

SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025



AREA  
DIRETTORE DI PRESIDIO  
UNITA' OPERATIVA

Direzione Distretto Sanitario  
Dott. Ovidio Cedrone  
UOC Direzione Distretto A

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	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica	Proportione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prime visite e diagnostica	>=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 i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza cure erogate	Monitoraggio delle ore settimanali di attività UCP, MMG e PLSI con documento che riporta, per ogni ispezione: data, firma del Medico e esito controllo)	numero UCP Controllate / numero UCP Totali * 100	>=20% (100% valore peso) 10-20% (60% valore peso) <10% (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 cure erogate	Monitoraggio del livello qualitativo e quantitativo dell'attività ambulatoriale svolta dai medici specialisti a convenzione: livello di soddisfazione dell'assistito, copertura agende, rispetto degli orari di appuntamento	1 Numero di medici controllati/numero di medici totali*100 >=20% 2 Report sui risultati rilevati dai questionari di gradimento somministrati [da allegare alla rendicontazione annuale]	2 obiettivi raggiunti (100% valore peso) 1 obiettivo raggiunto (60% valore peso) atrimenti (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 cure erogate	Verifica e monitoraggio della spesa farmaceutica in relazione alle prescrizioni degli MMG	numero degli incontri con MMG che si discostano dal dato obiettivo Target Regionale (indicatori di cui alla determina G04240/2022)	>=2 incontri (100% valore peso) 1 incontro (60% valore peso) atrimenti (0% valore peso)	20%	Auto rendicontato

DATA NEGOZIAZIONE \_\_\_\_\_

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR \_\_\_\_\_

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE \_\_\_\_\_

Il Direttore Generale ASL FR  
Dott. Arturo Cavaliere

## SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025



DIPARTIMENTO

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

UNITÀ OPERATIVA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR

DIPTRESTO 'A'

Y COSSONE DIVIDIO

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione Indicativa	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	<p>1. Accettazione delle schede di Performance 2025 tramite invio delle schede (struttura e trasversali) firmate e datate a <a href="mailto:programmazione@aslfrosinone.it">programmazione@aslfrosinone.it</a> - PESO 3%</p> <p>2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si enunciano tutti gli obiettivi di struttura e trasversali e che risulta firmato da tutto il personale dirigente e di comparto, anche al fine di definire le schede individuali di valorizzazione (score preventive) - PESO 3%</p> <p>3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORE PREVENTIVA): % schede SCORE PREVENTIVE trasmesse su ALFA BOX entro le tempistiche richieste - PESO 3%</p> <p>4. Invio al CdG (<a href="mailto:programmazione@aslfrosinone.it">programmazione@aslfrosinone.it</a>), entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che riporti a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PESO 3%</p> <p>5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORE FINALE): % schede FINALE trasmesse su ALFA SCORE entro le tempistiche richieste - PESO 3%</p> <p>6. VALUTAZIONE PROFESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PESO 3%</p> <p>7. Riconcontro scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta al fine del sistema premiale, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato: % riscontri entro 10 giorni solari - PESO 4%</p>	<p>1. Invio a <a href="mailto:programmazione@aslfrosinone.it">programmazione@aslfrosinone.it</a> delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025</p> <p>2. Data del verbale entro 30/06/2025</p> <p>3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede score preventive entro 30/06/2025</p> <p>4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026</p> <p>5. Trasmissione almeno del 90% delle schede score finali entro 31/03/2026</p> <p>6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026</p> <p>7. 100% dei riscontri entro 10 giorni solari</p>	<p>Verificato da CdG</p> <p>Verificato da competenza</p>	22%
2. Garantire il continuo miglioramento del rapporto con gli Stakeholder dell'Aslenda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	<p>1. Nomina/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza, pubblicazione o aggiornamento (se necessari) del registro del personale dirigente, dichiarazione di non sussistenza di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente</p> <p>2. Formazione obbligatoria di almeno 40 ore annue per tutto il personale dell'Aslenda, utilizzando i canali o i portali istituzionalmente riconosciuti (Syllabus, Forum, FAdmed, cyber guru, credito ECM, ecc.), rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate (si consiglia di inserire tale obiettivo nello schedo di valorizzazione individuale (per ogni tutti dipendenti))</p>	<p>Invio della documentazione all'ufficio competente <a href="mailto:informaticaservizi@aslfrosinone.it">informaticaservizi@aslfrosinone.it</a> entro il 31/12/2025</p>	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		<p>Risultato proporzionale alla percentuale di personale con più di 40 ore annue di formazione</p>	Verificato da servizio di competenza	4%

FIRMA del Direttore / responsabile di CdG:

