

SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT IN GSE 2022 – 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:

- ✓ 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 il 2022 gli obiettivi definiti sono più di 80 e le principali aree tematiche hanno riguardato:

Descrizione

Efficientamento processi di Qualifica e di Gestione Esercizio (*recupero delle giacenze*)

Efficientamento processo di Verifiche

Efficientamento processo di Efficienza Energetica

Efficacia nell'interoperabilità con Terna

Trasparenza misure verso gli Operatori

Miglioramento gestione cambio titolarità (focus su quelli con cessione del credito)

Miglioramento delle performance associate ai processi di Qualifica e di Gestione Esercizio (*evitare il formarsi di nuove giacenze*)

Valorizzazione dell'immagine istituzionale Gse

Miglioramento delle performance associate all'evasione dei ticket

Rispetto cronoprogramma applicativi informatici

Sviluppo nuove attività previste dal PNRR:
(*Incentivazione del Biometano, Agrisolare, Qualifica dei sistemi di Teleriscaldamento e Teleraffrescamento*)

Sviluppo delle piattaforme di monitoraggio e della produzione di statistiche

Implementazione della piattaforma delle Aree Idonee (modello Sicilia)

Introduzione applicativo Sap (Gap Analysis)

Evoluzione strategie HR su aree ad alta criticità (sviluppo, selezione, performance, retention)
