SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dott. Luigi Di Ruzza

OBIETTIVI DIPARTIMENTALI

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Percorso mamma-neonato: monitoraggio semestrale quali-quantitativo dell'attività dei consultori	numero di relazioni sulla qualità dei servizi offerti presso i consultori *[allegare verbali alla rendicontazione finale]*	**2 relazioni (100% valore peso) 1 relazione (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)**	**40%**	**Auto rendicontato**
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Riunioni mensili dipartimentali per verifica e monitoraggio della attività, per pianificazione di percosi ospedale-territorio di presa in carico del paziente, per promozione ed intervento di sensibilizzazione e contrasto alla violenza di genere	Numero di riunioni *[allegare verbali alla rendicontazione finale]*	**>=6 riunioni annue (100% valore peso) 4-5 riunioni annue (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)**	**30%**	**Auto rendicontato**
Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti Aziendali	Monitoraggio delle attività e supporto alle UU.OO. finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di performanmce delle unità operative stesse	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi da parte delle UU.OO. del Dipartimento	**>=90% (100% del peso) 80%-89% (60% del peso) <80% (0% del peso)**	**30%**	**Verificato da UOC CdG**

* ricevuta proposta dalla struttura

DATA NEGOZIAZIONE 24/6/2025

FIRMA del Direttore di Dipartimento Dr. L. Di Ruzza

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dott. Luigi Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA UOC Ostetricia e Ginecologia (FR ALATRI)

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR Dott. Francesco Angeletti

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Proporzione di parti cesarei primari in strutture con più o meno di 1.000 parti. (Protocollo Operativo Piano Nazionale Esiti/Programma Regionale Esiti - PREVALE-PNE) 1) Si applica per ciascuna struttura di ASL 2) Per le Aziende con più stabilimenti l'obiettivo è calcolato proporzionalmente sul numero degli stabilimenti/presidi.	numero di parti cesarei primari / numero parti con nessun pregresso cesareo *100	<=15% (100% del peso) >15% e in miglioramento di almeno il 5% rispetto all'anno precedente (50% del peso) >15% e in miglioramento tra 0 e 5% rispetto all'anno precedente (>25% del peso) >15% e in peggioramento rispetto all'anno precedente (0% del peso)	20%	Obiettivo DG 2025
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	PREVALE: PROPORZIONE DI PARTI VAGINALI CON EPISIOTOMIE	Numero di ricoveri per parto vaginale con intervento di episiotomia / Numero di ricoveri con parto vaginale *100	<= 10% (100% del peso) 10-15% (60% del peso) >15% (0% del peso)	10%	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica: prima visita	Proporzione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prima visita	>=90% (100% valore peso) da 75% a 89% (75% valore peso) da 50% a 74% (50% valore peso) <50% (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Attuazione delle indicazioni come da Nota Regionale per le dimissioni ospedaliere nei week-end e festivi: riduzione della variazione % tra numero dimessi medi nei giorni feriali e numero dimessi medi nei week-end e festivi	Riduzione dello scostamento tra *Numero medio di dimissioni nei week-end e festivi* e *Numero medio di dimissioni nei giorni feriali* rispetto allo scostamento annuale dell'anno precedente	riduzione (100% valore peso) altrimenti (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa per interventi di classe A (PNGLA 2019-2021) Proporzione di prestazioni in ricovero ordinario o diurno erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A allegato (1)	n° prestazioni per Classe A erogate nei tempi previsti dalla normativa / n° prestazioni totali per Classe A *100	≥ 90 % = 100% tra 75% (compreso) e 90% = 75% tra 50% (compreso) e 75% = 50% <50% = 0%	20%	NOTA DG Obiettivo DG 2025

DATA NEGOZIAZIONE 06/06/2025

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR Dott. Francesco Angeletti ASL Frosinone 1121701073711326

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

ASL FROSINONE

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO SALUTE DONNA, BAMBINO ED ETÀ EVOLUTIVA

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO DOTT. LUIGI PIROZZA

UNITA' OPERATIVA OSTETRICIA E GINECOLOGIA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR DOTT. FRANCESCO ANGELETTI

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: Dott. Francesco Angeletti Azienda Asl Frosinone

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — **Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva**
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — **Dott. Luigi Di Ruzza**

UNITA' OPERATIVA — **UOC Ostetricia e Ginecologia (CASSINO)**
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — **Dott. Paolo Petrucci**

