

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

Obiettivo	Parametro	Target	Peso %	Livello di prestazione			
				0	1	2	3
Riduzione del livello dei costi operativi sostenuti nel 2015, al netto degli ammortamenti e delle svalutazioni, rispetto al consuntivo 2013	Ulteriore riduzione % rispetto al taglio del 4%	Riduzione totale $\geq 4\%$ ma $\leq 4,2\%$	40%	Riduzione e totale $< 4\%$		Riduzione totale $\geq 4\%$ ma $\leq 4,2\%$	Riduzione totale $> 4,2\%$
Miglioramento del volume dei casi lavorati dallo Sportello	Volume dei casi medi gestiti al giorno (numero medio ID CRM gestiti con invio lettera singola/collettiva o chiusura caso per risoluzione problematica o trasferimento Autorità) in coerenza con quanto previsto dalla del. AEEG 324/2012/E/com	n° casi medi ≥ 280 ma ≤ 310	40%	n° casi medi < 270	n° casi medi ≥ 270 ma < 280	n° casi medi ≥ 280 ma ≤ 310	n° casi medi > 310

<p>Verifica della coerenza dei flussi di misura dei punti trattati orari attraverso il Sistema Informativo Integrato Ex art. 3 deliberazione 640/2014/R/el</p>	<p>Produzione dell'aggregato delle misure orarie verificata la coerenza con gli aggregati trasmessi a Terna stessa dalle imprese di distribuzione.</p>	<p>Produzione dal 1° al 15 dicembre 2015</p>	<p>20%</p>	<p>Produzione oltre il 31 dicembre 2015</p>	<p>Produzione dal 16 al 31 dicembre 2015</p>	<p>Produzione dal 1° al 15 dicembre 2015</p>	<p>Produzione entro il 30 novembre 2015</p>
--	--	--	------------	---	--	--	---