

 **arlatighislandi**  
CONSULENZA DEL LAVORO E FISCALE

*BI, AI e Trasparenza  
Retributiva  
Etica, dati e innovazione  
per l'equità salariale*

9 OTTOBRE 2025  
Carlo Wolter

 **Tecnimex**

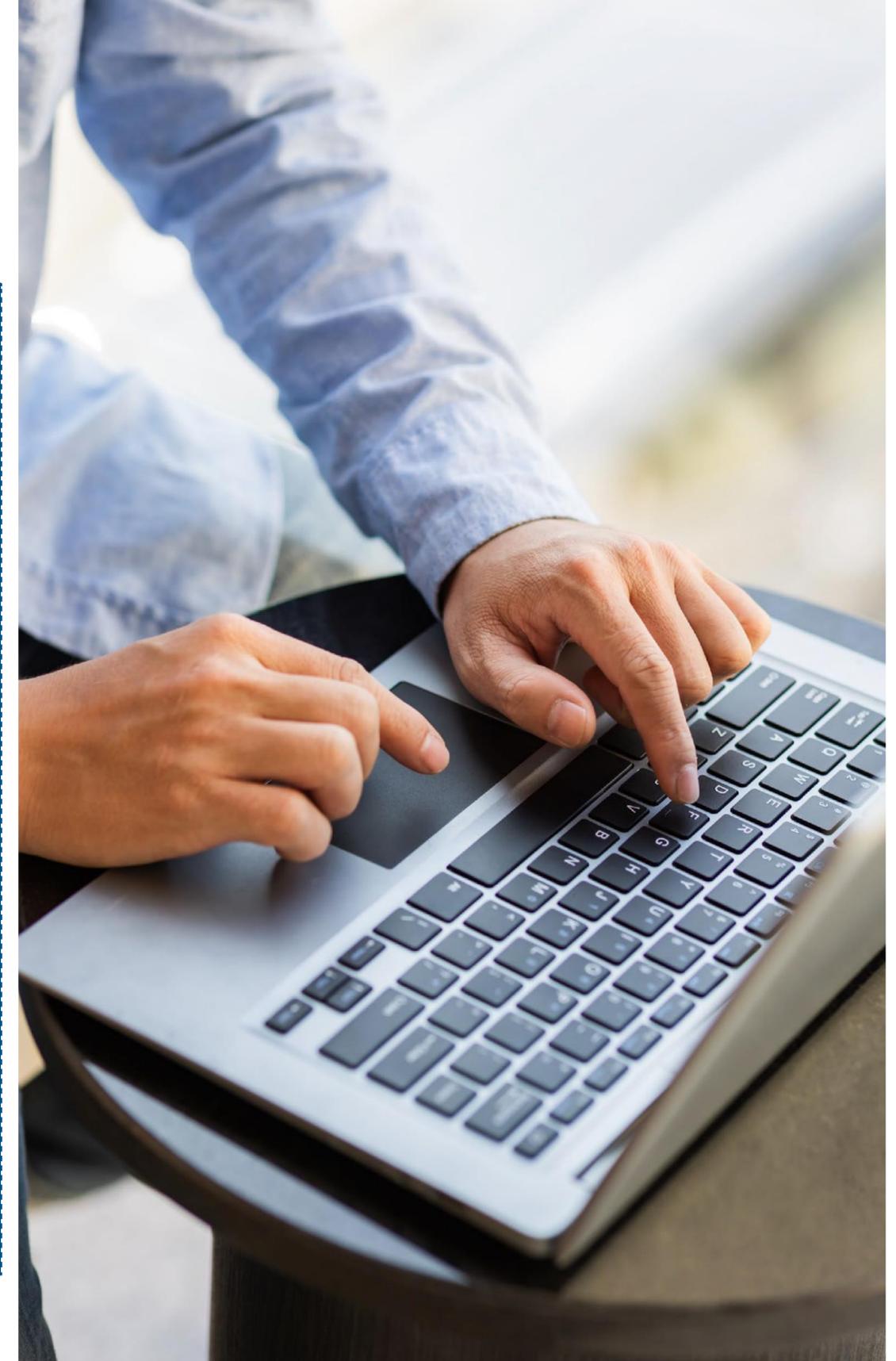


## Trasparenza retributiva e gestione intelligente dei dati

- Rispondere alle nuove normative UE che impongono più trasparenza sui salari.
- Occupiamoci della componente tecnologica.
- BI e AI diventano strumenti importanti per monitorare e garantire equità.
- Obiettivo: capire come gestire dati, tecnologie e responsabilità

# Cosa cambia per l'HR

- I dati retributivi diventano strategici e non solo amministrativi.
- Servono metriche condivise e confrontabili.
- HR dovrà collaborare con IT e Data Governance.
- Esempio: report annuale sul gap di genere per categoria, livello e anzianità.



## Il ruolo della Business Intelligence

- Centralizza e uniforma i dati retributivi.
- Facilita il benchmarking.
- Permette dashboard dinamiche su gap medio, distribuzioni e trend.
- Gestisce diversi parametri di analisi e filtro.
- Supporta la creazione dei report obbligatori