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo strategico	Azione	Descrizione indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Proporzione di parti cesarei primari in strutture con più o meno di 1.000 parti. (Protocollo Operativo Piano Nazionale Esiti/Programma Regionale Esiti - PREVALE-PNE) 1) Si applica per ciascuna struttura di ASL 2) Per le Aziende con più stabilimenti l'obiettivo è calcolato proporzionalmente sul numero degli stabilimenti/presidi.	numero di parti cesarei primari / numero parti con nessun pregresso cesareo *100	<=15% (100% del peso) >15% e in miglioramento di almeno il 5% rispetto all'anno precedente (50% del peso) >15% e in miglioramento tra 0 e 5% rispetto all'anno precedente (>25% del peso) >15% e in peggioramento rispetto all'anno precedente (0% del peso)	20%	Obiettivo DG 2025
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	PREVALE: PROPORZIONE DI PARTI VAGINALI CON EPISIOTOMIE	Numero di ricoveri per parto vaginale con intervento di episiotomia / Numero di ricoveri con parto vaginale *100	<= 10% (100% del peso) 10-15% (60% del peso) >15% (0% del peso)	10%	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica: prima visita	Proporzione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prima visita	>=90% (100% valore peso) da 75% a 89% (75% valore peso) da 50% a 74% (50% valore peso) <50% (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Attuazione delle indicazioni come da Nota Regionale per le dimissioni ospedaliere nei week-end e festivi: riduzione della variazione % tra numero dimessi medi nei giorni feriali e numero dimessi medi nei week-end e festivi	Riduzione dello scostamento tra *Numero medio di dimissioni nei week-end e festivi* e *Numero medio di dimissioni nei giorni feriali* rispetto allo scostamento annuale dell'anno precedente	riduzione (100% valore peso) altrimenti (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa per interventi di classe A (PNGLA 2019-2021) Proporzione di prestazioni in ricovero ordinario o diurno erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A allegato (1)	n° prestazioni per Classe A erogate nei tempi previsti dalla normativa / n° prestazioni totali per Classe A *100	≥ 90 % = 100% tra 75% (compreso) e 90% = 75% tra 50% (compreso) e 75% = 50% <50% = 0%	20%	NOTA DG Obiettivo DG 2025

DATA NEGOZIAZIONE _____

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO SALUTE DONNA BAMBINO E ETA' EVOLUTIVA

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO DR LUIGI DI RUZZA

UNITA' OPERATIVA GINECOLOGIA CASSINO

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR DR PAOLO PETRUCCI

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3% 2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3% 3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3% 4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3% 5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3% 6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3% 7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025 2. Data del verbale entro 30/06/2025 3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025 4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026 5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026 6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026 7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari	Verificato da CdG	22%
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

ausl_fr (OST_GIN_SOR)
Prot.N. 0001357 - 11/06/2025 11:34:10 - INTERNO
3-2025-11357
sha-256: 2b3deace5c65d2f169b9c753200f0f5b730dfb89d2819474ddd0d9a17ed7bb86

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — Dott. Luigi Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA — UOC Ostetricia e Ginecologia (SORA)
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — Dott. ssa Donatella Angelozzi

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Proporzione di parti cesarei primari in strutture con più o meno di 1.000 parti. (Protocollo Operativo Piano Nazionale Esiti/Programma Regionale Esiti - PREVALE-PNE) 1) Si applica per ciascuna struttura di ASL 2) Per le Aziende con più stabilimenti l'obiettivo è calcolato proporzionalmente sul numero degli stabilimenti/presidi.	numero di parti cesarei primari / numero parti con nessun pregresso cesareo *100	<=15% (100% del peso) >15% e in miglioramento di almeno il 5% rispetto all'anno precedente (50% del peso) >15% e in miglioramento tra 0 e 5% rispetto all'anno precedente (>25% del peso) >15% e in peggioramento rispetto all'anno precedente (0% del peso)	20%	Obiettivo DG 2025
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	PREVALE: PROPORZIONE DI PARTI VAGINALI CON EPISIOTOMIE	Numero di ricoveri per parto vaginale con intervento di episiotomia / Numero di ricoveri con parto vaginale *100	<= 10% (100% del peso) 10-15% (60% del peso) >15% (0% del peso)	10%	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica: prima visita	Proporzione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prima visita	>=90% (100% valore peso) da 75% a 89% (75% valore peso) da 50% a 74% (50% valore peso) <50% (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Attuazione delle indicazioni come da Nota Regionale per le dimissioni ospedaliere nei week-end e festivi: riduzione della variazione % tra numero dimessi medi nei giorni feriali e numero dimessi medi nei week-end e festivi	Riduzione dello scostamento tra *Numero medio di dimissioni nei week-end e festivi* e *Numero medio di dimissioni nei giorni feriali* rispetto allo scostamento annuale dell'anno precedente	riduzione (100% valore peso) altrimenti (0% valore peso)	10%	NOTA DG
Garantire i LEA, assicurando universalità. Equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contenimento dei tempi di attesa per interventi di classe A (PNGLA 2019-2021) Proporzione di prestazioni in ricovero ordinario o diurno erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per Classe di priorità A allegato (1)	n° prestazioni per Classe A erogate nei tempi previsti dalla normativa / n° prestazioni totali per Classe A *100	≥ 90 % = 100% tra 75% (compreso) e 90% = 75% tra 50% (compreso) e 75% = 50% <50% = 0%	20%	NOTA DG Obiettivo DG 2025

