

Piano nazionale di ripresa e Resilienza (PNRR)

Quarto Report KPI

per l'implementazione della
gestione strategica
delle Risorse umane

Data Dicembre 2025



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

2° semestre 2025



Le dimensioni della riforma



Clusterizzazione delle pubbliche amministrazioni rispondenti



KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D1

D1

Rilevazione e classificazione di professioni e competenze



Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D1

D1 Rilevazione e classificazione di professioni e competenze



KPI	Razionale	Oggetto di misurazione	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D1.1 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un Sistema Professionale competency based	<i>Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale per le amministrazioni che non hanno già adottato il Sistema professionale	(n° di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency Based / n° totale di amministrazioni) * 100	47,1%
D1.2 – Percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi	<i>Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale per le amministrazioni che non hanno già adottato una library dei processi	(n° di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di amministrazioni partecipanti) *100	25,0%
D1.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	<i>Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale per le amministrazioni che non hanno già adottato un dizionario delle competenze	(n° di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di amministrazioni partecipanti) *100	32,1%
D1.4 - Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based	<i>Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti) *100	48,6%
D1.5 - Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze	<i>Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti) *100	51,5%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D2

D2 Programmazione del fabbisogno di personale



Tabella con metriche e misure valutate per ogni KPI oggetto di analisi – D2

D2 Programmazione del fabbisogno di personale



KPI	Razionale	Oggetto di misurazione	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione	Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n° totale di assunzioni programmate dall'amministrazione) *100	23,3%
D2.2 – Percentuale di profili EQ/EP assunti	Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di profili – EQ – EP assunti/ n° totale di personale assunto) *100	8,1%
D2.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze	Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale per le amministrazioni che non hanno già svolto, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze	(n° di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze/ n° totale di amministrazioni) * 100	12,9%
D2.4 - Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni	Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n° totale di assunzioni) *100	63,8%
D2.5 - Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate	Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di assunzioni totali/ n° totale di assunzioni programmate) *100	36,5%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D3 (1/2)

D3 Recruiting



KPI strategico

3.1

% dei concorsi che prevedono
l'accertamento delle competenze
trasversali

CLUSTER 1
14,5%

CLUSTER 2
57,8%

CLUSTER 3
40,6%

CLUSTER 4
42,4%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

41,8%

3.2

% di amministrazioni che prevedono
azioni di on-boarding

CLUSTER 1
70,6%

CLUSTER 2
73,2%

CLUSTER 3
50,8%

CLUSTER 4
87,8%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

63,8%

3.3

% di amministrazioni che hanno fatto
ricorso ai contratti di apprendistato

CLUSTER 1
2,9%

CLUSTER 2
7,3%

CLUSTER 3
4,0%

CLUSTER 4
2,4%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

4,2%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D3 (2/2)

D3 Recruiting



KPI strategico

3.4

% di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based

CLUSTER 1
18,2%

CLUSTER 2
32,1%

CLUSTER 3
25,0%

CLUSTER 4
22,2%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

24,8%

3.5

% di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze

CLUSTER 1
5,5%

CLUSTER 2
29,4%

CLUSTER 3
10,7%

CLUSTER 4
21,7%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

16,6%

KPI di trend

3.6

% di personale assunto con meno di 35 anni

CLUSTER 1
37,3%

CLUSTER 2
26,3%

CLUSTER 3
28,9%

CLUSTER 4
21,5%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

29,5%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D3 (1/2)

D3 Recruiting



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D3.1 - Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali	<i>Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali/ n° totale dei concorsi) *100	41,8%
D3.2 - Percentuale delle amministrazioni che prevedono azioni di onboarding	<i>Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di amministrazioni che prevedono azioni di onboarding/ n° totale delle amministrazioni) *100	63,8%
D3.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno fatto ricorso ai contratti di apprendistato	<i>Misura il grado di attrazione dei giovani</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di amministrazioni che hanno fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio/ n° totale di amministrazioni partecipanti) *100	4,2%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D3 (2/2)

