



Always Designing  
for People®

# Il potenziale del payroll: sondaggio sul global payroll

Maggiori sono le ambizioni di un'azienda, più alte sono le aspettative: non è più possibile agire in ottica di "come si è sempre fatto". La nostra ricerca dimostra come una funzione tradizionalmente sottovalutata come il global payroll ha in realtà tutto il potenziale per diventare il prossimo grande fattore trainante dell'innovazione strategica.

Le paghe viste  
da una nuova  
prospettiva



## Da back-office a risorsa strategica

Il potenziale del payroll di ADP è un'analisi delle prestazioni, della resilienza e del contributo strategico del payroll nel panorama aziendale globale di oggi e delle modalità con cui i team, i sistemi e i processi di global payroll si stanno evolvendo per soddisfare le esigenze delle imprese contemporanee. In questo report, abbiamo raccolto i punti di vista di dirigenti senior (manager di reparto o responsabili delle paghe di livello superiore) di multinazionali di tutto il mondo con più di 1000 dipendenti. Tra le questioni chiave figurano l'accuratezza, l'efficienza e il valore strategico del payroll, ma anche i modi in cui esso potrà potenzialmente contribuire al rendimento e al successo dell'azienda negli anni a venire.

Sotto molti punti di vista, le aziende sono tornate alla "normalità" rispetto a quanto citato nel report dello scorso anno, quando la pandemia era ancora ben presente nella coscienza collettiva. Pur essendoci lasciati questo difficile periodo alle spalle, ormai le cose sono irrimediabilmente cambiate. Le modalità di lavoro continuano a evolversi e il 2022 ci ha riservato non poche difficoltà, soprattutto dal punto di vista geopolitico ed economico, ma anche nuove opportunità.

L'incertezza non può pesare a lungo sulle ambizioni aziendali: imprese di tutti i settori continuano a innovarsi e a crescere, con l'intenzione di espandere le proprie operazioni in tutto il mondo. Da queste nuove ambizioni derivano nuove esigenze e aspettative la cui gestione ricade sui team delle paghe, dato che i dirigenti si concentrano sempre di più sulla trasformazione del global payroll.



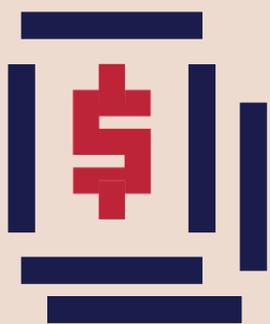
La recente instabilità ha aumentato la visibilità del payroll, la cui gestione non è più affidata solo al back-office, per offrire un maggiore valore strategico alle aziende. Tuttavia, persistono ancora alcuni problemi importanti come i seguenti, citati dai team delle paghe come i principali ostacoli all'accelerazione del valore e del potenziale di tutte le operazioni di payroll:

**Nel corso dei prossimi 2-3 anni, quali aspetti del global payroll intendi migliorare? (selezionare tutte le opzioni applicabili)**

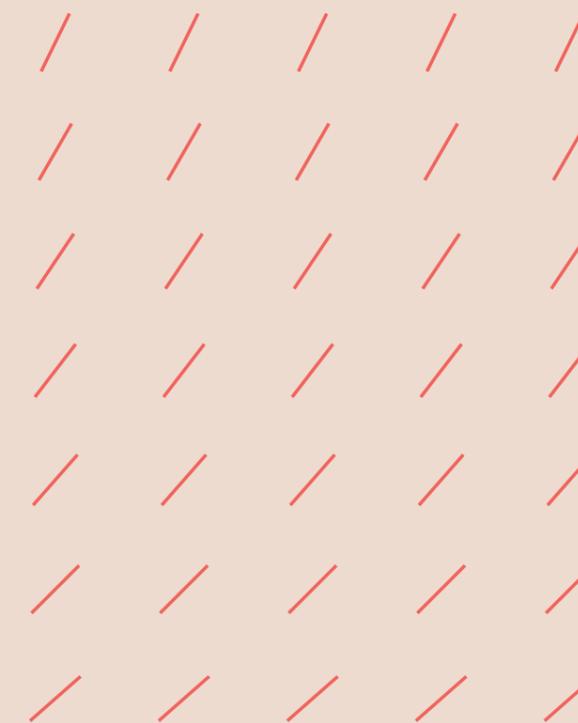
Miglioramenti pianificati	Livello globale	Livello di area geografica
Sicurezza dei dati	44%	44%
Precisione delle paghe dei dipendenti	36%	35%
Funzionalità di report	32%	33%
Conformità alle normative	32%	30%
Tempestività delle paghe dei dipendenti	31%	31%
Investimenti in nuove tecnologie	31%	29%
Implementazione di servizi condivisi	28%	27%
Maggiore integrazione con il payroll e altri sistemi business-critical	25%	26%