DATA NEGOZIAZIONE 11.6.25

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR Dott.ssa Donatella Angelozzi ASL FROSINONE

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO: MATERNO - INFANTILE

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO: DOTT. L. DI PIETRO

UNITA' OPERATIVA: OSTETRICIA E GINECOLOGIA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR: DOTT.SSA D. ANGELOZZI

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0.30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Performance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3% 2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3% 3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3% 4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3% 5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3% 6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3% 7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025 2. Data del verbale entro 30/06/2025 3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025 4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026 5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026 6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026 7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari	Verificato da CdG	22%
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc...): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: Dott.ssa Donatella Angelozzi ASL FROSINONE

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — Dott. Luigi Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA — UOC Pediatra (FR ALATRI)
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — Dott. Antonio Augusto Niccoli

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Appropriatezza accessi in OBI: aderenza alle linee guida regionali per l'OBI pediatrico	numero di pazienti pediatrici in OBI con diagnosi da linee guida / numero totale di pazienti pediatrici in OBI *100	>=90% (100% valore peso) 70%-90% (60% valore peso) <70% (0% valore peso)	40%	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Utilizzo corretto della cartella clinica informatizzata (dal momento dell'attivazione)	Numero di schede di dimissione ospedaliera firmate digitalmente / numero di pazienti dimessi *100	>=90% (100% del peso) 70%-90% (60% del peso) <70% (0% del peso)	30%	Verificato da UOC Digitalizzazione

DATA NEGOZIAZIONE 12.06.25

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO SALUTE DONNA, BAMBINO ED ETA' EVOLUTIVA

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO DR. LUIGI DI MUZZA

UNITA' OPERATIVA U.O.C. PEDIATRIA FROSINONE-ALATRI

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR DR. NICCOLI ANTONIO AUGUSTO

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,3 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3% 2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3% 3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFAHOX entro le tempistiche richieste - PESO 3% 4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3% 5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3% 6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3% 7. Riscontro scritto o eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025 2. Data del verbale entro 30/06/2025 3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025 4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026 5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026 6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026 7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari	Verificato da CdG	22%
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) del curriculum del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: [signature]

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE [signature]

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — Dott. Luigi Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA — UOC Pediatra (SORA)
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — Dott. Luigi Di Ruzza

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Appropriatezza accessi in OBI: aderenza alle linee guida regionali per l'OBI pediatrico	numero di pazienti pediatrici in OBI con diagnosi da linee guida / numero totale di pazienti pediatrici in OBI *100	>=90% (100% valore peso) 70%-90% (60% valore peso) <70% (0% valore peso)	40%	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Utilizzo corretto della cartella clinica informatizzata (dal momento dell'attivazione)	Numero di schede di dimissione ospedaliera firmate digitalmente / numero di pazienti dimessi *100	>=90% (100% del peso) 70%-90% (60% del peso) <70% (0% del peso)	30%	Verificato da UOC Digitalizzazione

DATA NEGOZIAZIONE 24/6/2025

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO SALUTE DONNA BAMBINO ETA' EVOLUTIVA

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dott. LUIGI DI RUZZA

UNITA' OPERATIVA UOC PEDIATRIA - NEONATOLOGIA SORL

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR Dott. LUIGI DI RUZZA

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

AZIENDA SANITARIA REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — **Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva**
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — **Dott. Luigi Di Ruzza**