D3 Recruiting



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D3.4 - Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based	<i>Misura la coerenza applicativa del modello</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi) *100	24,8%
D3.5 - Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	<i>Misura la coerenza applicativa del modello</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° totale dei concorsi) *100	16,6%
D3.6 - Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni	<i>Misura il grado di attrazione dei giovani</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di personale assunto < 35 anni/n° totale di personale assunto)*100	29,5%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D4

D4 Sviluppo professionale



KPI strategico

4.1

% di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)

CLUSTER 1

14,7%

CLUSTER 2

14,6%

CLUSTER 3

8,1%

CLUSTER 4

9,8%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

10,4%

4.2

% della formazione destinata alle competenze trasversali

CLUSTER 1

25,2%

CLUSTER 2

8,8%

CLUSTER 3

21,7%

CLUSTER 4

28,6%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

19,0%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D4

D4 Sviluppo professionale



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D4.1 - Percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)	<i>Misura la coerenza applicativa degli strumenti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti) * 100	10,4%
D4.2 - Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali	<i>Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio/ n° totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio) * 100	19,0%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D5

D5 Rewarding e sviluppo di carriera

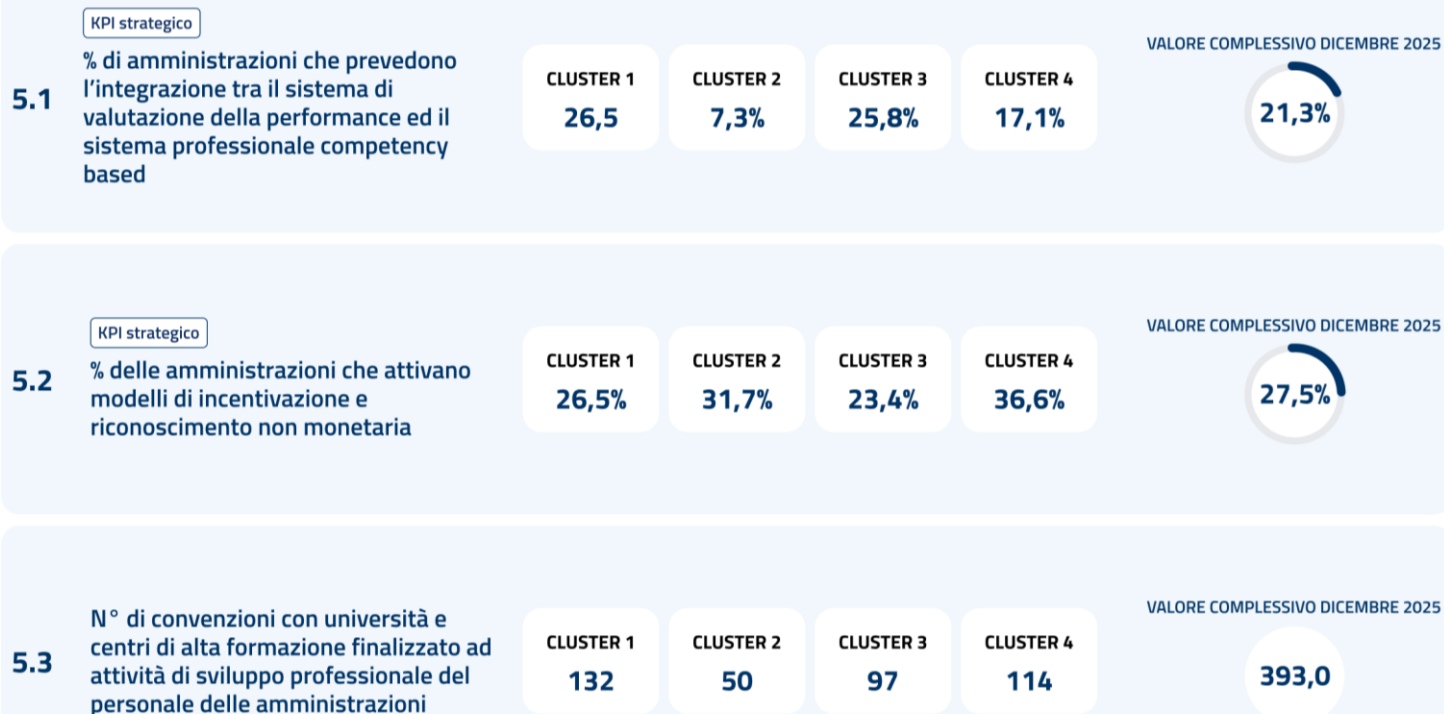


Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D5

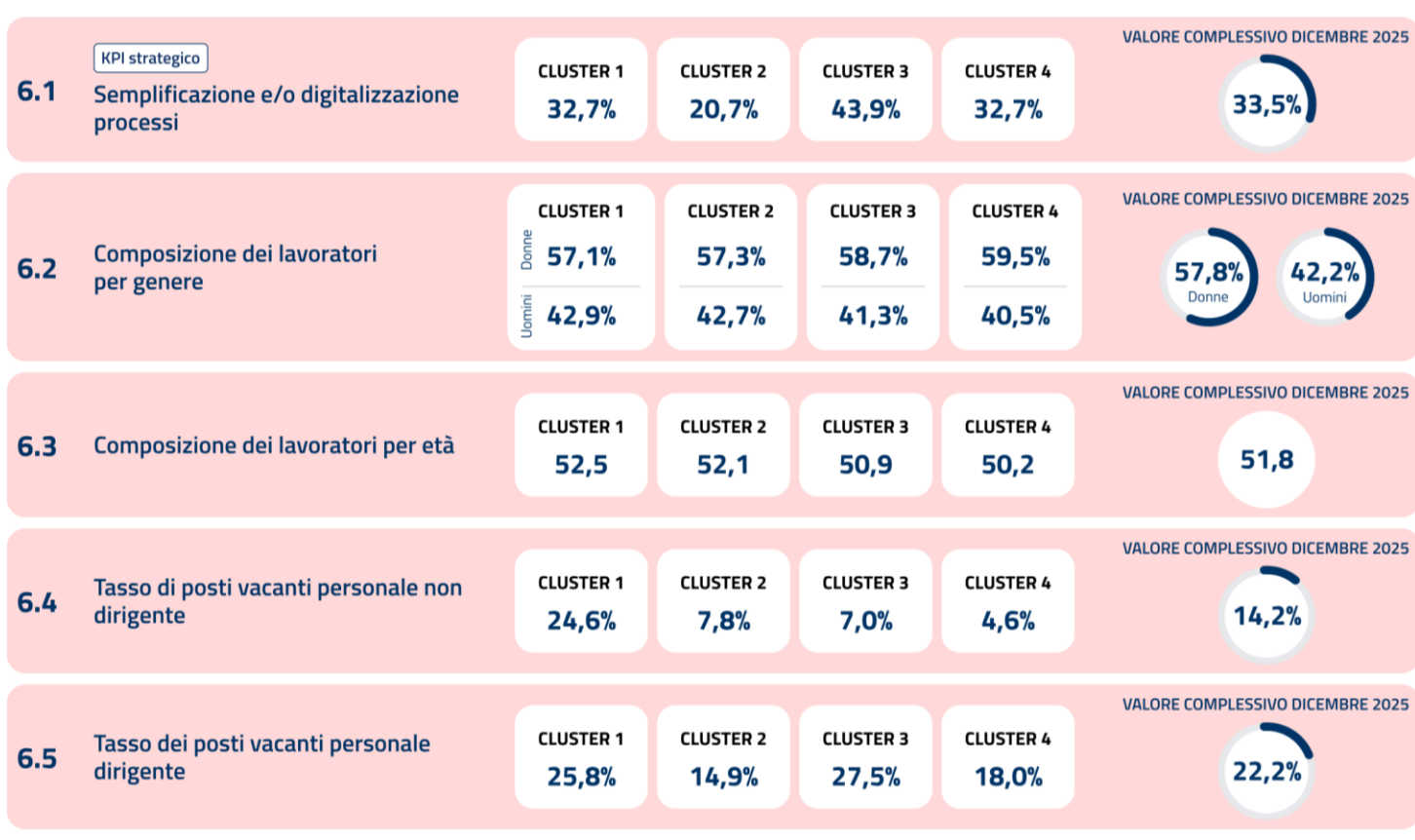
D5 Rewarding e sviluppo di carriera



