

SISTEMA DI PERFORMANCE MANAGEMENT IN GSE 2020 – 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 il 2020, tenuto conto della situazione di emergenza legata all’epidemia da coronavirus che ha portato la Società a modificare abitudini e modalità di organizzazione e gestione dell’attività lavorativa, si è ritenuto opportuno concentrare, attraverso KPI, gli sforzi interni verso migliori livelli di servizio all’esterno secondo gli obiettivi evidenziati:

OBIETTIVO FINANZIARIO

Obiettivo	Parametro	Peso %	TARGET	Livello di Prestazione			
				0	1	2	3
Rispetto del vincolo imposto dalle norme in materia di contenimento della spesa per beni e servizi introdotte dalla Legge 160 del 27 dicembre 2019 (cd. "Finanziaria 2020") ai commi 590-600	livello di raggiungimento dei costi sostenuti per l'esercizio 2020	20%	livello dei costi sostenuti per l'esercizio 2020 pari o inferiore al vincolo imposto dalle norme in materia di contenimento della spesa per beni e servizi introdotte dalla Legge 160 del 27 dicembre 2019 (cd. "Finanziaria 2020") ai commi 590-600	livello dei costi sostenuti per l'esercizio 2020 superiore al vincolo imposto dalle norme in materia di contenimento della spesa per beni e servizi introdotte dalla Legge 160 del 27 dicembre 2019 (cd. "Finanziaria 2020") ai commi 590-600			livello dei costi sostenuti per l'esercizio 2020 pari o inferiore al vincolo imposto dalle norme in materia di contenimento della spesa per beni e servizi introdotte dalla Legge 160 del 27 dicembre 2019 (cd. "Finanziaria 2020") ai commi 590-600

KPI

Milestone	Parametro	Peso	Target	Livello di Prestazione			
				0	1	2	3
Miglioramento delle performance associate alla chiusura dell'istruttoria di primo esito relativa all'ammissione al Conto Termico al netto dei tempi imputabili al SR (*)	% delle istruttorie concluse entro i tempi previsti dalla normativa vigente (60 giorni) (istruttorie pervenute nel periodo di riferimento)	20%	>70% e ≤72%	<50%	≥50% e ≤70%	>70% e ≤72%	>72%
Miglioramento delle performance associate alla chiusura dell'istruttoria di primo esito relativa al riconoscimento dei certificati bianchi (DM 11 gennaio 2017) al netto dei tempi imputabili al SR	% delle istruttorie concluse entro i tempi previsti dalla normativa vigente (90 giorni) (istruttorie pervenute nel periodo di riferimento)	20%	>70% e ≤72%	<50%	≥50% e ≤70%	>70% e ≤75%	>75%
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)	20%	>70% e <80	<50%	≥50% e ≤70	>70% e <80	≥80%
Miglioramento delle performance associate all'evasione dei ticket	% ticket gestiti dai poli interni evasi nei tempi - entro 30 gg (richieste pervenute nel periodo di riferimento)	10%	>70% e ≤80	<50%	>50% e ≤70	>70% e ≤80	>80%
Gestione efficace dei rapporti con le Procure	% risposte entro 30 giorni)	10%	≥85% e <90%	meno	≥80% e <85%	≥85% e <90%	≥90%
Conclusione dei procedimenti di verifica aperti	% procedimenti di controllo conclusi previsti per il 2020 (**)	20%	≥88% e <90%	< 85%	≥85% e <88%	≥88% e <90%	≥90%