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

*[Signature]*

*[Signature]*



# SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025



SISTEMA SANITARIO REGIONALE

AREA

DIRETTORE DI PRESIDIO

UNITA' OPERATIVA

Direzione Distretto Sanitario

Dott.ssa Maria Gabriella Battisti

UOC Direzione Distretto B

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

26.6.2025

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	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica	Proporzione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prime visite e diagnostica	>=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 i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza cure erogate	Monitoraggio delle ore settimanali di attività UCP, MMG e PLSI con documento che riporta, per ogni ispezione: data, firma del Medico e esito controllo	numero UCP Controllate / numero UCP Totali * 100	>=20% (100% valore peso) 10-20% (60% valore peso) <10% (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 cure erogate	Monitoraggio del livello qualitativo e quantitativo dell'attività ambulatoriale svolta dai medici specialisti a convenzione: livello di soddisfazione dell'assistito, copertura agende, rispetto degli orari di appuntamento	1 Numero di medici controllati/numero di medici totali * 100 >=20% 2 Report sui risultati rilevati dai questionari di gradimento somministrati (da allegare alla rendicontazione annuale)	2 obiettivi raggiunti (100% valore peso) 1 obiettivo raggiunto (60% valore peso) altrimenti (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 cure erogate	Verifica e monitoraggio della spesa farmaceutica in relazione alle prescrizioni degli MMG	numero degli incontri con MMG che si discostano dal dato obiettivo Target Regionale (indicatori di cui alla determina G04240/2022)	>=2 incontri (100% valore peso) 1 incontro (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)	20%	Auto rendicontato

DATA NEGOZIAZIONE

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

*[Handwritten signature]*

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR

Dott. Arturo Cavaliere



DIPARTIMENTO

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

DIRETTORE DISTRETTO B

UNITA' OPERATIVA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL COR

OBIETTIVI TRASVERSALI Peso = 0,30 (30%)

Obiettivo Strategico	Azione	Descrizione indicazione	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%	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 risulta 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 (VALUTE): % schede trasmesse su ALFA VALUTE entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede valute 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: % risconti entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei risconti entro 10 giorni solari		
2. Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Normativa/riconferma del referente anticorruzione e del referente per la trasparenza; pubblicazione o aggiornamento (se necessario) del cartello 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 (anticorruzione@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, FALmed, 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 CdG:

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE



SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025



AREA  
DIRETTORE DI PRESIDIO  
UNITA' OPERATIVA

Direzione Distretto Sanitario  
Dott. Mario Ventura  
UOC Direzione Distretto C

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	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica	Proporzione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prime visite e diagnostica	>=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 i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un'ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza cure erogate	Monitoraggio delle ore settimanali di attività UCP, MMG e PLSI con documento che riporta, per ogni ispezione: data, firma del Medico e esito controllo	numero UCP Controllate / numero UCP Totali * 100	>=20% (100% valore peso) 10-20% (60% valore peso) <10% (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 cure erogate	Monitoraggio del livello qualitativo e quantitativo dell'attività ambulatoriale svolta dai medici specialisti a convenzione: livello di soddisfazione dell'assistito, copertura agende, rispetto degli orari di appuntamento	1 Numero di medici controllati/numero di medici totali * 100 >=20% 2 Report sui risultati rilevati dai questionari di gradimento somministrati (da allegare alla rendicontazione annuale)	2 obiettivi raggiunti (100% valore peso) 1 obiettivo raggiunto (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)  >=2 incontri (100% valore peso) 1 incontro (60% valore peso) altrimenti (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 cure erogate	Verifica e monitoraggio della spesa farmaceutica in relazione alle prescrizioni degli MMG	numero degli incontri con MMG che si discostano dal dato obiettivo Target Regionale (indicatori di cui alla determina G04240/2022)		20%	Auto rendicontato