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D5.1 - Percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il Sistema Professionale competency based	<i>Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based/ n° totale di amministrazioni partecipanti) *100	21,3%
D5.2 - Percentuale delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria	<i>Misura la capacità di attrazione dei talenti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria/ n° totale di amministrazioni partecipanti) *100	27,5%
D5.3 - Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni	<i>Misura la capacità di assicurare lo sviluppo professionale e l'employer branding</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	n° di convenzioni con Università e centri di alta formazione per finalità di sviluppo professionale del personale delle amministrazioni	393,0

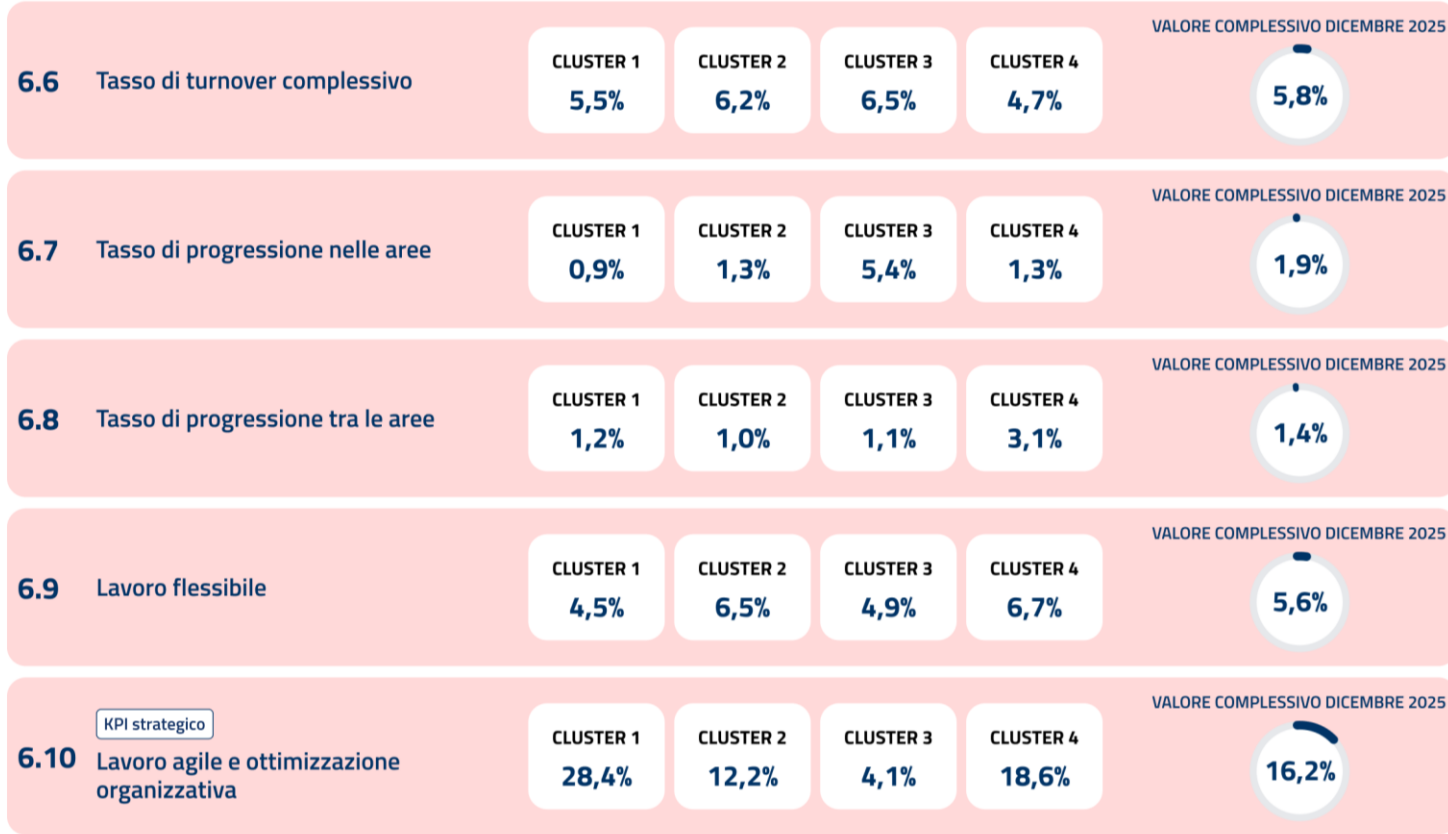
KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D6 (1/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D6 (2/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D6 (3/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



