

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 sistema MBO applicato in AU prevede cinque tipologie di Schemi, in relazione al ruolo che si presidia; In particolare vengono assegnate schede incentivo con pesi diversi su diverse categorie di obiettivo: Direttori Operativi, Direttori di Staff, Responsabili di Funzione Operativa, Responsabili di Funzione di Staff e Quadri Professional. Il fine è quello di indirizzare la performance dei Direttori sugli obiettivi aziendali e sugli obiettivi di Direzione e i Responsabili di Funzione sugli obiettivi di Direzione e sugli Obiettivi di Funzione in coerenza con le differenti leve manageriali che ogni ruolo può esprimere.

Schema MBO 2020						
Schema MBO 2020 -->	A	B	C	D	E	
Ruolo / Incentivazione	Direzione Operativa	Funzione Operativa	Responsabile di Staff	Funzione di Staff	Quadri Professional di Direzione Operativa	Quadri Professional di Staff
Obiettivi Aziendali	30%		30%			
Obiettivi di Direzione Operativa	60%	30%			10%	
Obiettivi di Funzione di Staff			50%	30%		10%
Professionale/Innovazione/Individuale		60%		50%	80%	80%
Collaborative Leadership	10%	10%	20%	20%	10%	10%

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 2022 il set degli indicatori di performance aziendale (KPI) è il seguente:

COD	Obiettivo	Parametro	Target	Peso %	Livello di prestazione			
					0	1	2	3
PR1	Attuazione processo "Contatore Consumi" funzionale al miglioramento della qualità ed all'ottimizzazione dei processi del Settlement Gas relativamente alle Sessioni di Bilanciamento GAS, Aggiustamento GAS e calcolo della CAPdR	Rilascio in produzione	entro 22/11/2022	30%	oltre	entro 29/11/2022	entro 22/11/2022	entro 08/11/2022
PR2	Livello di servizio ai clienti del Servizio Conciliazione - Tempo medio chiusura procedure senza proroga nel rispetto del Progetto Sportello	Tempo medio/anno tra data presentazione e domanda completa e data incontro con verbale chiusura o altro atto di chiusura	>90 gg. e ≤110 gg.	35%	>120 gg.	>110 gg. e ≤120 gg.	>90 gg. e ≤110 gg.	≤90 gg.
PR3	Errore di previsione mensile	Media delle percentuali dei valori assoluti dell'errore di previsione mensile del 2022	≤18% > 15%	35%	> 20%	≤20% > 18%	≤18% > 15%	≤15%