UNITA' OPERATIVA — **UOSD Pediatra (CASSINO)**
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — **Dott. Antonio Lombardi**

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Appropriatezza accessi in OBI: aderenza alle linee guida regionali per l'OBI pediatrico	numero di pazienti pediatrici in OBI con diagnosi da linee guida / numero totale di pazienti pediatrici in OBI *100	**>=90% (100% valore peso) 70%-90% (60% valore peso) <70% (0% valore peso)**	**40%**	Verificato da UOC CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Utilizzo corretto della cartella clinica informatizzata (dal momento dell'attivazione)	Numero di schede di dimissione ospedaliera firmate digitalmente / numero di pazienti dimessi *100	**>=90% (100% del peso) 70%-90% (60% del peso) <70% (0% del peso)**	**30%**	Verificato da UOC Digitalizzazione

DATA NEGOZIAZIONE 16/06/2025

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

AZIENDA USL FROSINONE
P.O. S.SCOLASTICA CASSINO
U.O.S.D. PEDIATRIA/NIDO
DIRETTORE Dr. A. LOMBARDI

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO Salute donna, del bambino e dell'età evolutiva

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dr. Luigi Di Renzo

UNITA' OPERATIVA U.O.S.D. Pediatria/Nido osp. S. Scolastica di Cassino

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR Dr. Antonio Lombardi

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (Anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

AZIENDA USL FROSINONE
P.O. S.SCOLASTICA CASSINO
U.O.S.D. PEDIATRIA/NIDO
DIRETTORE Dr. A. LOMBARDI

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

16/06/2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dott. Luigi Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA UOC Neonatologia
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR Dott. Achille ~~Campoli~~ DOTT. LUIGI DI RUZZA

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire la continua innovazione e digitalizzazione dell'organizzazione	Controllo infezioni ospedaliere	Relazioni trimestrali *[da allegare alla relazione finale]*	**4 (100% del peso)** **3 (60% del peso)** **altrimenti (0% del peso)**	**20%**	Auto riferito
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Screening obbligatori	num bambini sottoposti a screening / numero di nati *100	**>=90% (100% del peso)** **80%-89% (60% del peso)** **<80% (0% del peso)**	**20%**	Auto riferito
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Attuazione percorso dedicato a principali patologie genetiche, rare, ecc..	Relazione sulle attività *[da allegare alla relazione finale]*	**1 documento (100% del peso)** **altrimenti (0% del peso)**	**30%**	Auto riferito

DATA NEGOZIAZIONE _____

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR _____

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO _____

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO _____

UNITA' OPERATIVA UOC RADIOLOGIA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR DOTT. CUFI DI ZOLLO

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO — **Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva**
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — **Dott. Luigi Di Ruzza**

UNITA' OPERATIVA — **UOSD Consultori e Percorso Nascita**
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — **Dott.ssa Annamaria Petitti**

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire l'integrazione ospedale territorio in una logica di presa in carico del paziente, di medicina personalizzata e predittiva	Rispetto dei tempi di attesa per le ecografie ostetriche e ginecologiche presso il consultorio di Frosinone	Numero di ecografie erogate entro 15 giorni dalla richiesta / numero totale di ecografie erogate *100	**>=90% (100% valore peso) da 70% a 90% (60% valore peso) < 70% (0% valore peso)**	**20%**	Auto rendicontato
Garantire l'integrazione ospedale territorio in una logica di presa in carico del paziente, di medicina personalizzata e predittiva	Prese in carico dei casi di Tribunale relativi alla tutela dei minori	N. di prese in carico dal Tribunale Ordinario, Tribunale per i Minorenni e Procura della Repubblica /numero invii da parte dell'Autorità Giudiziaria *100	**>=90% (100% valore peso) da 70% a 90% (60% valore peso) < 70% (0% valore peso)**	**10%**	Auto rendicontato
Garantire l'integrazione ospedale territorio in una logica di presa in carico del paziente, di medicina personalizzata e predittiva	In accordo con il PNRR (PL13 primi 1000 giorni) incremento del numero degli incontri di accompagnamento alla nascita (Corsi IAN) espletati	Numero di incontri	**>=6 incontri (100% valore peso) 5 incontri (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)**	**10%**	Auto rendicontato
Garantire l'integrazione ospedale territorio in una logica di presa in carico del paziente, di medicina personalizzata e predittiva	Promozione e sostegno dell'allattamento al seno rispetto all'anno precedente	Incremento nel numero di puerpere che si sono rivolte al Consultorio per la promozione, il sostegno e il mantenimento all'allattamento al seno rispetto all'anno precedente	**>=10% (100% valore peso) 5%-10% (60% valore peso) <5% (0% valore peso)**	**20%**	Auto rendicontato
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Contraccezione: garantire le visite entro i tempi di priorità (IUD, pillola del giorno dopo)	Relazione su attività	**1 relazione (100% valore peso) altrimenti (0%valore peso)**	**10%**	Auto rendicontato

DATA NEGOZIAZIONE 26-06-25.