6.11 Risorse umane in lavoro agile

CLUSTER 1
67,5%

CLUSTER 2
38,0%

CLUSTER 3
20,9%

CLUSTER 4
59,3%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

48,6%

6.12 Risorse umane donne in lavoro agile

CLUSTER 1
68,2%

CLUSTER 2
42,3%

CLUSTER 3
26,0%

CLUSTER 4
65,9%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

52,0%

KPI strategico

6.13 Innovazione tecnologica ambito HR

CLUSTER 1
14,4%

CLUSTER 2
5,54%

CLUSTER 3
31,3%

CLUSTER 4
10,7%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

18,2%

KPI di trend

6.14 Rilevazione personale <35 anni

CLUSTER 1
7,0%

CLUSTER 2
7,8%

CLUSTER 3
9,0%

CLUSTER 4
9,5%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

7,9%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D6 (4/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI di trend
6.15 Rilevazione personale EQ-EP <35 anni

CLUSTER 1
0,0%

CLUSTER 2
0,9%

CLUSTER 3
0,6%

CLUSTER 4
0,0%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

0,4%

6.16 Personale In Comando OUT

CLUSTER 1
0,8%

CLUSTER 2
0,9%

CLUSTER 3
0,7%

CLUSTER 4
0,2%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

0,7%

6.17 Personale In Comando IN

CLUSTER 1
0,8%

CLUSTER 2
0,7%

CLUSTER 3
0,3%

CLUSTER 4
0,1%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

0,6%

KPI Aggregati per singolo cluster e valore complessivo – D6 (5/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI di trend