**In particolare, cosa vorresti ottenere da una potenziale trasformazione? (selezionare un massimo di cinque risposte)**

I vantaggi della trasformazione del global payroll	
Tecnologie più affidabili	31%
Integrazione dei dati del payroll con altri sistemi aziendali/HR	27%
Report più rapidi	27%
Accesso a maggiori funzionalità di report e analisi	27%
Protocolli di sicurezza dei dati più rigorosi	25%
Semplificazione dei processi del payroll	25%
Standardizzazione dei processi di gestione del payroll internazionale	23%
Semplificazione dei metodi di raccolta dei dati del payroll	22%
Miglioramento dell'esperienza dei dipendenti	22%
Informazioni puntuali sulla conformità alle normative e aggiornamenti di sistema	22%
Accesso remoto alle informazioni del payroll	21%
Report consolidati sulla gestione del payroll internazionale	19%



**I partecipanti desiderano funzionalità ben precise da una tecnologia payroll, ma queste esigenze rientrano anche in quattro temi e problemi più ampi che sono emersi dai risultati dello studio di quest'anno.**



### 1. Il payroll sotto attacco

Il payroll è in prima linea, tanto che circa sei intervistati su dieci (il **61%**) sostengono che la loro attività di gestione delle paghe ha subito almeno una violazione della sicurezza informatica negli ultimi 24 mesi. Forse questo spiega perché il **44%** ha dichiarato che la sicurezza dei dati è tra le migliori previste per i prossimi anni.

Si tratta chiaramente di un problema che preoccupa le aziende: il **98%** dei partecipanti ha indicato che la sicurezza dei dati ha assunto maggiore importanza negli ultimi 12 mesi. Nonostante gli elevati livelli di preoccupazione, meno della metà ha segnalato di avere un piano d'emergenza completo in tutte le sue sedi. Affrontando subito questi problemi in modo incisivo, le aziende garantiranno all'infrastruttura del payroll la resilienza necessaria a sostenere le ambizioni di crescita future.

### 2. Il payroll è a prova di futuro?

Con modalità lavorative sempre più variabili e complesse, la trasparenza, la precisione e l'efficienza del payroll sono più importanti che mai, ma le richieste e gli errori del personale sono ancora all'ordine del giorno. Quasi metà degli intervistati (il **45%**) afferma che dallo scoppio della pandemia i dipendenti pongono più domande sul payroll, di cui quasi un quarto (il **26%**) riguarda un aspetto fondamentale, cioè se le ore di lavoro corrispondono effettivamente alla retribuzione. Tuttavia, solo uno su tre (il **33%**) sostiene che il tasso di precisione del global payroll della sua azienda è pari o superiore al **90%**.

Molte imprese hanno adottato misure correttive, ma c'è ancora ampio margine di miglioramento: infatti, solo il **36%** degli intervistati afferma che intende concentrarsi sulla precisione del payroll nei prossimi due o tre anni. Considerando che la mancanza di personale e le modalità di lavoro inefficienti mettono a dura prova il personale, questo è il momento ideale per scoprire in che modo le tecnologie e i sistemi innovativi di gestione del payroll possono contribuire ad alleggerire il carico di lavoro aziendale.

### 3. Un payroll scalabile

Le multinazionali, e le aziende che ambiscono a diventarlo, necessitano di processi, tecnologie e team delle paghe scalabili, ma più della metà degli intervistati (il **56%**) ha dichiarato di non avere piena visibilità sulle prestazioni, sulla precisione e su altri dati sul payroll in tutte le sedi internazionali, mentre due su cinque (il **40%**) segnalano che ogni Paese ha metodi diversi di monitoraggio delle prestazioni della conformità.

