

UNIVERSITÀ DI FOGGIA

Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale

VALORE PA — CORSI DI FORMAZIONE 2026/2027*Avviso INPS di selezione e ricerca di corsi universitari di formazione — Roma, 26 agosto 2026***PROPOSTA FORMATIVA****Misurare per migliorare**

Performance, benessere organizzativo e intelligenza artificiale per una Pubblica
Amministrazione semplice, efficace ed efficiente

Voce	Contenuto
Area tematica	n. 8 — Organizzazione e performance. Gestione del personale e dei processi organizzativi. Pianificazione delle attività, misurazione e valutazione delle performance. Internal audit
Durata	50 ore — n. 10 moduli in n. 10 incontri da 5 ore
Modalità di erogazione	A distanza in modalità sincrona (piattaforma con tracciatura dei collegamenti)
Ambito territoriale	Direzione Regionale INPS Puglia
Direttore/Coordinatore didattico	Prof.ssa Barbara Cafarelli
Faculty interna	Prof.ssa Francesca Cangelli, Prof. Michele Milone
Costo pro capite	€ 803,00 (importo da indicare per intero; riduzione automatica del 20% per la didattica a distanza)
Partecipanti	minimo 20 — massimo 50

PARTE I**SCHEDA / PROGRAMMA DETTAGLIATO DEL CORSO**

1) Soggetto proponente

Università di Foggia — Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale.

L'Ateneo è istituzione universitaria statale accreditata dal Ministero dell'Università e della Ricerca e possiede i requisiti minimi per l'attivazione dei corsi di studio ai sensi del D.M. 27 gennaio 2005, n. 15 e s.m.i. La proposta è presentata alla Direzione Regionale INPS Puglia. Non è previsto il ricorso a soggetti partner privati.

2) Comparto

Comparto amministrativo: personale dipendente delle Pubbliche Amministrazioni iscritto alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali (art. 1 dell'Avviso Valore PA 2026).

3) Direttrice di sviluppo della P.A.

Efficienza (Allegato 1 all'Avviso).

4) Obiettivo strategico

Aumentare la produttività e la qualità dei servizi (Allegato 1 all'Avviso).

5) Area tematica

Area n. 8 — Organizzazione e performance. Gestione del personale e dei processi organizzativi. Pianificazione delle attività, misurazione e valutazione delle performance. Internal audit.

L'area è stata indicata tra i fabbisogni formativi dell'Università di Foggia con Decreto Rettorale del 23 giugno 2026 di individuazione delle Aree tematiche relative all'Avviso "INPS Valore PA" — Corsi anno 2026, con n. 4 dipendenti da formare. Il prospetto di cui all'Allegato 3 dell'Avviso prevede, per l'area n. 8, n. 14 corsi attivabili sul territorio nazionale, di cui n. 1 nell'ambito della Direzione Regionale Puglia.

6) Titolo del corso

Misurare per migliorare: performance, benessere organizzativo e intelligenza artificiale per una Pubblica Amministrazione semplice ed efficiente.

7) Descrizione e obiettivi formativi del corso**7.1 Il fabbisogno formativo da cui muove la proposta**

La progettazione del percorso è stata preceduta da una ricognizione dei fabbisogni formativi del personale amministrativo, condotta con l'obiettivo dichiarato di calibrare il corso su situazioni reali e concrete e non su un modello astratto di amministrazione. La ricognizione ha utilizzato tre fonti: (i) le aree tematiche dichiarate dalle amministrazioni in sede di rilevazione dei fabbisogni sulla procedura Valore PA e, per

l'Ateneo proponente, il Decreto Rettorale del 23 giugno 2026; (ii) l'analisi documentale dei Piani integrati di attività e organizzazione (PIAO), dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance (SMVP) e delle Relazioni sulla performance di un campione di amministrazioni del territorio; (iii) una rilevazione diretta presso alcuni esperti/referenti delle funzioni interessate.

La ricognizione ha fatto emergere otto criticità ricorrenti, che il percorso assume come propri obiettivi di apprendimento: la difficoltà a tradurre gli obiettivi strategici in obiettivi operativi effettivamente misurabili; la debolezza tecnica del sistema di indicatori, spesso costruito su misure di mera attività, privo di baseline e di target; l'appiattimento delle valutazioni individuali e la conseguente scarsa valorizzazione del merito; il carattere adempimentale delle indagini sul benessere organizzativo, con bassi tassi di risposta e risultati raramente tradotti in azioni di miglioramento; la limitata padronanza degli strumenti statistici necessari a leggere i dati raccolti; l'uso spontaneo e non presidiato di strumenti di intelligenza artificiale generativa in assenza di policy interne; il mancato monitoraggio dei tempi e dei carichi nei processi ad alta intensità documentale; la scarsa sistematicità dei controlli interni sulla qualità dei dati della performance.

7.2 Descrizione del percorso

Il corso affronta in modo unitario tre piani che nelle amministrazioni sono spesso trattati separatamente: la misurazione della performance, la misurazione del benessere organizzativo e l'impiego dell'intelligenza artificiale per la digitalizzazione, l'efficientamento e la semplificazione amministrativa. L'impostazione muove da una constatazione ricorrente nella pratica: i sistemi di misurazione producono un volume crescente di dati che raramente si traduce in decisioni organizzative, mentre le indagini sul personale restano confinate all'adempimento e le tecnologie vengono introdotte senza una preventiva analisi dei processi che dovrebbero migliorare.

Il percorso ricompone questi elementi in un unico ciclo: si pianifica ciò che l'amministrazione vuole ottenere, si costruiscono misure attendibili di risultato e di benessere, si analizzano i dati con metodi statistici appropriati, si individuano i processi da semplificare e vi si applicano, dove utili e ammissibili, strumenti di intelligenza artificiale, si verifica infine l'attendibilità dell'intero sistema attraverso l'internal audit. Ogni fase è trattata con un approccio applicativo, su dati e processi reali portati dai partecipanti.

I tre moduli dedicati all'intelligenza artificiale (moduli 7, 8 e 9, per complessive 15 ore) non hanno carattere divulgativo: muovono dal quadro di regole che disciplina l'uso dell'IA nell'attività amministrativa — Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act), legge 23 settembre 2025, n. 132, Codice dell'Amministrazione Digitale, GDPR, linee guida AgID per l'adozione dell'IA nella PA — e proseguono con due laboratori operativi nei quali i partecipanti mappano un processo della propria amministrazione, ne misurano i tempi, individuano i casi d'uso ammissibili, redigono una bozza di policy interna e utilizzano strumenti di IA per la gestione documentale, per l'analisi testuale delle risposte aperte dei questionari e per la reportistica del ciclo della performance, con particolare attenzione alla verifica e alla validazione degli output.

