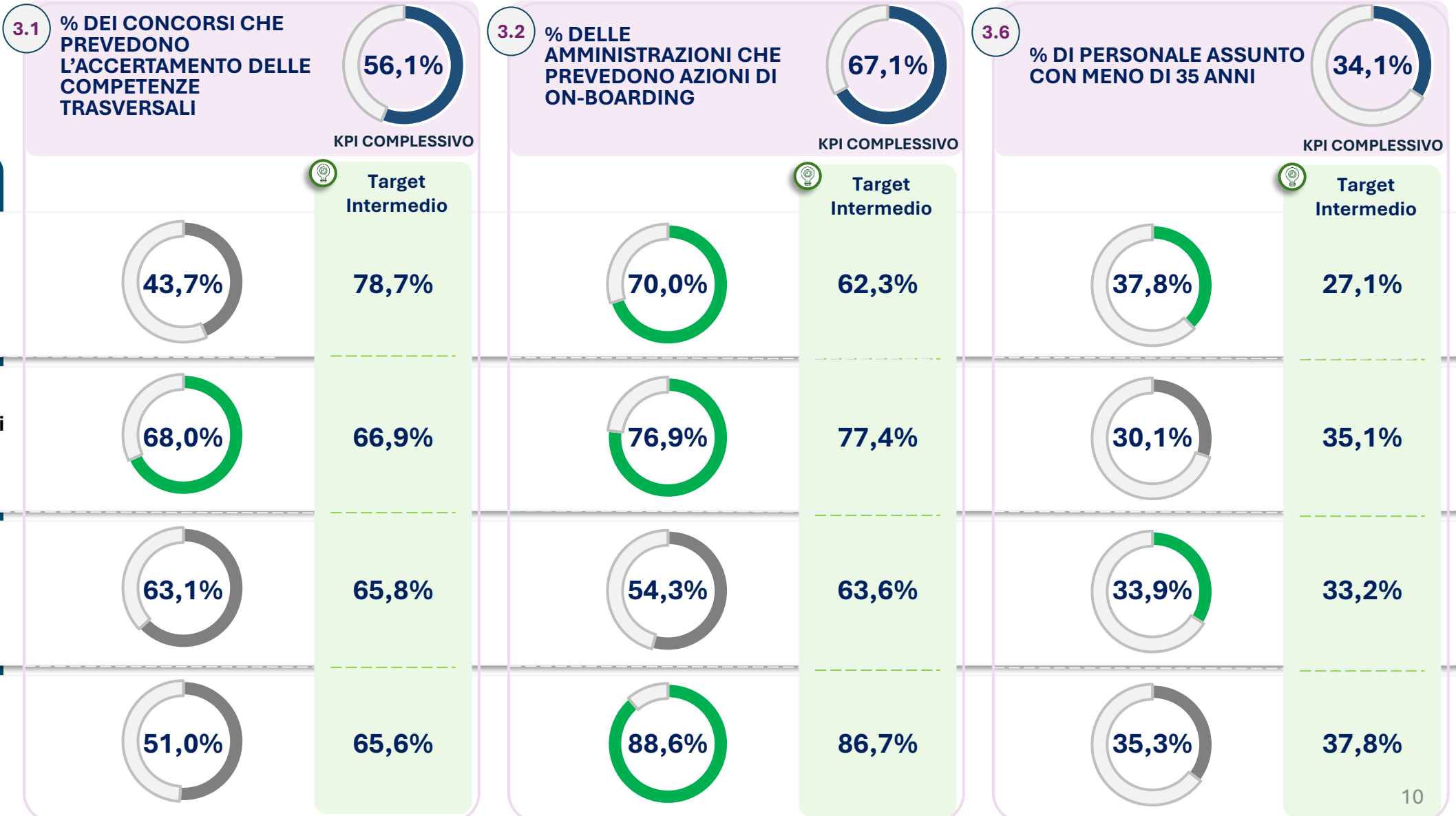
PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE





D3

RECRUITING

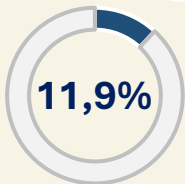




D4

SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1 % DI AMMINISTRAZIONI
CHE ADOTTANO
STRUMENTI DI
RILEVAZIONE DEI
FABBISOGNI FORMATIVI A
VALLE DELLA RILEVAZIONE
DI GAP DI COMPETENZE



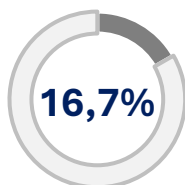
KPI COMPLESSIVO

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 1

30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali



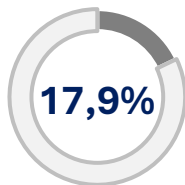
Target
Intermedio

28,6%



CLUSTER 2

39 PA
regionali, provinciali
e comuni di grandi
dimensioni

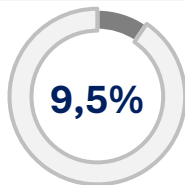


25,3%



CLUSTER 3

106 Enti locali

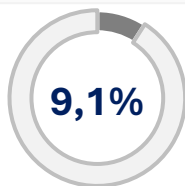


25,2%



CLUSTER 4

44 Enti di ricerca e
Università



26,7%



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

22,8%

KPI COMPLESSIVO



Target Intermedio

5.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA

29,2%

KPI COMPLESSIVO



Target Intermedio

KPI PER CLUSTER



CLUSTER 1

30 Pubbliche Amministrazioni centrali

33,3%

35,1%

20,0%

40,1%



CLUSTER 2

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

10,3%

25,3%

38,5%

47,8%



CLUSTER 3

106 Enti locali

25,7%

34,5%

25,7%

37,8%



CLUSTER 4

44 Enti di ricerca e Università

20,5%

31,7%

36,4%

53,3%

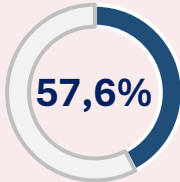


D6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



KPI COMPLESSIVO

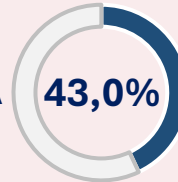


Target
Intermedio

Max
60%

6.18

DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



KPI COMPLESSIVO

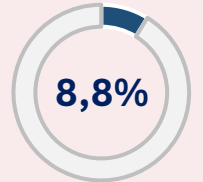


Target
Intermedio

Min
40%

6.20

MOBILITÀ VOLONTARIA



KPI COMPLESSIVO



Target
Intermedio

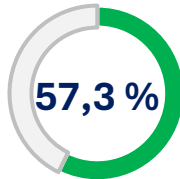
14,1%

KPI PER CLUSTER



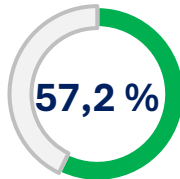
CLUSTER 1

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



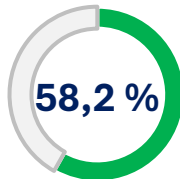
CLUSTER 2

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



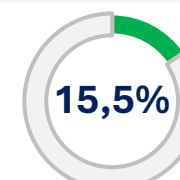
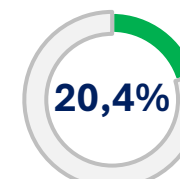
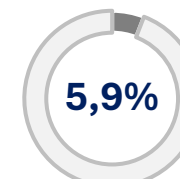
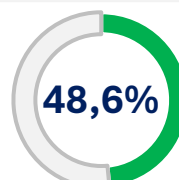
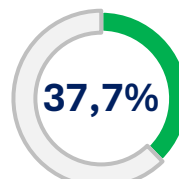
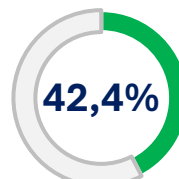
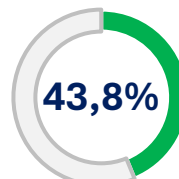
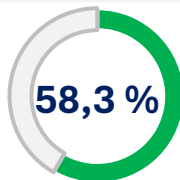
CLUSTER 3