## BI – Data Governance e qualità dati

- Fondamentale sapere da dove arrivano i dati, chi li gestisce e valutarne la qualità.
- Data flow (tracciabilità del dato) e data catalog, cioè il “dizionario dati”.
- Curare il recupero dei dati storici.
- Errori tipici: definizioni incoerenti di 'retribuzione totale'.

## L'AI come alleato dell'equità

Centralizza e uniforma i dati retributivi.

- Facilita il benchmarking.
- Permette dashboard dinamiche su gap medio, distribuzioni e trend.
- Gestisce diversi parametri di analisi e filtro.
- Supporta la creazione dei report obbligatori



## **AI etica e trasparente**

- Obbligo di spiegare come un algoritmo prende decisioni (AI Act), contro il black box approach.
- Questo spinge a prendere l'AI con le pinze.
- Sviluppare modelli, metriche di equità e gestire la supervisione HR-IT-Compliance.
- Aiuta a prendere in considerazione più casi ed ipotesi.

## **Qualità dei dati**

- Categorizzare bene tutte le variabili.
- Garantire che i dati rappresentino entità reali e chiaramente definite.
- Identificare le modalità corrette per standardizzare i dati.
- Sfruttare la standardizzazione per confronti corretti e ripetibili.
- Soprattutto, garanzie PRIMA di usare i dati !