Il corso si rivolge al personale amministrativo delle Pubbliche Amministrazioni con funzioni di programmazione e controllo, gestione del personale, organizzazione e semplificazione dei procedimenti, supporto agli OIV e ai Nuclei di valutazione, controlli interni e audit, nonché, più in generale, al personale amministrativo coinvolto nel ciclo della performance. L'impostazione ne consente la fruizione anche a partecipanti privi di una specifica formazione statistica o giuridica: i contenuti quantitativi sono introdotti a partire da problemi organizzativi concreti e non presuppongono conoscenze pregresse.

7.3 Obiettivi formativi

Obiettivo generale: mettere il personale amministrativo in condizione di progettare, alimentare e utilizzare un sistema integrato di misurazione della performance e del benessere organizzativo, e di impiegare in

modo consapevole e presidiato gli strumenti di intelligenza artificiale per semplificare ed efficientare i processi amministrativi.

Risultati di apprendimento attesi - conoscenze:

- il ciclo di gestione della performance e la sua collocazione nel PIAO: fonti, soggetti, documenti e tempi; ruolo dell'OIV e dei Nuclei di valutazione;
- struttura e funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance: performance organizzativa e individuale, differenziazione delle valutazioni, valutazione partecipativa;
- teoria e tecnica degli indicatori: tipologie (input, processo, output, outcome), proprietà di un buon indicatore, schede indicatore, baseline, target e fonti dei dati;
- il costrutto di benessere organizzativo e le sue dimensioni; obblighi di rilevazione sul personale dipendente e strumenti di indagine;
- metodi statistici per l'analisi dei dati organizzativi: statistica descrittiva, scale di misura, attendibilità, indici sintetici, analisi fattoriale e di raggruppamento, analisi delle relazioni tra variabili;
- principi di funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale, capacità reali e limiti strutturali; quadro normativo europeo e nazionale e responsabilità del funzionario;
- metodi e strumenti di mappatura e reingegnerizzazione dei processi ai fini della semplificazione amministrativa;
- struttura del sistema dei controlli interni e tecniche di internal audit applicate al ciclo della performance.

Risultati di apprendimento attesi - abilità:

- tradurre un obiettivo strategico in obiettivi operativi assegnabili, con indicatori, baseline e target verificabili.
- costruire e compilare una scheda indicatore e riconoscere gli indicatori non affidabili o manipolabili;
- progettare un questionario sul benessere organizzativo, sceglierne le scale, garantirne l'anonimato e stimare la numerosità necessaria;
- elaborare i dati raccolti, costruire indici sintetici e cruscotti, interpretare i risultati e restituirli agli organi di governo in forma comprensibile;
- mappare un processo amministrativo, misurarne i tempi e individuare i punti di semplificazione;
- valutare l'ammissibilità di un caso d'uso di IA, classificarne il rischio, individuare gli adempimenti conseguenti e verificare gli output prima di ogni utilizzo amministrativo;
- impostare una verifica di audit su un sistema di misurazione: campionamento delle evidenze, test di attendibilità del dato, formulazione dei rilievi.

Risultati di apprendimento attesi - competenze e comportamenti professionali:

- utilizzare la misurazione come strumento di decisione organizzativa e non come adempimento documentale;
- valorizzare il merito attraverso valutazioni differenziate, motivate e difendibili;
- trattare i dati sul personale con rigore metodologico ed etico, tutelando anonimato e riservatezza;
- esercitare una sorveglianza umana effettiva sugli output algoritmici, evitando la ratifica automatica e assumendo consapevolmente la responsabilità dell'atto;
- documentare e rendere tracciabile l'uso dell'IA nel procedimento, garantendone la conoscibilità e la spiegabilità.

8) Indicatori di output

Gli indicatori di output misurano le conoscenze, le competenze e i comportamenti acquisiti dai partecipanti al termine del percorso formativo, nonché la regolarità dell'erogazione. La rilevazione avviene attraverso il registro delle presenze, le prove di apprendimento, la valutazione dei prodotti d'aula e i questionari somministrati.

Indicatore di output	Modalità di rilevazione	Valore target
Ore effettivamente erogate sul totale programmato	Registro presenze in procedura INPS	50/50
Tasso medio di frequenza dei partecipanti	Registro presenze	≥ 80% delle ore
Partecipanti che completano il percorso (≥ 75% delle ore)	Registro presenze	≥ 85% degli ammessi
Incremento delle conoscenze tra test d'ingresso e test finale	Confronto pre/post sulle stesse aree di contenuto	≥ +30 punti percentuali medi
Superamento della prova finale di apprendimento	Test finale, soglia 60%	≥ 85% dei frequentanti
Schede indicatore correttamente costruite in esercitazione	Valutazione della faculty sulla griglia G1 (Appendice A.8)	≥ 80% dei partecipanti
Questionari sul benessere organizzativo progettati in laboratorio	Prodotto d'aula valutato sulla griglia G2 (Appendice A.8)	100% dei gruppi
Processi amministrativi mappati e misurati nei tempi	Prodotto d'aula (laboratorio IA 1)	≥ 1 processo per partecipante
Bozze di policy interna sull'uso dell'IA elaborate	Prodotto d'aula (laboratorio IA 1)	100% dei gruppi
Project work presentati e valutati positivamente	Valutazione della commissione didattica sulla griglia G3 (Appendice A.8)	≥ 90% dei gruppi
Quesiti formulati ex ante e trattati in aula	Registro dei quesiti	100% dei quesiti pertinenti
Materiali didattici pubblicati nella Community	Piattaforma e-learning	100% dei moduli
Canale di consulenza post-corso attivo per i tre mesi successivi	Attestazione del tutor sull'operatività del canale in Community	Attivo per l'intero periodo
Quesiti post-corso evasi sul totale dei pervenuti	Registro della consulenza (<i>in assenza di quesiti l'indicatore non si applica</i>)	100% entro 15 giorni lavorativi
Grado di soddisfazione complessivo dei partecipanti	Questionario di customer satisfaction	≥ 3,25 su 5

9) Indicatori di outcome

L'Allegato 1 all'Avviso associa all'area tematica n. 8 un unico indicatore di outcome, di natura sintetica: «Crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche». Questo progetto lo assume come indicatore primario e ne propone una declinazione operativa in tre componenti, costruita secondo un criterio di

effettiva esigibilità: la misurazione è riferita a ciò che il partecipante può fare in prima persona e, per due componenti su tre, è raccolta mentre il percorso è ancora in corso. La ricaduta organizzativa — l'adozione di misure da parte dell'amministrazione — dipende da decisioni non riferibili al singolo partecipante e dai tempi del ciclo di programmazione dell'ente: è pertanto rilevata e registrata come dato informativo, senza valore soglia. Le fonti e i tempi di verifica sono dettagliati nell'Appendice A.5.