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

UOSD Consultori Familiari e Percorso Nascita ASL FR
Dirigente Responsabile
Dott.ssa Anna Maria Petitti

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO DIPARTIMENTO DELLA SALUTE DELLA DONNA, Bambino e età evolutiva

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO Dott. L. Di Ruzza

UNITA' OPERATIVA UOSD CONSULTORIO E PERCORSO NASCITA.

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR Dott.ssa A.M. Petitti

ASL FROSINONE

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 50% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: _____

13.06.2025

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

UOSD Consultorio Familiari e Percorso Nascita ASL FR
Dirigente Responsabile
Dott.ssa A.M. Petitti

ausl_fr (CON_PER_NAS)
Prot.N. 00011567 - 13/06/2025 13:59:13 - INTERNO
3-2025-11567
sha-256: f6b9b4ab31f95de56d55629b131bac996e89da007add7d222df0ea42160c377c

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

DIPARTIMENTO — **Dipartimento Salute Donna, bambino e età evolutiva**
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO — **Dott. Luigi Di Ruzza**

UNITA' OPERATIVA — **UOSD Cardiologia Pediatrica**
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR — **Dott. Fabrizio Cristofari**

OBIETTIVI DI STRUTTURA peso = 0,70 (70%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	Peso	note
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Attività di screening SIDS	Numero di pazienti con visita e ecg entro l'anno di vita	**>=400 (100% valore peso) da 350 a 399 (60% valore peso) < 350 (0% valore peso)**	**30%**	Verificato da CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Apertura di un ambulatorio di cardiologia pediatrica per il Polo Ospedaliero di Sora	Numero di ambulatori attivati, entro il 31/12/2025	**1 ambulatorio (100% valore peso) 0 (0% valore peso)**	**20%**	Verificato da CdG
Garantire i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza delle cure	Rispetto dei tempi di attesa: ECG cardiaco pediatrico	Rispetto dei tempi di attesa per almeno il 90% delle prestazioni	**>=90% (100% valore peso) da 70% a 90% (60% valore peso) < 70% (0% valore peso)**	**20%**	Verificato da CdG

DATA NEGOZIAZIONE _____

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____

Il Direttore Generale ASL FR
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025

SISTEMA SANITARIO REGIONALE
ASL FROSINONE

DIPARTIMENTO _____

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO _____

UNITA' OPERATIVA UOSD CARDIOLOGIA PEDIATRICA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR _____

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

	Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicatore	Target	note	Peso
1	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Consentire la realizzazione del Ciclo delle Performance: - PERFORMANCE OPERATIVA - PERFORMANCE INDIVIDUALE	1. Accettazione delle schede di Perfomance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrosinone.it - PESO 3%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025	Verificato da CdG	22%
			2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincono tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulti firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (scorer preventive) - PESO 3%	2. Data del verbale entro 30/06/2025		
			3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORER PREVENTIVA): % schede SCORER PREVENTIVE trasmesse su ALFABOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%	3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede scorer preventive entro 30/06/2025		
			4. Invio al CdG (programmazione@aslfrosinone.it), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%	4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026		
			5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORER FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORER entro le tempistiche richieste - PESO 3%	5. Trasmissione almeno del 90% delle schede scorer finali entro 31/03/2026		
			6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026		
			7. Riscontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta ai fini del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari		
2	Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) dei curricula del personale dirigente; dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzionetrasparenza@aslfrosinone.it) entro il 31/12/2025	Verificato da servizio di competenza	4%
3	Garantire il rispetto dell'efficienza organizzativa e dei regolamenti aziendali	Assolvimento degli obblighi in materia di formazione del personale	Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Azienda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Formez, FADmed, cyber guru, crediti ECM, ecc..): rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate *[si consiglia di inserire tale obiettivo nella scheda di valorizzazione individuale (scorer) di tutti i dipendenti]*	Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR: _____

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE _____