

SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT IN GSE 2019 – tipologie e criteri

Il personale del GSE viene annualmente valutato sia sul livello di raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, attraverso l'individuazione di specifici indicatori di performance (KPI), che sui comportamenti organizzativi e le competenze messe in atto per raggiungere tali obiettivi.

Il **Management by Objectives (MBO)** è il sistema premiante applicato al management, ovvero Direttori e Responsabili di struttura, che lega l'incentivazione variabile a obiettivi specifici.

Il meccanismo dell'MBO del GSE riconosce e premia soltanto elevati standard di realizzazione degli obiettivi, orientando la performance individuale verso i risultati di business. In tal modo si stimola la vitalità degli individui e, in termini più generali, dell'Azienda.

L'approccio utilizzato è di tipo Balanced Scorecard, al fine di tradurre missione, visione e strategie in obiettivi organizzativi analizzati sotto le seguenti prospettive:

- ✓ economico-finanziaria (FIN);
- ✓ clienti (CLI);
- ✓ processi (PRO);
- ✓ sviluppo (SVIL).

Ad ogni obiettivo è attribuito un peso; la *performance complessiva* del titolare della posizione viene determinata sommando il risultato di ciascun obiettivo, ottenuto dalla moltiplicazione del livello di prestazione raggiunto per il relativo peso (Valutazione per classi di prestazione).

Premio di Risultato Aziendale

Il Premio di Risultato Aziendale incentiva la produttività del lavoro attraverso il raggiungimento di obiettivi strategici ed è il sistema premiante destinato ai dipendenti, Impiegati e Quadri, ad esclusione dei Quadri ai quali è riconosciuta l'incentivazione MBO.

Il risultato è misurato da un “indicatore globale di performance” ottenuto come somma ponderata di indicatori parziali che misurano il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi.

A ciascun obiettivo viene attribuito un “peso”; la performance complessiva è ottenuta dalla moltiplicazione del livello di prestazione raggiunto per singolo obiettivo per il relativo peso.

Al punteggio così ottenuto corrisponde una percentuale che, applicata all’importo target stabilito per l’anno di competenza, determina la somma da corrispondere a titolo di premio di risultato:

- ✓ punteggio 0 = nessuna erogazione;
- ✓ punteggio 1 = 70% del target;
- ✓ punteggio 2 = 100% del target;
- ✓ punteggio 3 = 130% del target.

Per i punteggi che si collocano nelle fasce intermedie, la percentuale è determinata attraverso l’interpolazione lineare.

Al fine di tener conto dell’effettivo contributo dei singoli al raggiungimento degli obiettivi, i premi sono parametrati per categoria d’inquadramento e sono riproporzionati in base alla presenza.

Per l’anno 2019, gli obiettivi attribuiti sono stati principalmente orientati al miglioramento dei livelli di servizio e di dialogo verso l’esterno, ponendo particolare attenzione a quelli in grado di favorire la collaborazione trasversale e il lavoro congiunto. Il set dei principali indicatori di performance aziendale (KPI) è il seguente:

OBIETTIVO FINANZIARIO

Obiettivo	Parametro	Target	Peso %	Livello di Prestazione			
				0	1	2	3
Riduzione dei costi operativi (Risorse Esterne+Costo del Personale)	% di scostamento tra il livello dei costi sostenuti per l'anno 2019 e il livello previsto a budget	consuntivo >99% e ≤100% del budget	20%	superior e al budget		consuntivo >99% e ≤100% del budget	consuntivo ≤99% del budget

KPI

Milestone	Parametro	Target	Peso	Livello di Prestazione			
				0	1	2	3
Miglioramento delle performance associate alla chiusura dell'istruttoria di ammissione al Conto Termico, al netto dei tempi imputabili al SR	% istruttorie concluse nei tempi (istruttorie pervenute nel periodo di riferimento)	>70% e ≤72%	20%	meno	>68% e ≤70%	>70% e ≤72%	>72%
Miglioramento delle performance associate alla chiusura dell'istruttoria di primo esito per le modifiche tecniche Conto Energia, al netto dei tempi imputabili al SR	% istruttorie concluse nei tempi (istruttorie pervenute nel periodo di riferimento)	>70% e ≤75%	20%	meno	>67% e ≤70%	>70% e ≤75%	>75%
Miglioramento delle performance associate all'evasione dei ticket ai poli	% ticket gestiti dai poli interni evasi nei tempi - entro 40 gg (richieste pervenute nel periodo di riferimento)	>60% e ≤70%	10%	meno	>55% e ≤60%	>60% e ≤70%	>70%
Gestione efficace dei rapporti con le Procure	% risposte entro 40 giorni	≥85% e <90%	15%	meno	≥80% e <85%	≥85% e <90%	≥90%
Attività di recupero crediti scaduti da meccanismi di acconto/conguaglio e da FEE	% di recupero crediti scaduti	25%	15%	meno	20%	25%	30%
Svolgimento dell'attività di verifica sugli interventi incentivati anno 2019	Avvio dei procedimenti di controllo previsti dal Piano (*)	≥85% e <90%	20%	meno	≥80% e <85%	≥85% e <90%	≥90%