106 Enti locali



CLUSTER 4

44 Enti di ricerca e Università



AGENDA

1

EXECUTIVE SUMMARY

2

OVERVIEW RISULTATI V RILEVAZIONE CON IL TARGET INTERMEDIO

3

DETTAGLIO CONFRONTO D1-D5

4

DETTAGLIO CONFRONTO D6

GUIDA ALLA LETTURA (1/2)

ESEMPLIFICATIVO

D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.1

% AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

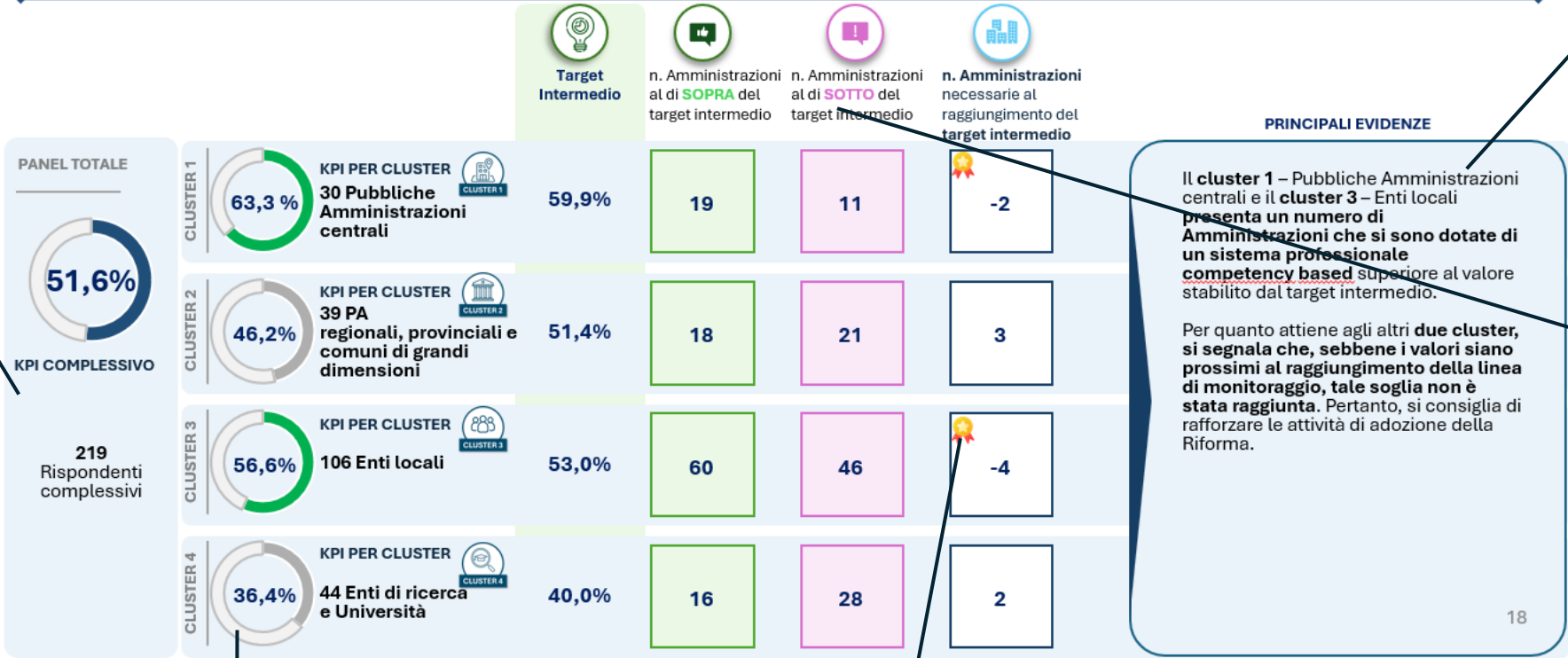
RAZIONALE

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

FORMULA

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

Indicazione del valore del **KPI complessivo** e del **numero di Amministrazioni totali** sulla base della nuova rilevazione di giugno 2026



