

PREMIO “PA E FUTURO” 2026

Iniziativa promossa nell’ambito di FORUM PA 2026

#forumpa2026

FORUM PA 2026

«PA E FUTURO 2026»



SOGGETTO PROPONENTE: Umana-Analytics Srl. Start-up innovativa, nata da uno spin-off universitario del Dipartimento di Neuroscienze dell'Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara

TITOLO DEL PROGETTO: FEEDIA - Misurare per trasformare: benessere, valori e inclusione nella PA. *La PA che genera futuro conosce le sue persone. FEEDIA le ascolta davvero.*

TAG DI RIFERIMENTO: Benessere organizzativo, Inclusione, Intelligenza Artificiale

#forumpa2026



FORUM PA 2026

«PA E FUTURO 2026»



GRUPPO DI LAVORO

Nome	Ruolo e competenza
Prof. Riccardo Palumbo	Professore ordinario in Economia Comportamentale — responsabile scientifico
Prof. Claudio Di Berardino	Professore associato in Economia Applicata — responsabile scientifico
Prof. Gianni Onesti	Ricercatore in Economia Aziendale — project manager
Phd Stefano Anzani e Alessandro Bortolotti	Ricercatori in psicologia cognitiva e Data Analyst
Dott. Evert-Jan Woudstra e Phd Aurelienne Dehorne	Responsabili Sviluppo software e ottimizzazione esperienza utente
Dott.ssa Denise Farinelli	Customer Success Manager
Dott.ssa Federica Cocco e Eugenia Antonellis	UX Designer e responsabile Comunicazione

In partnership con il Comune di Pescara: Fabio Zuccarini (Direttore Generale) e Dott. Paolo Santucci (Direttore Risorse Umane, RUP del progetto) e il personale del settore delle Risorse Umane.

#forumpa2026



PRESENTAZIONE DEL PROGETTO 1/2

C'è una storia che non compare nei report della PA: quella delle persone che la fanno funzionare ogni giorno. FEEDIA è nata per raccontarla — con i dati, non con le percezioni.

FEEDIA è un sistema integrato di intelligenza organizzativa, che coniuga due “anime” – Intelligence (misurare) e Activation (fare). Misura in modo scientifico e continuativo tre dimensioni strategiche:

- Benessere organizzativo e stress lavoro-correlato (D.Lgs. 81/2008), con otto sotto-dimensioni validate dalla ricerca internazionale;
- Allineamento valoriale tra ciò che l'organizzazione dichiara e ciò che i dipendenti percepiscono, attraverso il Value Alignment Index (VAI), framework a 30 valori;
- Inclusione sociale reale — non dichiarata — attraverso la Trust Network Analysis (TNA), che mappa le reti di fiducia interpersonale e rivela pattern di esclusione invisibili ai questionari tradizionali.

Il progetto è stato avviato con la collaborazione del Comune di Pescara (740 dipendenti). Questo progetto non è una sperimentazione: è un contratto triennale 2025-2027, con Determina Dirigenziale n. 184 del 25/09/2025, inserito nell'Obiettivo Strategico 5.4 «Capitale Umano e Patrimonio Professionale» del DUP 2025-2027 (Delibera CC n. 15 del 31/01/2025).

La componente di Intelligenza Artificiale è strutturale: gli algoritmi elaborano i dati per individuare pattern nascosti, simulare scenari futuri e restituire agli HR manager priorità di intervento azionabili — non tabelle. Il Direttore HR diventa architetto del cambiamento, non raccoglitore di dati.

PRESENTAZIONE DEL PROGETTO 2/2

FEEDIA è un sistema integrato di intelligenza organizzativa che combina cinque tecnologie originali, ciascuna con un fondamento scientifico distinto.

5.1 — Fondamento neuroscientifico: giudizi relativi vs. assoluti

Le neuroscienze e la behavioral economics dimostrano che il cervello umano non valuta in termini assoluti, ma comparativi. FEEDIA usa giudizi relativi — scelta tra coppie di valori — un'elaborazione cognitiva più naturale, meno stressante e più coerente con il funzionamento reale del cervello. Il risultato è una gerarchia valoriale autentica, non una lista di «cose importanti».

5.2 — FingerTracker™ (patent pending)

Tecnologia proprietaria esclusiva che traccia i movimenti del mouse durante la compilazione della survey e rileva in tempo reale le risposte careless o casuali. Il 30% delle risposte nelle survey tradizionali è compilato distrattamente — invalidando le analisi alla fonte. FEEDIA è l'unica piattaforma che lo misura, lo segnala e lo corregge, garantendo l'affidabilità statistica del dato finale. Nessun competitor offre questa funzione.

5.3 — Trust Network Analysis (TNA)

TNA mappa le reti di fiducia interpersonale e identifica: pattern strutturali di esclusione invisibili a qualsiasi survey dichiarativa; change agent e leader naturali che l'organigramma non mostra; silos organizzativi che frenano la collaborazione. È una misura oggettiva dell'inclusione reale — non della sua percezione.

5.4 — Value Alignment Index (VAI)

Framework a 30 valori costruito su basi empiriche e validato su tre teorie scientifiche.

5.5 — AI per la governance anticipatoria

Gli algoritmi di FEEDIA elaborano i dati per identificare cluster di rischio e correlazioni tra variabili; rilevare segnali deboli di deterioramento organizzativo con 6-12 mesi di anticipo.

FORUM PA 2026

«PA E FUTURO 2026»



PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI

Sito web: www.umana-analytics.com

Documentazione istituzionale:

- Determina Dirigenziale n. 184 del 25/09/2025 — Comune di Pescara (affidamento diretto MePA, RdO n. 5569706)
- DUP Comune di Pescara 2025-2027, Obiettivo Strategico 5.4 «Capitale Umano e Patrimonio Professionale»
- Deliberazione Consiglio Comunale n. 15 del 31/01/2025

Riferimenti scientifici:

- Quinn R.E. — Competing Values Framework (CVF)
- Schwartz S.H. — Basic Human Values Theory
- Bourne M., Jenkins M., Parry E. (2019) — Organizational Values in Practice
- Validazione VAI: 406 rispondenti, Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara

#forumpa2026



ANAGRAFICA DEL REFERENTE

Nome e Cognome: Claudio Di Berardino

Ruolo: Responsabile Scientifico, Umana Analytics S.r.l.

Email: c.diberardino@umana-analytics.com

Soggetto proponente: Umana Analytics S.r.l. — Società Benefit e Start-up Innovativa

P.IVA: 02739250690

Sede: Via Luigi Polacchi 11, 66100 Chieti

Partner istituzionale: Comune di Pescara

Referente PA: Dott. Paolo Santucci, Dirigente Settore Risorse Umane (RUP)