6.18 Donne con ruolo
manageriale/dirigenziale

CLUSTER 1

40,8%

CLUSTER 2

42,3%

CLUSTER 3

36,8%

CLUSTER 4

43,9%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

41,0%

KPI strategico

6.19 Innovazione tecnologica a supporto
delle attività di collaborazione e
coordinamento

CLUSTER 1

47

CLUSTER 2

50

CLUSTER 3

129

CLUSTER 4

86

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

312,0

6.20 Mobilità volontaria

CLUSTER 1

2,8%

CLUSTER 2

6,1%

CLUSTER 3

15,2%

CLUSTER 4

2,4%

VALORE COMPLESSIVO DICEMBRE 2025

6,1%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D6 (1/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D6.1 - Semplificazione e/o digitalizzazione processi	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di processi semplificati e/o digitalizzati / n° complessivo di processi definiti) *100	33,5%
D6.2 - Composizione dei lavoratori per genere	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	n° uomini/n° dipendenti totali	42,2%
					n° donne/n° dipendenti totali	57,8%
D6.3 - Composizione dei lavoratori per età	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	Età media dei dipendenti	51,8
D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° posizioni non dirigenziali non coperte/n° posizioni non dirigenziali pianta organica) *100	14,2%
D6.5 - Tasso di posti vacanti personale dirigente	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° posizioni dirigenziali non coperte/n° posizioni dirigenziali pianta organica) *100	22,2%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D6 (2/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D6.6 - Tasso di turnover complessivo	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno) *100	5,8%
D6.7 - Tasso di progressione nelle aree	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° progressioni orizzontali/n° totale dipendenti) *100	1,9%
D6.8 - Tasso di progressione tra le aree	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	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° progressioni verticali/n° totale dipendenti) *100	1,4%
D6.9 - Lavoro flessibile	Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° dipendenti con forme contrattuali flessibili/n° totale dipendenti) *100	5,6%
D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa	Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° di giornate di lavoro agile/n° totale giornate lavorative) *100	16,2%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D6 (3/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D6.11 - Risorse umane in lavoro agile	<i>Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° dipendenti in lavoro agile/Totale dipendenti) *100	48,6%
D6.12 - Risorse umane donne in lavoro agile	<i>Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° dipendenti donna in lavoro agile/Totale dipendenti donne) *100	52,0%
D6.13 - Innovazione tecnologica ambito HR	<i>Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR/n° complessivo software/gestionali in uso in ambito HR) *100	18,2%
D6.14 - Rilevazione personale <35 anni	<i>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</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° personale < 35 anni in servizio/n° totale di personale in servizio) *100	7,9%

Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D6 (4/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D6.15 - Rilevazione personale EQ-EP <35 anni	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	$(n^{\circ} \text{ di Funzionari } < 35 \text{ anni} - EQ - EP \text{ in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$	0,4%
D6.16 - Personale in comando OUT	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	$(n^{\circ} \text{ persone in comando OUT} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$	0,7%
D6.17 - Personale in comando IN	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	$(n^{\circ} \text{ trasferimenti personale in comando IN} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$	0,6%

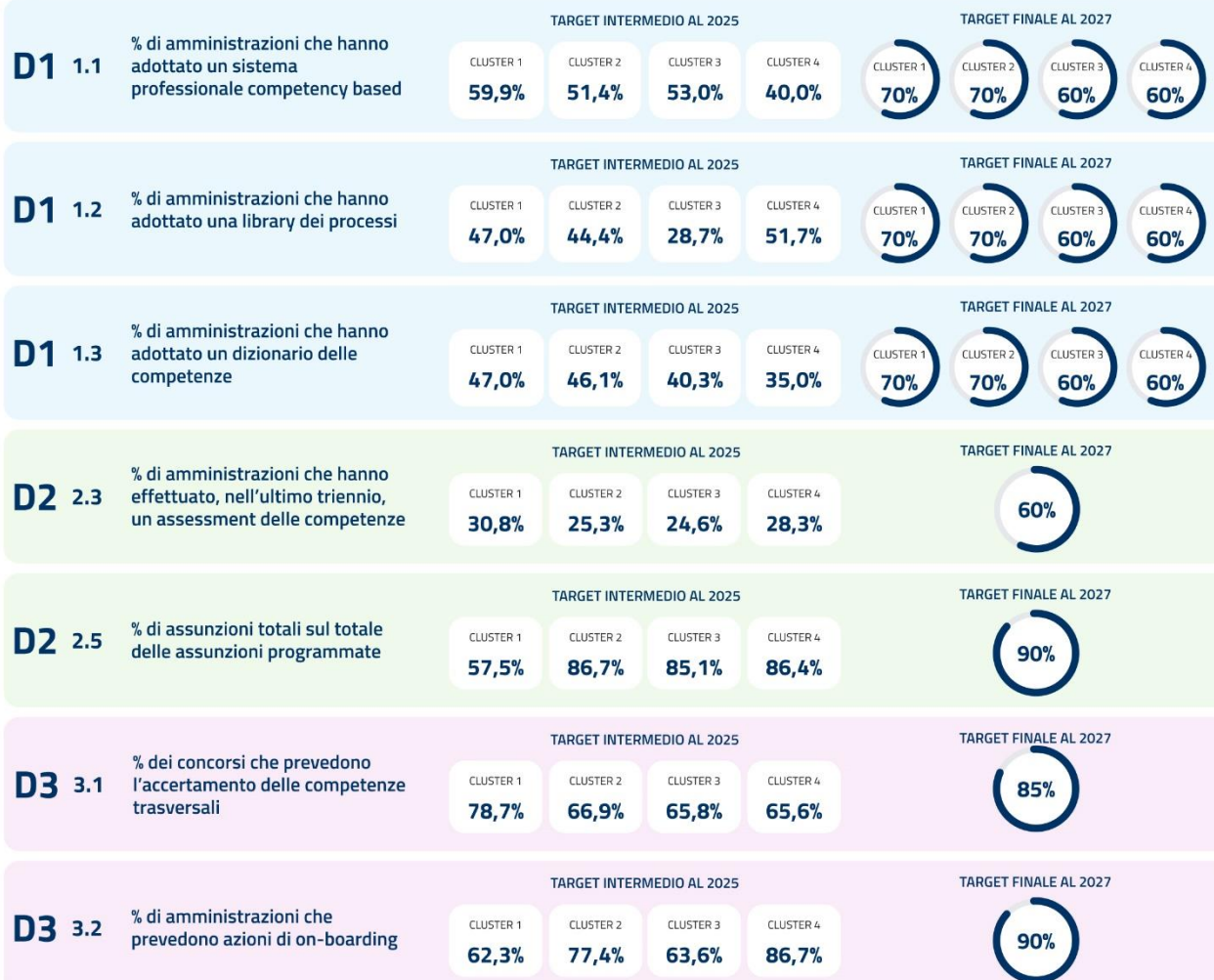
Tabella con metriche e misure specifiche per ogni KPI analizzato – D6 (5/5)