Inoltre, l'aumento della mobilità internazionale e del lavoro remoto stanno causando problemi ai team delle paghe, tanto che un quarto (il **26%**) degli intervistati ammette di non conoscere il numero esatto di dipendenti che si sono trasferiti dall'inizio della pandemia. Le aziende devono adottare con urgenza un approccio più unificato se desiderano ottenere l'efficienza globale, il benchmarking e la leadership centralizzata necessari per espandersi in nuovi mercati.

### 4. Elaborare strategie in base ai dati sul payroll

I dati sul payroll stanno influenzando le strategie della dirigenza: quasi metà degli intervistati (il **45%**) sostiene che i dirigenti senior li richiedono con sempre più frequenza. Molti li utilizzano anche per prendere decisioni informate sulla gestione dei costi, sull'espansione e sulle strategie di diversità, equità e inclusione (DEI). Accedere agli strumenti giusti e ai big data, come dashboard globali e analisi avanzate in tempo reale, potrebbe però offrire vantaggi ancora maggiori alle aziende, ma solo il **40%** e il **29%** dei partecipanti affermano di utilizzarli per il momento.

Tuttavia, una maggiore integrazione dei sistemi aziendali garantirebbe ai dirigenti la possibilità di sfruttare il pieno potenziale dei dati sul payroll, rendendo strategica una funzione operativa.

# Dati e metodologia

Abbiamo intervistato **1486 dipendenti senior** di **16 Paesi** che lavorano nel reparto payroll o che dispongono di conoscenze approfondite in materia. Tutti i partecipanti sono occupati in multinazionali con più di 1000 dipendenti in tutto il mondo e ricoprono il ruolo di manager di reparto o posizioni superiori.

## Analisi dettagliata per area geografica:

- 465 nella regione Asia-Pacifico (Australia, Cina, Singapore, India)
- 303 in Europa (Francia, Germania, Regno Unito)
- 215 in America Latina (Brasile, Cile)
- 101 in Scandinavia (Danimarca, Finlandia, Norvegia, Svezia)
- 302 in Nord America (Stati Uniti e Canada)
- 100 in Sudafrica

La ricerca è stata condotta da Opinion Matters per conto di ADP. Tutte le ricerche svolte rispettano le linee guida ICC/ESOMAR per gli studi di mercato a livello internazionale. Opinion Matters è registrata presso l'Information Commissioner's Office e rispetta pienamente il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e il Data Protection Act (2018). Tutti i sondaggi si sono svolti online nella lingua locale tra il 10 e il 28 giugno 2022.



## 1. Il payroll sotto attacco

I dati sono un'arma a doppio taglio. Da un lato, permettono alle aziende di comprendere a fondo le operazioni, il personale e i fattori chiave per la crescita, dall'altro possono rappresentare un punto debole, se non sono protetti in modo efficace.

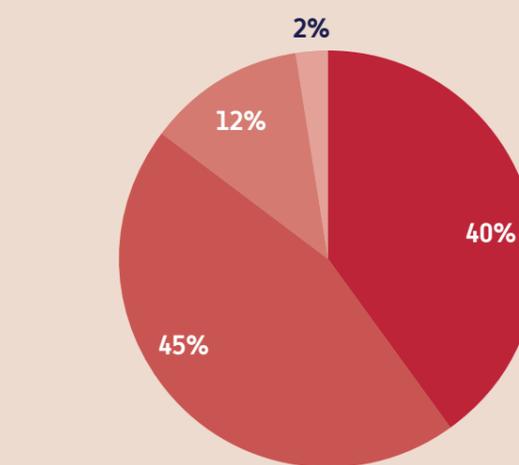
### Il payroll in prima linea

Data la natura sempre più connessa e digitalizzata delle operazioni aziendali, i crimini informatici sono diventati uno dei rischi per la continuità, se non quello principale.

- Quasi due terzi degli intervistati (il **61%**) hanno rivelato che le operazioni di payroll della loro azienda hanno subito almeno una violazione della sicurezza informatica negli ultimi 24 mesi.
- Quasi uno su quattro (il **24%**) ha segnalato che, nello stesso lasso di tempo, le operazioni del payroll avevano subito tre violazioni o più.
- Tra le aziende vittime di almeno un attacco informatico, più della metà (il **58%**) li ha descritti come gravi (il **12%**) o come una combinazione tra lieve e grave entità (il **45%**).