Commento sui **valori rilevati**

Valori rilevati:

- Target intermedio
- n. Amministrazioni al di sopra del target intermedio
- n. Amministrazioni al di sotto del target intermedio
- n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

FOCUS NELLA PROSSIMA SLIDE

Indicazione del valore del **KPI** e del numero di **amministrazioni** per ciascun cluster, sulla base della rilevazione di giugno 2026, con evidenza in **verde dei cluster che hanno raggiunto il target intermedio**.

Icona che indica la **presenza di un numero di Amministrazioni superiore al minimo richiesto per superare il target intermedio** individuato per il cluster.

GUIDA ALLA LETTURA (2/2)

- Valori rilevati



Target intermedio

Il target intermedio rappresenta l'obiettivo realistico di medio periodo da riguardare entro giugno 2026 che tiene conto dell'evoluzione incrementale delle Amministrazioni rispetto alle azioni di Riforma (valore individuato a giugno 2025).



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio

Amministrazioni che, nella rilevazione di giugno 2026, risultano aver raggiunto o superato il target intermedio previsto.



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio

Amministrazioni che, nella rilevazione di giugno 2026, risultano non aver superato il target intermedio previsto.



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento della target intermedio

Gap di Amministrazioni che mancano al raggiungimento del target intermedio.



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



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 della linea di monitoraggio



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% AMMINISTRAZIONI CHE HANNO
ADOTTATO UN SISTEMA
PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

RAZIONALE

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

FORMULA

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



Target
Intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOPRA** del
target intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOTTO** del
target intermedio



n. Amministrazioni
necessarie al
raggiungimento del
target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 1** – Pubbliche Amministrazioni centrali e il **cluster 3** – Enti locali presentano un numero di Amministrazioni che si sono dotate di un sistema professionale competency based superiore al valore stabilito dal target intermedio.

Per quanto attiene agli altri **due cluster**, si segnala che, sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di adozione della Riforma.

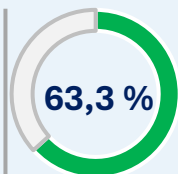
PANEL TOTALE

51,6%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali



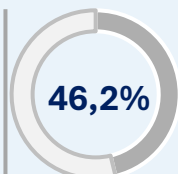
59,9%

19

11

-2

CLUSTER 2



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



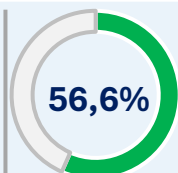
51,4%

18

21

3

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
106 Enti locali



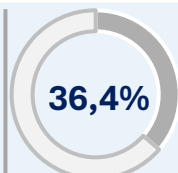
53,0%

60

46

-4

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
44 Enti di ricerca
e Università



40,0%

16

28

2



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI

RAZIONALE

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

FORMULA

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio per tutti i cluster di PA, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare ulteriormente le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

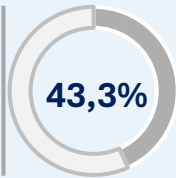
PANEL TOTALE

27,9%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CLUSTER 1

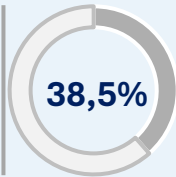
47,0%

13

17

2

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CLUSTER 2

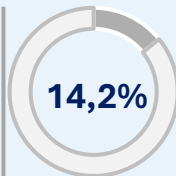
44,4%

15

24

3

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CLUSTER 3

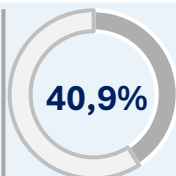
28,7%

15

91

16

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CLUSTER 4

51,7%

18

26

5



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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 2** – PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni **presenta un numero di Amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze** superiore al valore stabilito dal target intermedio.