## Dati intelligenti per la parità

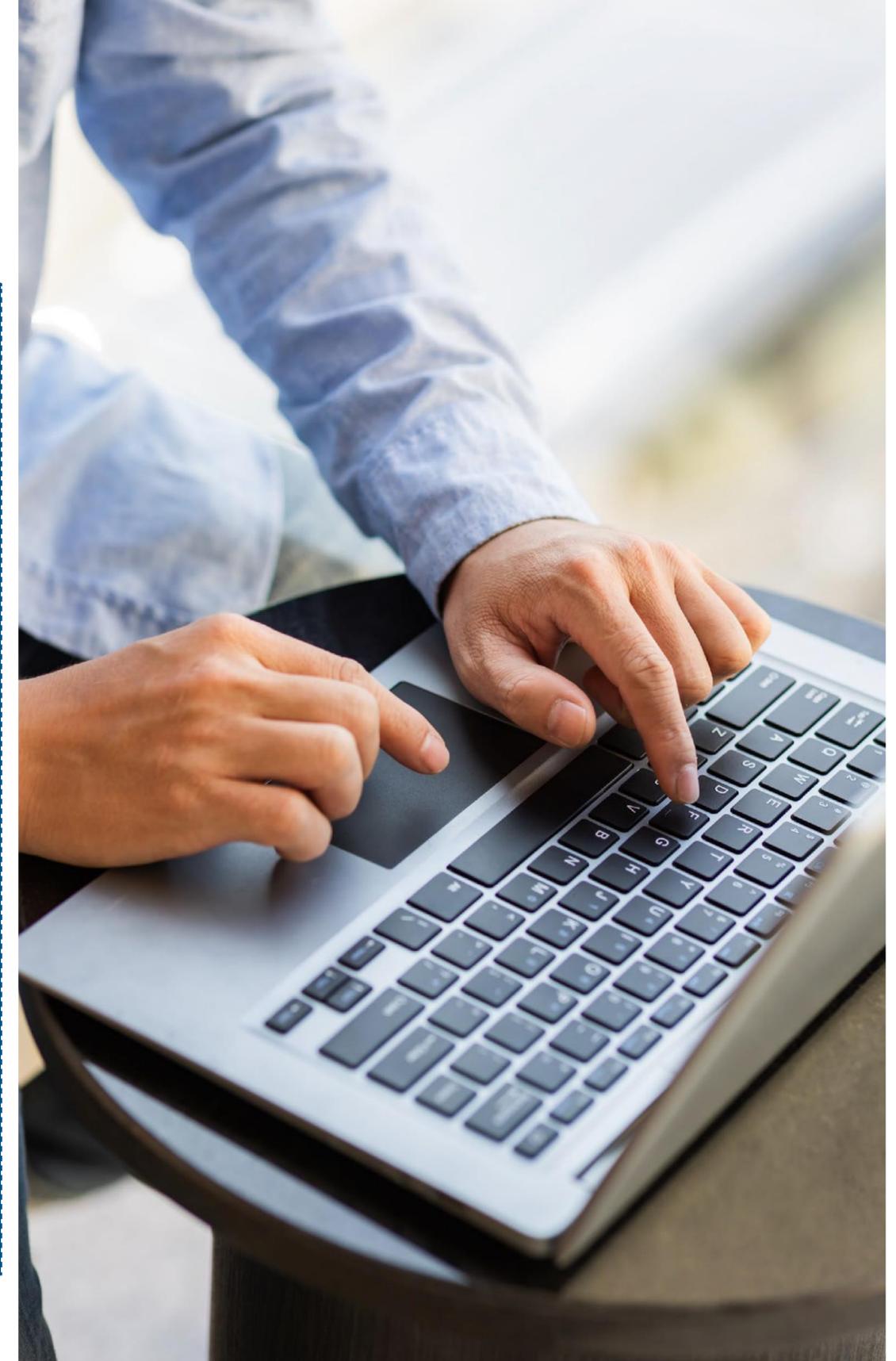
- BI → fotografia attuale (descrittiva) e analisi storica.
- AI → analisi predittiva e simulazioni future (prescrittiva).
- Insieme supportano strategie HR basate su evidenze.
- E' necessario analizzare e valutare le risultanze: audit e tracciabilità.

## Privacy e sicurezza dei dati

- Dati retributivi = dati personali → GDPR.
- Su alcune informazioni anche dati sensibili.
- Anonimizzazione e aggregazione.
- Attenzione ai falsi paraventi statistici.
- Accessi controllati e minimizzazione dei dati.

# Nuovi ruoli e responsabilità

- HR Data Owner, DPO, IT Data Steward, AI Ethics Officer.
- Ma chi sono ? Definire i compiti e i poteri.
- Importanza della collaborazione interfunzionale.



## Esempio di dashboard di trasparenza

- Grafici: % gap per reparto, trend 3 anni, media mobile.
- Definire TUTTI i parametri da tenere sotto controllo.
- Alert automatici se un gap >5%.
- Scenari su tempi diversi.
- Filtri per livello, sede, contratto, mansione...

## Verso una trasparenza intelligente

- La compliance può diventare un vantaggio competitivo.
- Azioni chiave: mappare i dati HR, costruire dashboard BI, applicare principi di AI etica, formare il personale.
- Per finire, pianificare la strategia di comunicazione per evitare disastri.

Grazie