La minaccia degli attacchi informatici è talmente pressante da spingere molte aziende a posticipare i piani di standardizzazione e integrazione delle operazioni di payroll a livello globale. Due intervistati su cinque (il **40%**) ammettono che, più di qualsiasi altro, sono i problemi di sicurezza dei dati l'ostacolo principale all'implementazione di un modello di global payroll in tutte le sedi.

Come descriveresti le violazioni di sicurezza degli attacchi informatici che hanno colpito l'azienda dall'inizio della pandemia?



- Di lieve entità
- Una combinazione tra lieve e grave entità
- Di grave entità
- Preferisco non rispondere



### Dalla strategia all'azione

La sicurezza e la resilienza sono essenziali per le operazioni di payroll. Cadere vittime di una violazione informatica potrebbe causare non solo la perdita di dati finanziari e sui dipendenti altamente sensibili, ma anche sanzioni per la mancata conformità, la compromissione dell'infrastruttura del payroll e l'interruzione del processo delle paghe.

In casi estremi, le aziende potrebbero non essere in grado di pagare i dipendenti, con gravi danni alla reputazione, problemi legislativi e un crollo del coinvolgimento del personale. I team e i sistemi di gestione del payroll devono essere costruiti e preparati per prevenire e resistere a questi attacchi con la tecnologia, i processi e la formazione giusti.

In molti casi, però, questo investimento non si traduce in azioni concrete per garantire la sicurezza delle operazioni di payroll: solo il **46%** degli intervistati ha messo a punto una strategia e un piano d'emergenza in tutte le sedi per proteggere le operazioni di payroll a livello globale, mentre il **39%** li ha implementati solo in alcuni Paesi. Nel frattempo, il **15%** non ha elaborato alcun piano e rimane una facile preda di potenziali attacchi.

### Quali misure d'emergenza ha adottato la tua azienda per proteggere le operazioni di payroll a livello globale?

46%

Abbiamo implementato una strategia e un piano d'emergenza in tutti i Paesi

39%

Abbiamo implementato strategie e piani d'emergenza in alcuni Paesi

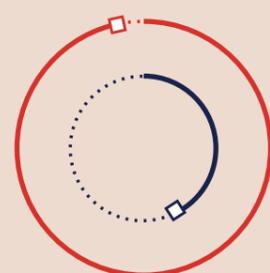
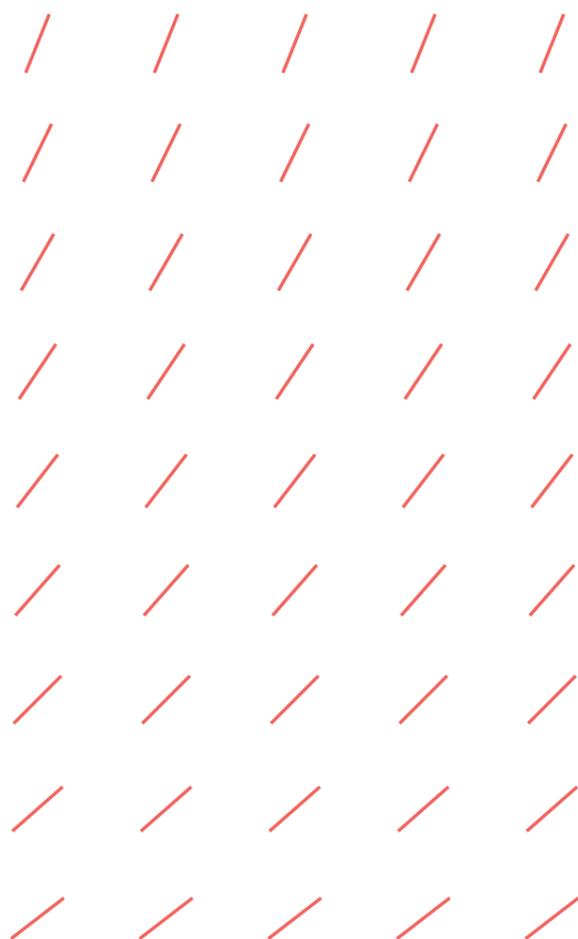
12%