Per quanto attiene agli altri **tre cluster**, **si segnala che, sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta**. Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

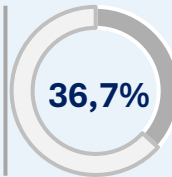
PANEL TOTALE

33,8%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
30 Pubbliche Amministrazioni centrali



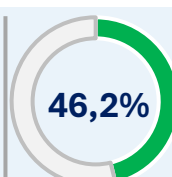
47,0%

11

19

4

CLUSTER 2



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



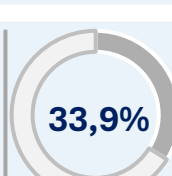
46,1%

18

21

-1

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
106 Enti locali



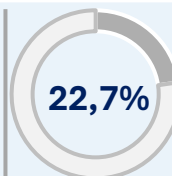
40,3%

35

71

8

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
44 Enti di ricerca e Università



35,0%

10

34

6

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



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 della linea di monitoraggio



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

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

RAZIONALE

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

FORMULA

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio per tutti i cluster di PA, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare ulteriormente le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

PANEL TOTALE

17,4%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

23,3%

KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CLUSTER 1

30,8%

7

23

3

CLUSTER 2

23,1%

KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CLUSTER 2

25,3%

9

30

1

CLUSTER 3

14,3%

KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CLUSTER 3

24,6%

15

91

11

CLUSTER 4

15,9%

KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CLUSTER 4

28,3%

7

37

6



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

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



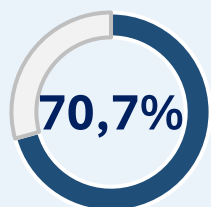
n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 1** – Pubbliche Amministrazioni centrali **presenta una percentuale di assunzioni totali rispetto a quelle programmate** superiori al valore stabilito dal target intermedio.

Per quanto attiene agli altri **tre cluster**, si segnala che, **sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta**. Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di sostegno alle amministrazioni per l'adozione della Riforma.

PANEL TOTALE

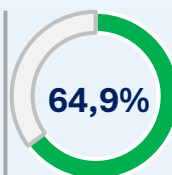


70,7%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



64,9%

KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CLUSTER 1

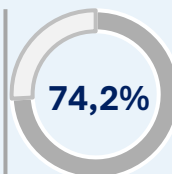
57,5%

17

12

-3

CLUSTER 2



74,2%

KPI PER CLUSTER

39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CLUSTER 2

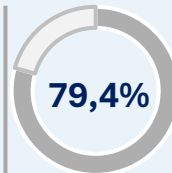
86,7%

15

23

5

CLUSTER 3



79,4%

KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CLUSTER 3

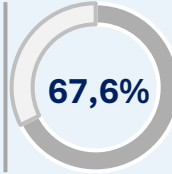
85,1%

53

51

7

CLUSTER 4



67,6%

KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca e Università



CLUSTER 4

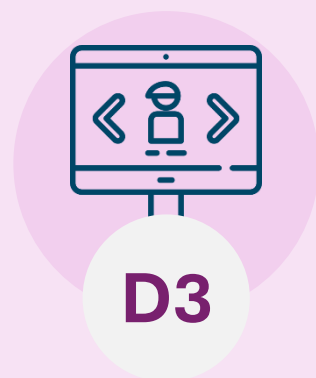
86,4%

25

19

9

RECRUITING



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 della linea di monitoraggio



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



Target
Intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOPRA** del
target intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOTTO** del
target intermedio



n. Amministrazioni
necessarie al
raggiungimento del
target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 2** –PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni **presenta una percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali superiore al valore stabilito dal target intermedio.**

Per quanto attiene agli altri **tre cluster**, **si segnala che, sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta.** Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