Componente	Contenuto della misura e momento della rilevazione	Target
C1 — Crescita delle competenze professionali	Scarto tra autovalutazione iniziale e finale su un insieme definito di comportamenti professionali (costruire una scheda indicatore, progettare una rilevazione sul personale, leggere un dato, mappare un processo, verificare un output di IA). Rilevazione in aula: T0 alla prima lezione, T1 all'ultima.	Incremento medio $\geq 25\%$, su $\geq 80\%$ dei frequentanti
C2 — Applicazione a un processo reale	Project work che analizzano un procedimento della propria amministrazione e propongono un intervento documentato di misurazione o di semplificazione, valutati positivamente dalla commissione didattica sulla griglia G3 di cui all'Appendice A.8. Rilevazione in aula all'ultima lezione.	$\geq 90\%$ dei gruppi
C3 — Uso degli strumenti nell'attività di competenza	Partecipanti che dichiarano di avere utilizzato almeno uno strumento del corso in un'attività rientrante nelle proprie mansioni, con indicazione sintetica dell'impiego. Follow-up breve a quattro mesi dalla conclusione.	$\geq 60\%$ dei rispondenti
Dato informativo — Ricaduta organizzativa	Proposte formalizzate dal partecipante alla propria struttura e, ove sopravvenute, misure adottate dall'amministrazione (indicatori rivisti, indagine sul benessere avviata, policy sull'uso dell'IA, processi semplificati). Follow-up breve a quattro mesi.	Rilevato senza soglia

10) Direttore/Coordinatore didattico del corso e Faculty

Ai fini del rispetto dei requisiti di cui all'art. 12 dell'Avviso, il corso è affidato alla responsabilità scientifica e didattica della prof.ssa Barbara Cafarelli, ordinaria di Statistica presso l'Università di Foggia, che assume il ruolo di Direttore e Coordinatore didattico. La prof.ssa Cafarelli vanta un'esperienza pluriennale nella pianificazione strategica e nella misurazione delle performance: è responsabile della pianificazione strategica e della programmazione triennale dell'Ateneo, ha ricoperto incarichi di delega rettorale in materia di didattica e di statistica per la valutazione e il controllo della qualità, è stata componente di Nuclei di valutazione universitari ed è esperta di customer satisfaction e di analisi statistica applicata alla

valutazione dei servizi pubblici. Ha presentato proposte formative nelle precedenti edizioni di corsi Valore PA presso questo Ateneo e maturato un'esperienza almeno triennale nel settore della formazione professionale richiesta dall'Avviso.

La composizione della Faculty risponde a una scelta progettuale precisa: l'area tematica n. 8 richiede il concorso di tre competenze distinte — quella giuridico-amministrativa, che governa il quadro delle regole e dei controlli; quella economico-aziendale, che presidia la programmazione, il controllo di gestione e l'architettura dei sistemi di misurazione; quella statistico-metodologica, che assicura la qualità della misura, la corretta rilevazione del benessere organizzativo e l'analisi dei dati. La Faculty interna è composta, oltre che dalla Coordinatrice, dai seguenti docenti:

Docente	Ambito disciplinare	Esperienza rilevante ai fini del corso
Prof.ssa Barbara Cafarelli (Direttore/Coordinatore)	Statistica	Pianificazione strategica e programmazione di Ateneo; progettazione di sistemi di misurazione delle performance e di indicatori; customer satisfaction; esperienza in Nuclei di valutazione; coordinamento di precedenti edizioni Valore PA
Prof.ssa Francesca Cangelli	Diritto amministrativo	Esperienza pluriennale in Nuclei di valutazione di enti pubblici; organizzazione e procedimento amministrativo; ciclo della performance, trasparenza, controlli interni e responsabilità nell'uso di strumenti algoritmici nell'attività amministrativa.
Prof. Michele Milone (Prorettore)	Economia aziendale	Esperienza pluriennale nella programmazione e nel controllo di gestione delle aziende e delle amministrazioni pubbliche; progettazione di sistemi di misurazione della performance, budgeting, analisi dei processi e dei costi; esperienza di governo accademico in qualità di Prorettore, Delegato del Rettore al Bilancio e al Grant office e Direttore di Dipartimento.

Tutti i docenti appartengono alla struttura del soggetto proponente da più di un anno e vantano, nelle materie oggetto del percorso formativo, un'esperienza didattica superiore a due anni e un'esperienza professionale superiore a tre anni. I requisiti sono posseduti alla data di scadenza dell'Avviso e sono documentati nei curricula allegati alla proposta.

La ripartizione del carico didattico è la seguente: Prof.ssa Cafarelli n. 20 ore (moduli III, V, VI, IX), Prof.ssa Cangelli n. 15 ore (moduli I, VII, X), Prof. Milone n. 15 ore (moduli II, IV, VIII), per complessive 50 ore. Nei moduli laboratoriali VIII e IX è prevista la compresenza di professionisti qualificati del settore, secondo quanto indicato di seguito.

Al fine di assicurare il bilanciamento tra insegnamento accademico e taglio pratico-applicativo richiesto dall'art. 12, comma 2, dell'Avviso, la Faculty si avvarrà della collaborazione di professionisti altamente qualificati operanti nel settore - in particolare componenti di OIV, esperti per la transizione digitale, esperti della protezione dei dati e referenti dei servizi di controllo di gestione e di internal audit di amministrazioni pubbliche — selezionati mediante procedure ad evidenza pubblica nel rispetto dei Regolamenti di Ateneo.

11) Tutor

L'Università di Foggia garantirà, a seguito di apposita procedura ad evidenza pubblica, la selezione di un tutor che assicuri in via continuativa assistenza e sostegno al processo di apprendimento degli allievi. Sono compiti del tutor:

- curare la tenuta e l'aggiornamento del registro delle presenze e la registrazione in procedura;
- favorire l'interazione tra partecipanti, docenti e struttura organizzativa;
- predisporre e pubblicare in piattaforma il materiale didattico, su indicazione della Direzione del corso;
- raccogliere i quesiti formulati dai partecipanti prima dell'avvio e durante il percorso, trasmettendoli ai docenti per la trattazione in aula;
- supportare i gruppi nella predisposizione del project work e nella raccolta dei dati presso le amministrazioni di appartenenza;
- segnalare alla Direzione ogni criticità che possa ostacolare il regolare svolgimento del percorso.

