

Sistema di Performance Management in AU – tipologie e criteri

Il personale di AU 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 di AU riconosce e premia soltanto elevati standard di realizzazione degli obiettivi, orientando la performance individuale verso i risultati di business. In tal modo 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* 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 2018 il set degli indicatori di performance aziendale (KPI) è il seguente:

COD	Obiettivo	Parametro	Target	Peso %	Livello di prestazione			
					0	1	2	3
PR1	Minimizzazione e sbilanciamenti energia	Media delle percentuali mensili, prese ciascuna in valore assoluto, degli scarti dell'energia prevista dall'energia misurata relativa all'anno 2018	$5\% < p < 6\%$	25%	$p > 7\%$	$6\% < p \leq 7\%$	$5\% < p \leq 6\%$	$p \leq 5\%$
PR2	Livello di servizio complessivo ai clienti del Servizio SMART Help (Procedure Speciali Risolutive)	Tempo medio di gestione della richiesta espresso in giorni lavorativi (tempo medio annuo tra data di ricezione della richiesta completa e data di chiusura della pratica)	10 giorni lavorativi	25%	>15 giorni lavorativi	>10 - ≤15 giorni lavorativi	10 giorni lavorativi	<10 giorni lavorativi
PR3	Implementazione del piano industriale di costituzione delle scorte specifiche	Aggiudicazione delle aste di acquisto prodotti	Entro la data di inizio dell'anno scorte definita da Decreto Ministeriale + 5 gg.	25%	Entro la data di inizio dell'anno scorte definita da Decreto Ministeriale + 15 gg.	Entro la data di inizio dell'anno scorte definita da Decreto Ministeriale + 10 gg.	Entro la data di inizio dell'anno scorte definita da Decreto Ministeriale + 5 gg.	Entro la data di inizio dell'anno scorte definita da Decreto Ministeriale

PR4	Sistema informativo integrato: Elaborazione degli aggregati delle misure orarie provenienti dai misuratori di seconda generazione (2G) ai fini del settlement.	Mail di conferma con il Fornitore per il rilascio in ambiente parallelo delle funzionalità di aggregazione	Entro dicembre 2018	25%	oltre	Entro ottobre 2018	Entro settembre 2018	Entro agosto 2018
-----	--	--	---------------------	-----	-------	--------------------	----------------------	-------------------