PANEL TOTALE

56,1%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1

43,7%

KPI PER CLUSTER

30 Pubbliche
Amministrazioni
centrali



CLUSTER 1

78,7%

7

14

11

CLUSTER 2

68,0%

KPI PER CLUSTER

39 PA
regionali, provinciali e
comuni di grandi
dimensioni



CLUSTER 2

66,9%

15

16

-1

CLUSTER 3

63,1%

KPI PER CLUSTER

106 Enti locali



CLUSTER 3

65,8%

47

29

3

CLUSTER 4

51,0%

KPI PER CLUSTER

44 Enti di ricerca
e Università



CLUSTER 4

65,6%

19

17

7



D3 RECRUITING



3.2 % DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING

RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

FORMULA

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



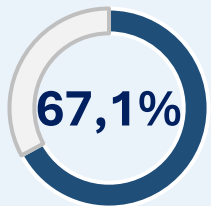
n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 1** – Pubbliche Amministrazioni centrali, il **cluster 2 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni** e il **cluster 4** – Enti di ricerca e Università **presentano un numero di Amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding superiore al valore stabilito dal target intermedio.**

Per quanto attiene al cluster 3, **si segnala che, sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta.** Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di adozione della Riforma.

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1		KPI PER CLUSTER 30 Pubbliche Amministrazioni centrali	62,3%	21	9	-3
CLUSTER 2		KPI PER CLUSTER 39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni	77,4%	30	9	1
CLUSTER 3		KPI PER CLUSTER 106 Enti locali	63,6%	57	48	10
CLUSTER 4		KPI PER CLUSTER 44 Enti di ricerca e Università	86,7%	39	5	-1



D3 RECRUITING



3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON
MENO DI 35 ANNI

RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

FORMULA

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



Target
Intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOPRA** del
target intermedio



n. Amministrazioni
al di **SOTTO** del
target intermedio



n. Amministrazioni
necessarie al
raggiungimento del
target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Il **cluster 1** – Pubbliche Amministrazioni centrali e il **cluster 3** – Enti locali presentano un **percentuale di personale assunto di età inferiore ai 35 anni** superiore al valore stabilito dal target intermedio.

Per quanto attiene agli altri **due cluster**, si segnala che, **sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio, tale soglia non è stata raggiunta**. Pertanto, si consiglia di rafforzare le attività di adozione della Riforma.

PANEL TOTALE

34,1%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti
complessivi

CLUSTER 1		KPI PER CLUSTER 30 Pubbliche Amministrazioni centrali	27,1%	14	13	-4
CLUSTER 2		KPI PER CLUSTER 39 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni	35,1%	16	22	2
CLUSTER 3		KPI PER CLUSTER 106 Enti locali	33,2%	51	52	-1
CLUSTER 4		KPI PER CLUSTER 44 Enti di ricerca e Università	37,8%	22	21	2

SVILUPPO PROFESSIONALE



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 della linea di monitoraggio



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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio

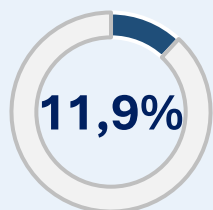


n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio per tutti i cluster di PA, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare ulteriormente le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

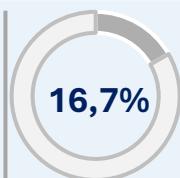
PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
30 Pubbliche Amministrazioni centrali



CLUSTER 1

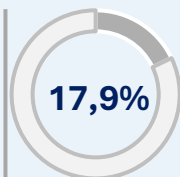
28,6%

5

21

4

CLUSTER 2



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



CLUSTER 2

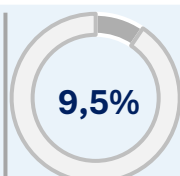
25,3%

7

24

3

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
106 Enti locali



CLUSTER 3

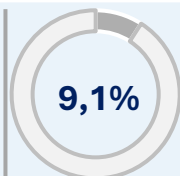
25,2%

10

76

17

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
44 Enti di ricerca e Università



CLUSTER 4

26,7%

4

36

8

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



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 della linea di monitoraggio

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio per tutti i cluster di PA, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare ulteriormente le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

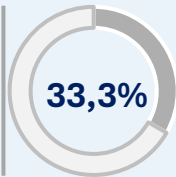
PANEL TOTALE

22,8%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
30 Pubbliche Amministrazioni centrali