12) Durata del corso, articolazione, sede didattica, costo pro capite

Il corso ha una durata complessiva di n. 50 ore, articolate in n. 10 moduli didattici erogati in n. 10 incontri da 5 ore ciascuno, con cadenza settimanale.

Le attività didattiche si svolgeranno interamente a distanza in modalità sincrona, sulla piattaforma di e-learning dell'Università di Foggia, che consente l'insegnamento live e l'interlocuzione diretta tra discenti e docenti, la tracciatura dei collegamenti e il monitoraggio delle ore di accesso; i dati relativi agli accessi saranno resi disponibili alla Direzione Regionale INPS Puglia per le opportune verifiche. La sede amministrativa e organizzativa del corso è il Dipartimento di Medicina clinica e sperimentale dell'Università di Foggia. Non sono previste forme miste di erogazione.

Il costo pro capite, corrispondente a quello applicato a eventuali soggetti privati ammessi alla partecipazione e conforme agli importi massimi di cui all'art. 8, comma 3, dell'Avviso per i corsi di durata pari a 50 ore, è pari a € 803,00. Trattandosi di erogazione a distanza, la procedura informatica applicherà automaticamente la riduzione del 20% prevista dall'art. 9, comma 4, dell'Avviso; l'importo va pertanto indicato per intero in fase di candidatura.

Il numero minimo e massimo di partecipanti con costi a carico dell'INPS è fissato, ai sensi dell'art. 9, comma 1, dell'Avviso, in 20 e 50 unità. Il corso sarà attivato entro 120 giorni dalla sottoscrizione della Convenzione e concluso entro 180 giorni dalla data di attivazione.

13) Programma dettagliato del corso

Modulo	Ore	Argomenti	Docenza
I	5	Organizzazione, performance e PIAO: il quadro di riferimento • Il ciclo di gestione della performance: fonti, soggetti, documenti e tempi. • Il Piano integrato di attività e organizzazione: struttura, sezioni e integrazione tra performance, organizzazione, fabbisogni di personale e rischio corruttivo. • Il Sistema di misurazione e valutazione della performance: contenuti obbligatori e processo di aggiornamento. • Ruolo e funzioni dell'OIV e dei Nuclei di valutazione; rapporti con gli organi di indirizzo politico-amministrativo. • Esercitazione: lettura critica del PIAO e del SMVP della propria amministrazione.	Cangelli
II	5	Pianificazione strategica, programmazione delle attività e controllo di gestione • Dalla missione istituzionale agli obiettivi strategici: analisi di contesto, mappa strategica e albero della performance. • Dalla strategia all'operatività: obiettivi operativi, assegnazione delle responsabilità, risorse e cronoprogrammi. • Il ciclo di programmazione e controllo nelle amministrazioni pubbliche: budget, centri di responsabilità, contabilità analitica e analisi degli scostamenti. • Coerenza tra pianificazione, bilancio e piano dei fabbisogni di personale; costo del servizio, carichi di lavoro e dimensionamento delle strutture. • Esercitazione: costruzione dell'albero della performance e del budget di attività di un'unità organizzativa reale.	Milone
III	5	Il sistema di indicatori: progettazione e qualità della misura • Tipologie di indicatori: input, processo, output, outcome; indicatori di efficienza, efficacia, qualità ed equità. • Proprietà di un buon indicatore: rilevanza, attendibilità, verificabilità, non manipolabilità, sostenibilità della rilevazione. • La scheda indicatore: definizione operativa, formula, fonte del dato, baseline, target, responsabile della misurazione. • Errori ricorrenti: indicatori di mera attività, target autoreferenziali, effetti distorsivi della misurazione. • Laboratorio: costruzione e revisione di schede indicatore su obiettivi reali dei partecipanti.	Cafarelli

Modulo	Ore	Argomenti	Docenza
IV	5	I sistemi di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale • Architettura del sistema di misurazione: dimensioni della performance organizzativa, aggregazione dei risultati, cruscotti direzionali e reporting infrannuale. • Performance individuale: risultati e comportamenti organizzativi, pesatura, scale e curve di valutazione. • La differenziazione delle valutazioni e la valorizzazione del merito: vincoli contrattuali, distorsioni valutative (indulgenza, effetto alone, tendenza centrale) e tecniche per contenerle. • Valutazione partecipativa e customer satisfaction: coinvolgimento di utenti e cittadini nella misurazione della qualità dei servizi. • Esercitazione: simulazione di un colloquio di valutazione e analisi delle distribuzioni dei punteggi.	Milone
V	5	Il benessere organizzativo: costrutti e progettazione dell'indagine • Il benessere organizzativo: definizione, dimensioni (equità, ascolto, sicurezza, carichi, conciliazione, relazioni, riconoscimento) e relazione con la performance. • L'indagine sul personale dipendente: obblighi di rilevazione, grado di condivisione del sistema di valutazione, valutazione del superiore gerarchico. • Progettazione del questionario: formulazione degli item, scale di misura, item inversi, domande aperte, lunghezza e pretest. • Popolazione, campionamento, tassi di risposta, anonimato, tutela della riservatezza ed etica della rilevazione. • Laboratorio: progettazione di un questionario sul benessere organizzativo per la propria amministrazione.	Cafarelli
VI	5	Analisi dei dati del benessere e della performance • Preparazione dei dati: codifica, dati mancanti, controlli di qualità. • Statistica descrittiva e rappresentazione grafica per il decisore pubblico; confronti tra unità organizzative e nel tempo. • Attendibilità delle scale, costruzione di indici sintetici, analisi fattoriale e analisi di raggruppamento per l'individuazione dei profili. • Analisi delle relazioni tra benessere organizzativo, comportamenti e risultati; lettura congiunta con i dati di performance. • Laboratorio: analisi di un dataset reale e costruzione del report di restituzione con le conseguenti azioni di miglioramento.	Cafarelli

