

Piano nazionale di ripresa
e Resilienza (PNRR)



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2024



Data Giugno 2024

Primo report KPI

per l'implementazione della
gestione strategica
delle Risorse umane

Premessa

In questo documento viene illustrata la prima definizione dell'insieme di metriche e/o misure specifiche (*Key Performance Indicator*) utili a valutare il progresso e l'efficacia degli interventi progettuali e il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

Il sistema di KPI1 fa riferimento ai principali *pillar* del modello di gestione strategica delle risorse umane basato sulla centralità delle competenze e del rafforzamento della capacità amministrativa:

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

¹ Si segnala che il report potrà essere ulteriormente arricchito nei prossimi semestri, anche in virtù dell'andamento delle attività progettuali, dei risultati e delle azioni intraprese, dell'analisi dei trend evolutivi e della disponibilità di ulteriori potenziali basi dato.

Per ciascuno dei *pillar* vengono riportati, nella tabella che segue, i KPI misurabili nelle amministrazioni che partecipano alla sperimentazione nell'ambito dei due interventi progettuali.

Per quanto attiene al campione di riferimento per la misurazione e la valorizzazione dei KPI è stato preso in considerazione:

- Per i *pillar* **D1-D5** e i KPI evolutivi il primo panel di **52 amministrazioni** dell'intervento di Riforma 2.3.1, in particolare quelli che hanno aderito alla fase sperimentale del progetto RiVA, selezionate attraverso un graduale coinvolgimento.
- Per il *pillar* **D6** il primo panel di **51 amministrazioni** dell'intervento I 2.3.2 che hanno aderito alla fase sperimentale del progetto GRU, selezionate attraverso un graduale coinvolgimento.

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D1. RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	D1.1 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un Sistema Professionale competency based	<i>Misura il grado di compliance al modello CBHRM delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1.	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 partecipanti al progetto R 2.3.1.) * 100	36,5 %
	D1.2 – Percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi	<i>Misura il grado di compliance al modello CBHRM delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1.	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 al progetto R 2.3.1.) *100	36,5 %
	D1.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	<i>Misura il grado di compliance al modello CBHRM delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1.	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 al progetto R 2.3.1.) *100	26,9 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione	<i>Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale</i>	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	60,0 %
	D2.2 – Percentuale di profili EQ/EP assunti	<i>Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità</i>	Singola amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di profili – EQ – EP assunti/ n° totale di personale assunto) *100	15,7 %
	D2.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze	<i>Misura il grado di compliance al modello CBHRM delle Amministrazioni partecipanti</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1.	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 <i>assessment</i> delle competenze/ n° totale di amministrazioni) * 100	21,2 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D3. RECRUITING	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	17,2 %
	D3.2 - Percentuale delle amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding	<i>Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1.	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Annuale	(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni) *100	71,2 %
	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 a R 2.3.1.	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 al progetto R 2.3.1.) *100	1,9 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D4. SVILUPPO PERSONALE	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 a R 2.3.1.	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 al progetto R 2.3.1.) * 100	46,2 %
	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	10,9 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
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	<i>Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR</i>	Complesso delle amministrazioni partecipanti a R 2.3.1	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 al progetto R 2.3.1.)	9,6 %
	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 a R 2.3.1.	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 al progetto R 2.3.1.) * 100	15,4 %
	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	147

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D6. CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	D6.1 - Semplificazione e/o digitalizzazione processi	<i>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.</i>	Singola Amministrazione	Periodo di implementazione della riforma prevista dal PNRR	Semestrale	(Numero di processi semplificati e/o digitalizzati / numero complessivo di processi definiti) * 100	9,0 %
	D6.2 - Composizione dei lavoratori per genere	<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. uomini/N. dipendenti totali	39,6 %
						N. donne/N. dipendenti totali	60,4 %
D6.3 - Composizione dei lavoratori per età	<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	Età media dei dipendenti	48,9	

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D6. CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente	<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. posizioni non dirigenziali non coperte/N. posizioni non dirigenziali pianta organica) *100	6,3 %
	D6.5 - Tasso di posti vacanti personale dirigente	<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. posizioni dirigenziali non coperte /N. posizioni dirigenziali pianta organica) *100	4,7 %
	D6.6 - Tasso di turnover complessivo	<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	Personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno) * 100	19,5 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D6. CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	D6.7 - Tasso di progressione nelle aree	<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. progressioni orizzontali/ N. totale dipendenti) *100	14,1 %
	D6.8 - Tasso di progressione tra le aree	<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. progressioni verticali/ N. totale dipendenti) x *100	0,4 %
	D6.9 - Lavoro flessibile	<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 con forme contrattuali flessibili/ N. totale dipendenti) *100	7,7 %

Dimensione	KPI	Razionale	Oggetto di misura	Periodo di riferimento	Cadenza del monitoraggio	Regola di Calcolo	Risultato
D6. CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa	<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. di giornate di lavoro agile / N. totale giornate lavorative) * 100	4,4 %
	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	19,5 %
	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	23,8 %
	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	15,9 %