D6 Capacity building e performance organizzativa



KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Valore complessivo dicembre 2025
D6.18 - Donne con ruolo manageriale/dirigenziale	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(n° lavoratori donne con ruolo dirigenziale/ n° complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale) * 100	41,0%
D6.19 - Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR	312,0
D6.20 - Mobilità volontaria	<i>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</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	n° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ n° totale di dipendenti assunti	6,1%

Valori target intermedi al 2025 e finali al 2027 per i KPI significativi - 1/2



Valori target intermedi al 2025 e finali al 2027 per i KPI significativi - 2/2



		TARGET INTERMEDIO AL 2025				TARGET FINALE AL 2027
D3 3.6	% di personale assunto con meno di 35 anni	CLUSTER 1 27,1%	CLUSTER 2 35,1%	CLUSTER 3 33,2%	CLUSTER 4 37,8%	38%
D4 4.1	% di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)	CLUSTER 1 28,6%	CLUSTER 2 25,3%	CLUSTER 3 25,2%	CLUSTER 4 26,7%	60%
D5 5.1	% di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il sistema professionale competency based	CLUSTER 1 35,1%	CLUSTER 2 25,3%	CLUSTER 3 34,5%	CLUSTER 4 31,7%	60%
D5 5.2	% delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria	CLUSTER 1 40,1%	CLUSTER 2 47,8%	CLUSTER 3 37,8%	CLUSTER 4 53,3%	75%
D6 6.2	composizione dei lavoratori per genere	CLUSTER 1 Max 60%	CLUSTER 2 Max 60%	CLUSTER 3 Max 60%	CLUSTER 4 Max 60%	Max 60%
D6 6.18	donne con ruolo manageriale/dirigenziale	CLUSTER 1 Min 40%	CLUSTER 2 38,7%	CLUSTER 3 36,2%	CLUSTER 4 Min 40%	Min 40%
D6 6.20	mobilità volontaria	CLUSTER 1 14,1%	CLUSTER 2 11,7%	CLUSTER 3 Min 15%	CLUSTER 4 8,6%	Min 15%