Modulo	Ore	Argomenti	Docenza
VII	5	Intelligenza artificiale nella PA: principi di funzionamento, regole e responsabilità • Principi di funzionamento dei sistemi di IA: dati, addestramento, modelli, IA generativa; capacità reali e limiti strutturali (allucinazioni, distorsioni, opacità). • Il Regolamento (UE) 2024/1689 (AI Act): classificazione per livelli di rischio, ruolo della PA come deployer, obbligo di alfabetizzazione del personale. • La legge 23 settembre 2025, n. 132: principio antropocentrico, uso strumentale e di supporto all'attività amministrativa, conoscibilità del funzionamento e tracciabilità dell'utilizzo, responsabilità esclusiva del funzionario per la decisione. • Codice dell'Amministrazione Digitale, linee guida AgID per l'adozione dell'IA nella PA, protezione dei dati personali e trasparenza dell'azione amministrativa. • Esercitazione: analisi di casi in materia di provvedimenti adottati con il supporto di strumenti algoritmici.	Cangelli
VIII	5	Laboratorio IA 1 — Semplificazione amministrativa e reingegnerizzazione dei processi • Mappatura del processo: attività, attori, punti di decisione, documenti, tempi di attraversamento e tempi di attesa. • Misurazione dei tempi procedurali e dei carichi; individuazione di colli di bottiglia, duplicazioni e attività a basso valore aggiunto. • Individuazione e selezione dei casi d'uso di IA: criteri di ammissibilità, classificazione del rischio, valutazione costi-benefici, alternative non tecnologiche. • Presidi organizzativi: sorveglianza umana effettiva, tracciabilità, documentazione dell'uso nel procedimento, formazione e ruoli. • Prodotto d'aula: mappa di un processo reale e bozza di policy interna sull'uso dell'IA.	Milone / esperto
IX	5	Laboratorio IA 2 — Digitalizzazione, efficientamento e analisi dei dati con l'IA • Strumenti di IA a supporto del lavoro amministrativo: classificazione e ricerca documentale, estrazione di informazioni da atti, supporto alla redazione e alla revisione, sintesi di documenti complessi. • Analisi automatica dei testi: elaborazione delle risposte aperte dei questionari sul benessere organizzativo e dei reclami e segnalazioni degli utenti. • Cruscotti e reportistica del ciclo della performance: automazione della raccolta dei dati, controlli di coerenza, generazione assistita di report e restituzione dei risultati. • Verifica e validazione degli output: tecniche di controllo, dati che non possono essere immessi in strumenti esterni, minimizzazione e pseudonimizzazione. • Prodotto d'aula: prototipo di cruscotto e report generato con l'ausilio dell'IA su dati della propria amministrazione.	Cafarelli / esperto

Modulo	Ore	Argomenti	Docenza
X	5	Internal audit del ciclo della performance e project work finale • Il sistema dei controlli interni: controllo di gestione, controllo strategico, controllo di regolarità, audit interno; rapporti con l'OIV. • L'internal audit applicato alla misurazione: pianificazione della verifica, campionamento delle evidenze, test di attendibilità e tracciabilità del dato, formulazione dei rilievi e follow-up. • Integrazione tra performance, rischio corruttivo e trasparenza nel PIAO; audit dei processi supportati da strumenti di IA. • Presentazione e discussione dei project work: cruscotto integrato performance-benessere della propria amministrazione, con almeno un intervento di semplificazione supportato dall'IA. • Verifica finale dell'apprendimento.	Cangelli / faculty
TOTALE	50		

14) Modalità e metodologia di erogazione della didattica

L'intero corso si svolge con modalità didattica sincrona sulla piattaforma di e-learning di Ateneo. In coerenza con l'art. 11 dell'Avviso, la didattica non si limita allo sviluppo di conoscenze ma è orientata ad affinare l'utilizzo di strumenti e comportamenti professionali. A tal fine sono adottate le seguenti scelte metodologiche:

- Attività di progetto sul campo: il project work è condotto su dati e processi reali della propria amministrazione e non su casi di scuola; i partecipanti raccolgono, con il supporto del tutor, le informazioni necessarie durante l'intero percorso.
- Prove pratiche in ciascun modulo: ogni incontro dedica almeno una parte del tempo a esercitazioni e laboratori mirati a verificare l'applicazione degli strumenti proposti in situazioni reali.
- Testimonianze e trattazione di casi: interventi di componenti di OIV e Nuclei di valutazione, Responsabili per la transizione digitale, Responsabili della protezione dei dati e referenti di strutture pubbliche che hanno realizzato indagini sul benessere organizzativo o progetti di semplificazione supportati dall'IA.
- Assessment iniziale: rilevazione delle competenze possedute, degli strumenti già in uso e dei processi presidiati da ciascun partecipante, per calibrare le esercitazioni e comporre gruppi di lavoro eterogenei per tipologia di ente.
- Quesiti ex ante: i partecipanti potranno formulare, prima dell'avvio del corso e tramite modulo online, quesiti sugli argomenti trattati; i quesiti saranno oggetto di approfondimento strutturato all'interno dei moduli pertinenti.
- Contaminazione tra amministrazioni: il confronto trasversale tra professionisti di enti di diversa natura è utilizzato come leva didattica, in particolare nei laboratori e nei lavori di gruppo.
- Consulenza post-corso: i docenti assicurano riscontro ai quesiti dei partecipanti sui temi affrontati sino a tre mesi successivi alla conclusione del percorso formativo.
- Community: il materiale didattico è reso disponibile all'INPS e alle Amministrazioni aderenti a Valore PA attraverso una Community online dedicata, che costituisce spazio di approfondimento, collaborazione e comunicazione tra discenti e docenti.
- Tutoraggio continuativo, in aula virtuale e in modalità asincrona, per l'intera durata del percorso.

- Attestazione: il completamento del percorso consente il rilascio dell'attestazione di partecipazione e il riconoscimento di n. 2 crediti formativi universitari, commisurati all'effettivo impegno richiesto.

15) Registro delle presenze

Il Dipartimento proponente cura la redazione e la compilazione puntuale del registro delle presenze dei partecipanti, per ciascun giorno di lezione, attraverso l'apposita procedura informatica dedicata al Progetto. Le presenze sono inoltre registrate automaticamente dalla piattaforma di e-learning, che archivia i log dei collegamenti e le ore di accesso, rendendoli disponibili in ogni momento per le verifiche della Direzione Regionale INPS Puglia. Eventuali provvedimenti di esclusione o ritiri anticipati saranno comunicati alla Direzione Regionale all'indirizzo PEC pubblicato sul sito istituzionale.

16) Rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi formativi e degli obiettivi strategici

Il Dipartimento proponente rileva il grado di raggiungimento degli obiettivi formativi attraverso gli indicatori di output dichiarati al punto 8, misurati sul registro delle presenze, sulle prove di apprendimento e sui prodotti d'aula valutati con le griglie di cui all'Appendice A.8. Il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici è rilevato attraverso l'indicatore di outcome di cui al punto 9, con la declinazione operativa riportata nell'Appendice A.5: rilevazione di baseline alla prima lezione, rilevazione finale e valutazione dei project work all'ultima lezione, e un unico follow-up breve a quattro mesi dalla conclusione. Le componenti C1 e C2 sono raccolte in aula e non dipendono pertanto dal tasso di risposta successivo alla conclusione del corso.

I risultati saranno registrati nell'apposita funzionalità della procedura informatica entro il 31 dicembre 2027, ai sensi dell'art. 14, comma 3, dell'Avviso.

17) Customer satisfaction

L'Università di Foggia rileva periodicamente, attraverso appositi questionari anonimi, il grado di soddisfazione dei partecipanti, registrando i risultati nella sezione dedicata della procedura. Al termine di ciascun modulo è somministrato un questionario breve, riferito alla didattica, al docente, ai materiali e alla soddisfazione personale; al termine del percorso è somministrato un questionario complessivo, che include anche la valutazione dell'adeguatezza e della funzionalità della piattaforma e delle attrezzature utilizzate. Sintetici report saranno trasmessi alla Direzione Regionale INPS territorialmente competente.

18) Nota finale

Le valutazioni dei partecipanti e gli esiti delle rilevazioni di cui ai punti 16) e 17) saranno illustrati in una relazione finale di analisi e valutazione, che costituirà la base per la progettazione di interventi migliorativi nelle successive edizioni. Per tutto quanto non previsto nella presente scheda si rinvia alla disciplina dell'Avviso Valore PA 2026 e alla normativa applicabile.

PARTE II

APPENDICE TECNICA

A.1 — Analisi dei fabbisogni formativi

Metodo e fonti

L'analisi dei fabbisogni formativi è stata condotta con una finalità precisa: calibrare il percorso su situazioni reali e concrete, ricostruendo il modo in cui la misurazione della performance, la rilevazione del benessere organizzativo e l'uso degli strumenti digitali si svolgono effettivamente negli uffici, e non il modo in cui sono descritti nei documenti programmatici. I contenuti, le esercitazioni e i laboratori del corso sono stati costruiti a partire dagli scarti emersi tra le due rappresentazioni.

La rilevazione ha seguito la logica prevista dall'Avviso, che àncora ciascuna area tematica a una direttrice di sviluppo della PA e a un obiettivo strategico presidiato da indicatori di outcome, e ha utilizzato le seguenti fonti:

- Fonte istituzionale: le aree tematiche indicate dalle amministrazioni aderenti in sede di rilevazione dei fabbisogni sulla procedura Valore PA; per l'Ateneo proponente, il Decreto Rettorale del 23 giugno 2026, che individua l'area n. 8 tra le aree di fabbisogno formativo con n. 4 dipendenti da formare.
- Fonte documentale: analisi dei PIAO, dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e delle Relazioni sulla performance pubblicate da un campione di amministrazioni del territorio, con particolare attenzione alla struttura degli obiettivi, alla qualità degli indicatori, alla distribuzione delle valutazioni individuali e alla presenza di indagini sul benessere organizzativo.
- Fonte diretta — interviste condotte su traccia comune con esperti/referenti delle funzioni interessate (gestione del personale, programmazione e controllo, transizione digitale, supporto agli organi di valutazione), finalizzati a ricostruire il funzionamento effettivo del ciclo della performance, le prassi di valutazione e di rilevazione del clima interno, i punti di attrito nei procedimenti e l'uso concreto degli strumenti digitali. La traccia di intervista è riportata negli strumenti di rilevazione allegati alla presente proposta.
- Fonte di contesto: il prospetto dei corsi attivabili (Allegato 3), che quantifica la domanda formativa espressa a livello territoriale.

Gli esiti sono confluiti nella matrice riportata di seguito, che collega ciascun fabbisogno rilevato alla competenza da sviluppare e ai moduli che la presidiano.

Matrice dei fabbisogni rilevati e copertura nel programma

Cod.	Fabbisogno / criticità rilevata	Competenza da sviluppare	Moduli
F1	Obiettivi strategici non traducibili in obiettivi operativi misurabili e assegnabili; disallineamento tra pianificazione, bilancio e piano dei fabbisogni di personale.	Pianificazione strategica e programmazione operativa	I, II
F2	Indicatori costruiti su misure di mera attività, privi di baseline, target e fonte del dato; scarsa verificabilità.	Progettazione tecnica degli indicatori	III

Cod.	Fabbisogno / criticità rilevata	Competenza da sviluppare	Moduli
F3	Appiattimento delle valutazioni individuali, scarsa differenziazione e debole valorizzazione del merito; valutazioni difficilmente motivabili.	Valutazione della performance individuale	IV
F4	Indagini sul benessere organizzativo condotte in chiave adempimentale, con questionari non validati, bassi tassi di risposta e risultati non utilizzati.	Progettazione dell'indagine sul personale	V
F5	Competenze statistiche limitate: difficoltà nell'elaborazione, nella costruzione di indici sintetici e nella restituzione dei risultati agli organi di governo.	Analisi e interpretazione dei dati	VI, IX
F6	Uso spontaneo e non presidiato di strumenti di IA generativa, in assenza di policy interne, di mappatura dei sistemi in uso e di regole sulla verifica degli output.	Governo dell'uso dell'IA e responsabilità	VII, VIII
F7	Processi ad alta intensità documentale con tempi e carichi non monitorati; opportunità di semplificazione non individuate.	Mappatura e reingegnerizzazione dei processi	VIII, IX
F8	Controlli interni non sistematici sulla qualità e sulla tracciabilità dei dati della performance; assenza di audit sul sistema di misurazione.	Internal audit del ciclo della performance	X
F9	Difficoltà a leggere congiuntamente i dati di performance e quelli di benessere organizzativo per orientare le decisioni.	Integrazione delle misure e uso decisionale	VI, X

A.2 — Collocazione nel prospetto dei corsi attivabili (Allegato 3)

Il prospetto allegato all'Avviso quantifica il numero di corsi la cui quota di partecipazione può essere finanziata dall'INPS, per area tematica e per Direzione Regionale. Per l'area tematica n. 8 la domanda espressa è la seguente.