Direttore  
UOC Distretto "C"  
Dr. Mario Ventura

FIRMA del Direttore / Responsabile di Cdr \_\_\_\_\_

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE \_\_\_\_\_

Il Direttore Generale ASL FR  
Dott. Arturo Cavaliere

DIPARTIMENTO

DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

UNITA' OPERATIVA

DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025



VOE DISTRETTO E  
DOT. MARIO VENTURA

OBIETTIVI TRASVERSALI PEsco = 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 staminate meno delle schede (Strutturali e trasversali) firmate e datate a programmazione@aslfrs.it - PEsco 3% 2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincano 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 (score preventivi) - PEsco 3% 3. VALORIZZAZIONE PREVENTIVA (SCORE PREVENTIVI): % schede SCORE PREVENTIVE trasmesse su ALFA BOX entro le tempistiche richieste - PEsco 3% 4. Invio al Cds (programmazione@aslfrs.it) entro le tempistiche richieste, della relazione annuale che illustri a consuntivo i risultati conseguiti sulla performance organizzativa - PEsco 3% 5. VALORIZZAZIONE FINALE (SCORE FINALE): % schede FINALI trasmesse su ALFA SCORE entro le tempistiche richieste - PEsco 3% 5. VALUTAZIONE PRECESSIONALE/GESTIONALE (VALUE): % schede trasmesse su ALFA VALUE entro le tempistiche richieste - PEsco 3% 7. Racconto scritto a eventuali contestazioni circa la valorizzazione ricevuta al fine del sistema premiante, da inviare al valorizzato entro 10 giorni solari dalla segnalazione, con eventuale convocazione del valorizzato % ricorri entro 10 giorni solari - PEsco 4%	1. Invio a programmazione@aslfrs.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025 2. Data del verbale entro 15/06/2025 3. Definizione e trasmissione di almeno il 90% delle schede score preventive entro 30/06/2025 4. Invio relazione finale entro il 28/02/2026 5. Trasmissione almeno del 95% delle schede score finali entro 31/03/2026 6. Trasmissione almeno del 90% delle schede value entro il 31/03/2026 7. 100% dei ricorri entro 10 giorni solari	Verificato da Cds Verificato da servizio di competenza	20% 4%
2. Garantire il continuo miglioramento dei rapporti con gli Stakeholder dell'Azienda	Assolvimento Obblighi in materia di Anticorruzione	Numina/ricorrenza 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 (programmazione@aslfrs.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 spazi istituzionalmente riconosciuti (Syndus, Formez, FADNet, Cyber guru, crediti ECM, ecc.). Il rendicontazione annuale, per singolo nominativo, del numero di ore di formazione effettuate (si consiglia di inserire tale obiettivo nel filo stretto di valorizzazione individuale (score) 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

Direttore  
VOE Distretto "C"  
Dr. Mario Ventura



SCHEDA DI PERFORMANCE - ANNO 2025

AREA  
DIRETTORE DI PRESIDIO  
UNITA' OPERATIVA

Direzione Distretto Sanitario  
Dott.ssa Angela Gabriele  
UOC Direzione Distretto D

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	Contenimento dei tempi di attesa in assistenza specialistica	Proportione di prestazioni specialistiche erogate nel rispetto dei tempi massimi di attesa per classe di priorità B - prime visite e diagnostica	>=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 i LEA, assicurando universalità, equità di accesso in un ottica di miglioramento della qualità, dell'appropriatezza e sicurezza cure erogate	Monitoraggio delle ore settimanali di attività UCP, MMG e PLSI con documento che riporta, per ogni ispezione: data, firma del Medico e esito controllo	numero UCP Controllate / numero UCP Totali *	>=20% (100% valore peso) 10-20% (60% valore peso) <10% (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 cure erogate	Monitoraggio del livello qualitativo e quantitativo dell'attività ambulatoriale svolta dai medici specialisti a convenzione: livello di soddisfazione dell'assistito, copertura agende, rispetto degli orari di appuntamento	1 Numero di medici controllati/numero di medici totali * 100 >=20% 2 Report sui risultati rilevati dai questionari di gradimento somministrati (da allegare alla rendicontazione annuale)	2 obiettivi raggiunti (100% valore peso) 1 obiettivo raggiunto (60% valore peso) altrimenti (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 cure erogate	Verifica e monitoraggio della spesa farmaceutica in relazione alle prescrizioni degli MMG	numero degli incontri con MMG che si discostano dal dato obiettivo Target Regionale (indicatori di cui alla determina G04240/2022)	>=2 incontri (100% valore peso) 1 incontro (60% valore peso) altrimenti (0% valore peso)	20%	Auto rendicontato

DATA NEGOZIAZIONE 16 GIUGNO 2025

FIRMA del Direttore / Responsabile di CdR

AUSL FROSINONE  
DIREZIONE DISTRETTO D  
DOTT.SSA ANGELA GABRIELE

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

Il Direttore Generale ASL FR  
Dott. Arturo Cavaliere

SCHEDA PERFORMANCE - ANNO 2025



DIPARTIMENTO  
DIRETTORE DI DIPARTIMENTO  
UNITA' OPERATIVA  
DIRETTORE/RESPONSABILE DEL CDR

DIREZIONE DISTRETTO D  
DOTT.SSA ANGELA GABRIELE  
UNITA' OPERATIVA COMPLESSA DIREZIONE DISTRETTO D  
DOTT.SSA ANGELA GABRIELE

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%	1. Invio a programmazione@aslfrosinone.it delle schede performance 2025 firmate e datate entro il 15/06/2025		
		2. Condivisione degli obiettivi di Performance 2025 con il personale del servizio, ufficializzata da un verbale in cui si evincano 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		Verificato da CdG 22%
		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 (VALUT): % schede trasmesse su ALFA VALUT entro le tempistiche richieste - PESO 3%	6. Trasmissione almeno del 90% delle schede valore entro il 31/03/2026		
		7. Riscatto 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: % riscotti entro 10 giorni solari - PESO 4%	7. 100% dei riscotti 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) del curriculum del personale dirigente, dichiarazione di conflitto di interessi nonché di eventuali procedimenti disciplinari trasmessi all'UPD del personale dirigente	Invio della documentazione all'ufficio competente (anticorruzione@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: Angela Gabriele  
DIREZIONE DISTRETTO "D"  
DIRETTORE:  
DOTT.SSA ANGELA GABRIELE

FIRMA DIREZIONE AZIENDALE

DATA 16.06.2025