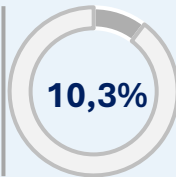
35,1%

10

20

1

CLUSTER 2



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



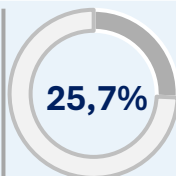
25,3%

4

35

6

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
106 Enti locali



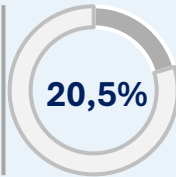
34,5%

27

77

10

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
44 Enti di ricerca e Università



31,7%

9

35

5

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



Target Intermedio



n. Amministrazioni al di **SOPRA** del target intermedio



n. Amministrazioni al di **SOTTO** del target intermedio



n. Amministrazioni necessarie al raggiungimento del target intermedio

PRINCIPALI EVIDENZE

Sebbene i valori siano prossimi al raggiungimento del target intermedio per tutti i cluster di PA, tale soglia non è stata raggiunta. Pertanto, si consiglia di rafforzare ulteriormente le attività di sostegno alle Amministrazioni per l'adozione della Riforma.

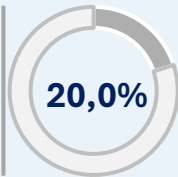
PANEL TOTALE

29,2%

KPI COMPLESSIVO

219
Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER
30 Pubbliche Amministrazioni centrali



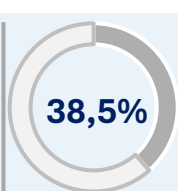
40,1%

6

24

7

CLUSTER 2



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



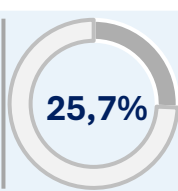
47,8%

15

24

4

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER
106 Enti locali



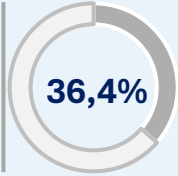
37,8%

27

77

13

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER
44 Enti di ricerca e Università



53,3%

16

26

8

AGENDA

1

EXECUTIVE SUMMARY

2

OVERVIEW RISULTATI V RILEVAZIONE CON IL TARGET INTERMEDIO

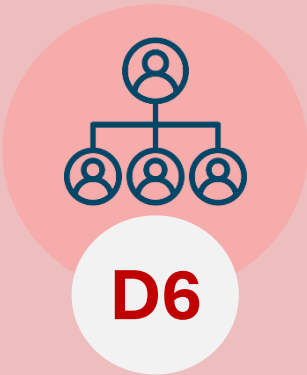
3

DETTAGLIO CONFRONTO D1-D5

4

DETTAGLIO CONFRONTO D6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



ID	KPI SIGNIFICATIVI
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA

I KPI significativi della dimensione D6 si distinguono da quelli delle altre dimensioni in quanto offrono una chiave di lettura generale del contesto in cui operano i cluster di Amministrazioni. Per questo motivo, seppure siano stati definiti i target tramite parametri di riferimento specifici, non risulta pertinente vincolare il monitoraggio ad un valore target definito, poiché la natura stessa dei KPI rimanda a grandezze descrittive di equilibrio organizzativo, per le quali valgono soglie di riferimento e non obiettivi incrementali da monitorare nel tempo. Data questa impostazione, il confronto verrà svolto esclusivamente tra il target intermedio e le due ultime rilevazioni.



Cliccando sull’ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio della linea di monitoraggio

ESEMPLIFICATIVO

D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Indicazione del KPI, del razionale e della regola di calcolo

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

	 Target intermedio	 Misurazione dicembre 2025	 Misurazione giugno 2026	PRINCIPALI EVIDENZE Tutti i cluster di PA analizzati registrano valori positivi rispetto al KPI relativo alla quota di donne con ruolo dirigenziale, superando la percentuale di target intermedio prevista. Il risultato evidenzia un andamento complessivamente favorevole e un avanzamento concreto verso gli obiettivi di equilibrio di genere nei ruoli apicali.
 CLUSTER 1	Min 40%	40,8%	43,8 %	In verde l'indicazione dei valori che hanno superato il target intermedio o si mantengono nell'intervallo target
 CLUSTER 2	38,7%	42,3%	42,4 %	
 CLUSTER 3	36,2%	36,8%	37,7 %	
 CLUSTER 4	Min 40%	43,9%	48,6 %	

Indicazione del cluster

Valori rilevati:

- Target intermedio
- Misurazione dicembre 2025
- Misurazione giugno 2026

Commento sui **valori rilevati**

39

GUIDA ALLA LETTURA (2/2)

- Valori rilevati



Target intermedio

Il target intermedio rappresenta l'obiettivo realistico di medio periodo da raggiungere entro giugno 2026 che tiene conto dell'evoluzione incrementale delle Amministrazioni rispetto alle azioni di Riforma (valore individuato a giugno 2025).



Misurazione dicembre 2025

Stato delle Amministrazioni rilevato a dicembre 2025 rispetto ai dati disponibili relativi all'arco temporale gennaio/giugno 2025.



Misurazione giugno 2026

Stato di evoluzione delle Amministrazioni rilevato a giugno 2026 rispetto ai dati disponibili relativi all'arco temporale gennaio/dicembre 2025.



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

$\text{n}^\circ \text{ donne} / \text{n}^\circ \text{ dipendenti totali} \times 100$

	 Target intermedio	 Misurazione dicembre 2025	 Misurazione giugno 2026	PRINCIPALI EVIDENZE
 CLUSTER 1	Max 60%	57,1%	57,3 %	Il cluster 1 - Pubbliche Amministrazioni centrali ha registrato un incremento di alcuni punti percentuali rispetto alla rilevazione precedente, mantenendosi comunque all'interno del target intermedio fissato al 60%. Al contrario, gli altri tre cluster hanno mostrato una riduzione minima, pur restando entro il target stabilito.
 CLUSTER 2	Max 60%	57,3%	57,2 %	
 CLUSTER 3	Max 60%	58,7%	58,2 %	
 CLUSTER 4	Max 60%	59,5%	58,3 %	



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

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

	 Target intermedio	 Misurazione dicembre 2025	 Misurazione giugno 2026	PRINCIPALI EVIDENZE
 CLUSTER 1	Min 40%	40,8%	43,8 %	Tutti i cluster di PA analizzati registrano valori positivi rispetto al KPI relativo alla quota di donne con ruolo dirigenziale, superando la percentuale di target intermedio prevista. Il risultato evidenzia un andamento complessivamente favorevole e un avanzamento concreto verso gli obiettivi di equilibrio di genere nei ruoli apicali.
 CLUSTER 2	38,7%	42,3%	42,4 %	
 CLUSTER 3	36,2%	36,8%	37,7 %	
 CLUSTER 4	Min 40%	43,9%	48,6 %	



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA

RAZIONALE

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

FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti

	 Target intermedio	 Misurazione dicembre 2025	 Misurazione giugno 2026	PRINCIPALI EVIDENZE
 CLUSTER 1	14,1%	2,8%	5,9 %	I cluster 3 – Enti locali e cluster 4 - Enti di ricerca e Università presentano dei risultati positivi rispetto alla percentuale di dipendenti entrati a seguito di mobilità esterna sulle assunzioni totali, superando la percentuale di target intermedio prevista. Il cluster 1 – Pubbliche Amministrazioni centrali presenta un importante incremento percentuale rispetto alla precedente rilevazioni, pur rimanendo ancora abbastanza distante dal valore di target intermedio. Il cluster 2 - PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni mostra una riduzione percentuale rispetto al target intermedio
 CLUSTER 2	11,7%	6,1%	2,9 %	
 CLUSTER 3	Min 15%	15,2%	20,4 %	
 CLUSTER 4	8,6%	2,4%	15,5 %	