Abbiamo preso in considerazione l'ipotesi di elaborare un piano, ma attualmente non lo abbiamo

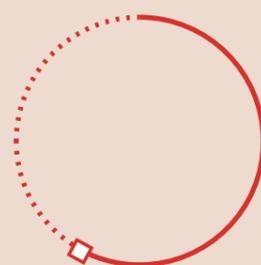
2%

Non abbiamo preso in considerazione l'ipotesi di elaborare piani del genere

\* La somma delle percentuali potrebbe non corrispondere al 100% a causa degli arrotondamenti



Secondo il **98%** degli intervistati, l'importanza della sicurezza dei dati nel contesto della strategia di payroll è aumentata negli ultimi 12 mesi, e addirittura per il **43%** è diventata fondamentale



Il **59%** dei reparti payroll ha acquisito competenze nel campo della sicurezza dei dati

### Rendere la sicurezza del payroll una priorità aziendale

La sicurezza dei dati sul payroll è ormai un aspetto imprescindibile, tanto che sembra destinato a diventare un'importante area di investimento nei prossimi anni.

- Quasi metà (il **44%**) degli intervistati intende migliorare la sicurezza dei dati delle operazioni del payroll nei prossimi due o tre anni.
- Un terzo (il **30%**) non dispone delle competenze necessarie per proteggere i dati nel reparto payroll, ma afferma di aver intenzione di risolvere il problema.
- Un quarto ha dichiarato che se l'azienda dovesse ottimizzare il sistema di gestione del payroll, uno dei suoi obiettivi sarebbe rinforzare i protocolli di sicurezza dei dati.

La minaccia degli attacchi informatici è in costante evoluzione, perciò dovrebbe essere sempre una priorità sia del reparto payroll, sia dell'azienda. I clienti e i dipendenti potrebbero perdonare un primo attacco, ma difficilmente si dimostrerebbero così tolleranti di fronte a ulteriori problemi. È quindi fondamentale giocare d'anticipo, e il payroll ha tutte le carte in regola per garantire la sicurezza dei dati sulle paghe e sui dipendenti.



## 2. Il payroll è a prova di futuro?

Disporre di un payroll preciso e trasparente è essenziale per gestire in modo efficiente qualsiasi azienda, soprattutto in periodi incerti e imprevedibili. Il payroll è un reparto fondamentale per il coinvolgimento, la produttività e il benessere dei dipendenti, poiché rappresenta la ricompensa per il loro lavoro e il loro contributo al successo dell'azienda. Senza il payroll, alla lunga l'accordo di base che spinge i dipendenti ad andare al lavoro e a impegnarsi verrà meno.

È preoccupante notare che in molte aziende i team delle paghe faticano a soddisfare le esigenze e le difficoltà sempre crescenti. I dipendenti pretendono di lavorare in luoghi diversi e secondo modalità sempre più flessibili, e queste nuove esigenze hanno fatto emergere le inefficienze del payroll, rendendo più urgenti progetti di digitalizzazione volti a ottimizzare i processi e i sistemi di payroll e a renderli a prova di futuro.

### Le aziende stanno facendo abbastanza per migliorare la precisione e l'efficienza?

Gli intervistati si rendono assolutamente conto della gravità del problema e implementano misure correttive per monitorare e ridurre gli errori. È incoraggiante notare che quasi sette su dieci (il **69%**) sostengono di aver introdotto più controlli interni negli ultimi tre anni, mentre il **61%** ha cominciato a svolgere sondaggi tra il personale.

Ma la maggior parte delle aziende non dà ancora la giusta priorità alla precisione del payroll: solo un terzo (il **36%**) degli intervistati dichiara che intende concentrarsi sul problema nei prossimi due/tre anni, ed è quindi probabile che gli errori del payroll persisteranno.

