

Guida

Da Dato a Decisione

La guida pratica per HR strategici

Come leggere i segnali, costruire KPI strategici
e influenzare il business



1. Parti da una domanda strategica

Non iniziare cercando dati a caso. Parti da una domanda rilevante per il business o per le persone. Le domande giuste orientano la raccolta e l'interpretazione dei dati.

Esempi

Area	Domanda strategica
Turnover	Perché stiamo perdendo talenti ad alto potenziale?
Formazione	Che impatto ha avuto il corso X su performance o engagement?
Clima	I problemi di collaborazione sono concentrati in team specifici?

2. Interpreta i segnali correttamente

Non sempre hai il dato “perfetto”. Ma spesso hai un segnale che, se letto nel contesto giusto, può raccontarti qualcosa di utile.

Esempi di segnali e possibili interpretazioni

Turnover alto

- Può segnalare crisi culturale.
- Ma anche un rinnovamento dopo un cambio strategico.

Basso utilizzo dei benefit

- Può indicare che non sono rilevanti.
- Oppure che la comunicazione è inefficace.

Richieste di ferie concentrate

- Possono essere un segnale di stress o carico anomalo.

Suggerimento: Confronta il segnale con altri dati qualitativi (survey, 1:1, feedback dei manager) per capire il significato reale.

3. Traduci il segnale in insight utili

Per trasformare un segnale in insight servono due ingredienti:

Contesto → Qual è il periodo, l'area, il team coinvolto?

Comparazione → È un trend nuovo o ricorrente?
→ Come varia tra team?

Esempio

Un aumento dell'assenteismo non dice nulla da solo.
Ma se sai che:

- riguarda 2 team su 10
- entrambi con manager appena cambiati
- e coincide con un nuovo progetto ad alto carico

allora hai un insight: *“Il supporto nella fase di onboarding manageriale è insufficiente nei team ad alta pressione.”*

4. Trasforma i dati grezzi in KPI che contano

Ogni dato ha senso solo se rappresenta qualcosa di utile. Associa i dati grezzi a KPI che aiutano a leggere l'impatto.

Esempi

Dato raccolto	KPI operativo	KPI strategico
Ore di formazione	Tot ore erogate	% di partecipanti con aumento di produttività o retention
Risultati survey clima	% di risposte positive	Aree con miglioramento/ peggioramento rispetto all'anno precedente
Utilizzo piattaforme wellbeing	% di accessi	Correlazione tra utilizzo e riduzione assenteismo

5. Traduci i KPI in insight leggibili dal board

I numeri non parlano da soli. Raccontali con contesto, sintesi e impatto. Spiega cosa significano, cosa cambia e perché importa.

Prompt per formulare un insight:

- “Abbiamo osservato che...”
- “Questo significa che...”
- “Di conseguenza, suggeriamo di...”

Esempio:

“Nei team dove i manager ricevono feedback mensili, il turnover è inferiore del 22%. Questo suggerisce che investire nella formazione dei manager può ridurre la perdita di talenti strategici.”

6. Crea una dashboard conversazionale

I dati devono aiutarti a conversare con CEO, CFO, manager. Prepara una sintesi da portare ai tavoli strategici.

Checklist della dashboard conversazionale

- KPI strategici con trend a 3-6-12 mesi
- 2-3 insight chiave (formulati come take-away)
- 1 proposta concreta da discutere (es: "Investire X in Y migliora Z")

Tutti questi passaggi possono essere gestiti manualmente...

Oppure puoi semplificarli e velocizzarli con **IRIS**, il primo **HR Copilot di Decision Intelligence**.

IRIS ti aiuta a:

- Automatizzare la raccolta e lettura dei dati
- Trovare i segnali rilevanti nel caos dei dati
- Collegarli ai KPI che contano davvero
- Generare insight pronti per il board

La **waiting list** è aperta e chiude a breve.
Solo **100 HR** potranno provarlo in anteprima

Iscriviti ora per essere tra i primi a guidare la direzione aziendale
con **dati, visione e impatto**.

[Scopri di più](#)