Area tematica	Corsi attivabili in Puglia	Corsi attivabili in Italia
n. 8 — Organizzazione e performance	1	14
Totale complessivo di tutte le aree	13	127

L'area n. 8 è tra quelle a più ampia diffusione territoriale, presente in tredici ambiti regionali. Si segnala che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, dell'Avviso, in presenza di più proposte sulla stessa area e nello stesso ambito territoriale la selezione avviene sulla base delle preferenze espresse dai dipendenti potenziali partecipanti: la qualità e la leggibilità del programma pubblicato assumono pertanto rilievo determinante.

A.3 — Quadro di riferimento (Allegato 1)

Elemento del quadro	Contenuto (Allegato 1)
Comparto	Comparto amministrativo
Direttrice di sviluppo della PA	Efficienza
Obiettivo strategico	Aumentare la produttività e la qualità dei servizi

Elemento del quadro	Contenuto (Allegato 1)
Area tematica	Organizzazione e performance — Gestione del personale e dei processi organizzativi. Pianificazione delle attività, misurazione e valutazione delle performance. Internal audit
Indicatore di outcome	Crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche

A.4 — Come il corso concorre all’obiettivo strategico

L’obiettivo strategico è espresso in termini di produttività e qualità dei servizi, non di sola conoscenza normativa. La progettazione ne tiene conto su tre piani.

- **Produttività:** il percorso interviene sui processi ad alta intensità documentale e ripetitiva, ne misura i tempi di attraversamento e vi applica, dove ammissibile, strumenti di automazione e di intelligenza artificiale. La riduzione dei tempi non è affermata ma misurata, prima e dopo l’intervento, dai partecipanti stessi.
- **Qualità dei servizi:** la qualità dipende dalla capacità dell’amministrazione di misurare ciò che produce e di ascoltare chi lavora e chi riceve il servizio. I moduli sulla misurazione della performance, sul benessere organizzativo e sulla valutazione partecipativa costruiscono gli strumenti per farlo; l’internal audit ne verifica l’attendibilità.
- **Valorizzazione del merito:** la differenziazione delle valutazioni richiede misure difendibili. Il corso fornisce le tecniche per costruirle e per motivarle, riducendo le distorsioni valutative che generano appiattimento e contenzioso.

A.5 — Indicatore di outcome: declinazione operativa

L’indicatore dell’Allegato 1 è sintetico e nomina, come oggetto primario, la crescita delle competenze professionali; la valorizzazione del merito e il miglioramento della qualità dei servizi ne costituiscono il meccanismo e la finalità. La declinazione operativa muove da questa lettura e adotta un criterio di esigibilità: si misura ciò che il partecipante può determinare con la propria condotta professionale, non ciò che dipende da decisioni altrui.

Perché la misura non è costruita sull’adozione di misure organizzative

Il corso è rivolto a personale amministrativo con profili e responsabilità eterogenei. La revisione di un Sistema di misurazione e valutazione, l’avvio di un’indagine sul benessere organizzativo o l’adozione di una policy sull’uso dell’intelligenza artificiale sono atti che competono agli organi di indirizzo, alla dirigenza o agli organismi di valutazione: un partecipante privo di tali prerogative non può esserne ritenuto responsabile. A ciò si aggiunge un vincolo temporale: le modifiche alla programmazione dell’ente seguono la cadenza annuale del ciclo di pianificazione e possono trovare collocazione soltanto nel documento programmatico dell’esercizio successivo, con tempi non compatibili con una rilevazione a pochi mesi dalla conclusione del corso. Un indicatore costruito sull’adozione registrerebbe pertanto la posizione gerarchica del partecipante e il calendario dell’ente, non l’efficacia della formazione. La ricaduta organizzativa è comunque rilevata, ma come dato informativo privo di valore soglia.

Indice sintetico

Indice di crescita delle competenze professionali, costruito come media delle tre componenti C1, C2 e C3 riportate al punto 9. Valore target: incremento medio dell'indice non inferiore al 25% rispetto alla baseline rilevata alla prima lezione.

Fonti e tempi di verifica

- T0 — prima lezione: questionario di baseline con autovalutazione ancorata a comportamenti professionali specifici e ricognizione degli strumenti e dei processi presidiati dal partecipante. Somministrazione in aula, con copertura pressoché totale dei frequentanti.
- T1 — ultima lezione: rilevazione finale con lo stesso strumento del T0, valutazione dei project work da parte della commissione didattica sulla griglia G3 (Appendice A.8) e deposito degli elaborati. Anche in questo caso la raccolta avviene in aula, quando i partecipanti sono ancora presenti.
- T2 — follow-up a quattro mesi dalla conclusione: questionario breve di cinque domande, con tempo di compilazione inferiore a due minuti, trasmesso per posta elettronica e attraverso la Community del corso, con due solleciti. La finestra è scelta perché la memoria del percorso è ancora viva e i recapiti sono aggiornati.
- Le componenti C1 e C2 sono rilevate integralmente in aula e non dipendono dal tasso di risposta al follow-up. La componente C3 è calcolata sui rispondenti e non sul totale degli ammessi: il tasso di risposta è registrato e dichiarato insieme al risultato, così che il dato resti interpretabile anche in caso di partecipazione contenuta.
- Registrazione dei risultati nell'apposita funzionalità della procedura INPS entro il 31 dicembre 2027 (art. 14, comma 3, dell'Avviso), a pena di esclusione dai successivi Programmi Valore PA. La tempistica adottata colloca l'ultima rilevazione con ampio margine rispetto al termine.

A.6 — Criteri di selezione dei partecipanti (art. 10)

I criteri sono trasmessi contestualmente alla proposta formativa e pubblicati sulla pagina web dedicata al corso, unitamente al programma. Il corso è destinato al personale amministrativo dipendente delle Pubbliche Amministrazioni iscritto alla Gestione unitaria delle prestazioni creditizie e sociali; non è richiesto il possesso della laurea, in coerenza con l'invito dell'Avviso a proporre percorsi accessibili a una platea ampia. È richiesta esclusivamente una familiarità di base con gli strumenti informatici d'ufficio.

Qualora il numero di candidati superi i 50 posti disponibili, l'Ateneo predisporrà una graduatoria di merito all'esito di una prova selettiva organizzata a proprie spese e cura, secondo i seguenti criteri:

- prova scritta a risposta multipla (30 quesiti) su nozioni di base in materia di organizzazione amministrativa, ciclo della performance e competenze digitali;
- a parità di punteggio, precedenza a chi svolge funzioni direttamente attinenti alla programmazione, alla misurazione della performance, alla gestione del personale o ai controlli interni;
- ulteriore criterio di parità: precedenza a chi non ha già partecipato a precedenti edizioni di Valore PA nella medesima area tematica;
- in caso di ulteriore parità, precedenza al candidato con minore anzianità anagrafica.

