

## **SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT IN GSE – 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, Responsabili e Quadri in posizioni chiave, 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;
- ✓ clienti;
- ✓ processi;
- ✓ sviluppo.

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 2015 il set dei principali indicatori di performance aziendale (KPI) è il seguente:

| BSC                   | Obiettivo   | Parametro  |
|-----------------------|---|--|
| ECONOMICO FINANZIARIA | Conseguimento di <u>ulteriori risparmi</u> rispetto al Budget dei costi di Funzionamento (Risorse esterne e Costi del personale) già elaborato in base agli obiettivi di risparmio fissati dalla Legge 24 giugno 2014 n. 89 | % di scostamento tra il livello dei costi sostenuti per l'anno 2015 e il livello previsto a budget                       |
| CLIENTI               | Implementazione processo di Fatturazione Elettronica  | % fatture elettroniche non energy dell'Unità rifiutate da AFC periodo 01/06/15-31/12/2015                                |
| CLIENTI               | Lavorazione Ticket inviati ai poli da Contact Center  | % ticket chiusi sul totale pendenti  |
| PROCESSI              | Tempi di risposta alle procure  | % risposte entro 20 giorni (periodo di riferimento aprile - dicembre 2015)   |
| PROCESSI              | Definizione disciplina RAEE   | data pubblicazione sul sito internet   |
| PROCESSI              | Esito dei contenziosi anno 2015   | % esiti  |
| PROCESSI              | Rispetto Piano audit  | Audit realizzati nei tempi previsti  |
| PROCESSI              | Efficacia processo riconoscimento certificati verdi   | % di certificati emessi entro fine n+2 (marzo-novembre 2015)   |
| PROCESSI              | Tempi qualifica richieste di ammissione incentivi FER (escluso fotovoltaico)  | % provvedimenti entro i 90 gg (1/04/2015-31/12/2015)   |
| PROCESSI              | Gestione processo CAR   | % istruttorie CAR concluse entro 120 gg  |
| PROCESSI              | Gestione efficace del processo qualifica SEU-SESEU  | % milestone  |
| PROCESSI              | Gestione efficace processo Conto Termico  | % qualifiche richieste ammissione incentivi entro 60gg   |
| PROCESSI              | Tempi di risposta richiesta modifiche impiantistiche per fotovoltaici in esercizio  | % di risposte (anche interlocutorie) inviate entro 90 giorni (aprile 2015 - dicembre 2015)                               |
| PROCESSI              | Potenziamento attività di verifica degli impianti   | numero di verifiche effettuate rispetto al Piano 2015  |
| PROCESSI              | Gestione efficace dei Cambi di titolarità   | % dei cambi di titolarità effettuati sul totale delle richieste pervenute entro 60 giorni da aprile 2015 a dicembre 2015 |
| PROCESSI              | Gestione Efficace meccanismo Certificati Bianchi (Esiti Pratiche RVC e PPPM entro 60 giorni ricevute nel periodo maggio 2015-dicembre 2015)   | % pratiche   |