La graduatoria, con l'indicazione del punteggio individuale, sarà trasmessa alla Direzione Regionale competente entro il giorno precedente l'avvio del corso e comunicata alle Amministrazioni di appartenenza; gli esiti saranno contestualmente comunicati ai candidati.

A.7 — Riferimenti normativi e documentali

- Avviso INPS Valore PA — Selezione e ricerca di corsi universitari di formazione, anno 2026 (Roma, 26 agosto 2026) e relativi Allegati 1, 2 e 3.
- Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento alle indagini sul personale dipendente in tema di benessere organizzativo.
- Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 29 giugno 2022, n. 79, e relativa disciplina attuativa sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); linee guida e manuali operativi del Dipartimento della funzione pubblica.
- Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica in materia di Sistema di misurazione e valutazione della performance, Piano della performance, valutazione partecipativa e audit sul sistema di misurazione.
- Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio (AI Act).
- Legge 23 settembre 2025, n. 132, recante disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale, con particolare riferimento ai principi antropocentrici e all'impiego dell'IA nella Pubblica Amministrazione.
- Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'Amministrazione Digitale) e linee guida AgID per l'adozione dell'intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione.
- Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e s.m.i.
- Decreto Rettorale dell'Università di Foggia del 23 giugno 2026 — Individuazione delle Aree tematiche dei fabbisogni formativi relativamente all'Avviso pubblico «INPS Valore PA», corsi anno 2026.

A.8 — Griglie di valutazione dei prodotti d'aula

Gli indicatori di output relativi ai prodotti d'aula e la componente C2 dell'indicatore di outcome richiedono un criterio esplicito di accettazione. Le griglie che seguono assolvono a questa funzione: sono applicate in modo uniforme da tutti i docenti, così che il dato rilevato sia confrontabile, e sono consegnate ai partecipanti prima dell'esercitazione, coerentemente con il principio — insegnato nel corso stesso — secondo cui i criteri di valutazione devono essere noti ex ante e la valutazione deve essere motivabile. Ciascun criterio è valutato su tre livelli (0, 1, 2); il prodotto è considerato conforme al raggiungimento della soglia indicata in calce a ciascuna griglia.

G1 — Scheda indicatore (modulo III)

Criterio	Descrittori dei livelli	Punti
Definizione operativa	0 — assente o ambigua; 1 — presente ma generica; 2 — univoca e replicabile da un terzo	0-2
Formula di calcolo	0 — assente; 1 — incompleta; 2 — numeratore e denominatore espliciti	0-2
Fonte del dato	0 — non indicata; 1 — indicata genericamente; 2 — sistema, responsabile e periodicità individuati	0-2
Baseline	0 — assente; 1 — dichiarata senza fonte; 2 — rilevata e documentata	0-2

Criterio	Descrittori dei livelli	Punti
Target	0 — assente o non misurabile; 1 — presente ma non giustificato; 2 — quantificato e argomentato	0-2
Responsabile della misurazione	0 — non individuato; 1 — ruolo generico; 2 — struttura e ruolo identificati	0-2
Non manipolabilità	0 — l'indicatore è influenzabile da chi lo misura; 1 — rischio presente ma segnalato; 2 — presidio esplicito	0-2
Soglia di accettazione	Almeno 10 punti su 14, con punteggio non nullo sui criteri «formula di calcolo», «fonte del dato» e «target»	10/14

G2 — Questionario sul benessere organizzativo (modulo V)

Criterio	Descrittori dei livelli	Punti
Copertura delle dimensioni del benessere	0 — meno di tre dimensioni; 1 — tre o quattro dimensioni; 2 — almeno cinque dimensioni tra quelle trattate nel modulo V	0-2
Formulazione degli item	0 — item ambigui o a doppia domanda; 1 — in prevalenza chiari; 2 — univoci, neutri e privi di doppie domande	0-2
Scale di misura	0 — incoerenti o non dichiarate; 1 — coerenti ma non giustificate; 2 — coerenti con il costrutto, con presenza di item inversi	0-2
Anonimato e riservatezza	0 — non presidiati; 1 — dichiarati; 2 — presidiati anche nel piano di elaborazione, con soglie minime di aggregazione	0-2
Sostenibilità della somministrazione	0 — lunghezza o canale non praticabili; 1 — praticabili con riserve; 2 — tempo di compilazione e canale coerenti con la popolazione	0-2
Piano di utilizzo dei risultati	0 — assente; 1 — generico; 2 — restituzione al personale e azioni conseguenti definite	0-2
Soglia di accettazione	Almeno 8 punti su 12, con punteggio non nullo sul criterio «anonimato e riservatezza»	8/12

G3 — Project work finale (modulo X)

Criterio	Descrittori dei livelli	Punti
Qualità della misurazione	0 — dati assenti; 1 — dati parziali o stimati; 2 — dati rilevati sul processo e documentati	0-2
Analisi del problema	0 — descrizione senza analisi; 1 — criticità individuate; 2 — cause individuate ed effetti quantificati	0-2
Realizzabilità dell'intervento proposto	0 — non praticabile; 1 — praticabile con riserve; 2 — praticabile, con risorse, responsabilità e tempi indicati	0-2
Presidio dell'uso dell'IA (ove previsto)	0 — assente o acritico; 1 — uso dichiarato; 2 — uso motivato, con verifica degli output e regole applicate	0-2

Criterio	Descrittori dei livelli	Punti
Coerenza con il quadro normativo	0 — assente; 1 — riferimenti generici; 2 — riferimenti puntuali e pertinenti	0-2
Chiarezza dell'esposizione	0 — non comprensibile a un non addetto; 1 — comprensibile con sforzo; 2 — chiara e sintetica, sostenuta da evidenze	0-2
Soglia di accettazione	Almeno 8 punti su 12, con punteggio non nullo sui criteri «qualità della misurazione» e «realizzabilità»	8/12

Le valutazioni sono registrate su un prospetto unico tenuto dal tutor, che riporta per ciascun partecipante o gruppo il punteggio per criterio e l'esito rispetto alla soglia. Il prospetto costituisce la fonte di verifica degli indicatori di output corrispondenti e resta agli atti del corso.

IL COORDINATORE DIDATTICO

Prof.ssa Barbara Cafarelli

Università di Foggia



BARBARA CAFARELLI
08.09.2026 17:37:11
GMT+02:00