### La precisione è ancora lontana

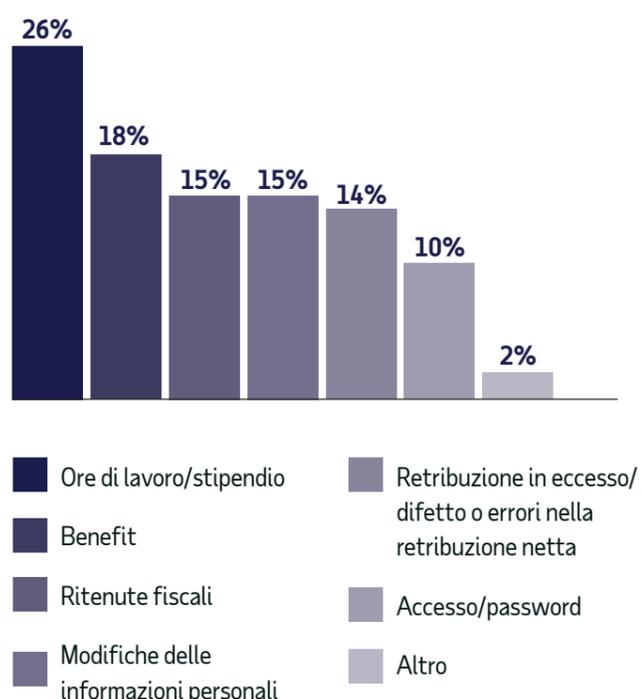
Lo studio dello scorso anno ha rivelato un calo della precisione del payroll e un numero preoccupante di aziende che ancora faticano a elaborare le paghe in modo accurato e sistematico. Inoltre, un numero elevato di intervistati non sa con precisione quando o dove si verificano gli errori, e di conseguenza ha difficoltà a correggere i problemi e a risolverne la causa principale.

- Solo uno su tre (il **33%**) dichiara che la sua azienda ha un tasso di precisione del payroll pari o superiore al 90% in tutti i Paesi in cui opera, rispetto al **52%** di prima del 2020.
- Tre su dieci (il **30%**) ammettono che gli errori emergono solo nel corso di controlli sul payroll, un quarto (il **26%**) afferma di accorgersene solamente in seguito a reclami dei dipendenti, mentre uno su cinque (il **22%**) addirittura quando viene contattato dalle autorità nazionali.

Forse è proprio questo il motivo per cui i dipendenti pongono sempre più domande sugli stipendi, aumentando il carico di lavoro dei team delle paghe. Questo era un grave problema del report dell'anno scorso, quando il **61%** ha ammesso di ricevere troppe domande e il **24%** ha affermato che era troppo difficile gestire la quantità di richieste. Il problema persiste anche quest'anno: quasi la metà degli intervistati (il **45%**) dichiara di ricevere ancora più domande sul payroll rispetto a prima del 2020.

Migliorando le comunicazioni e semplificando le informazioni sul payroll, le aziende potrebbero non solo far risparmiare tempo ai dipendenti e agli addetti alle paghe, ma promuoverebbero anche una maggiore capacità di risposta e adattamento alle modalità lavorative in continua evoluzione.

### Quale opzione descrive meglio la natura della maggior parte delle domande sul payroll?



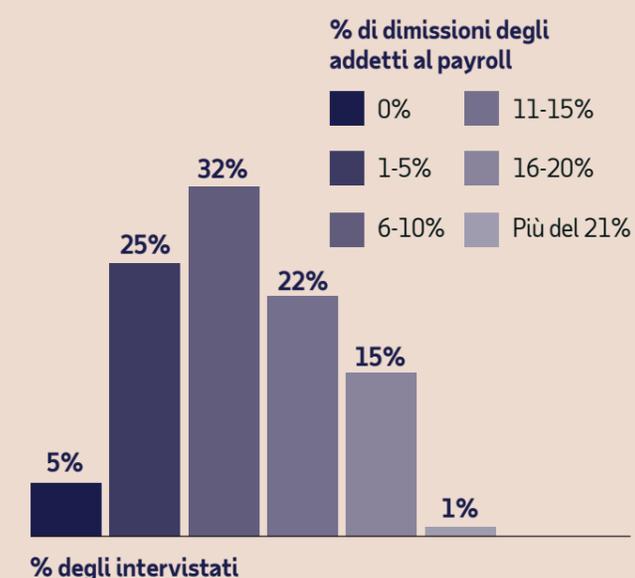
### Carenza di personale e mancanza di competenze

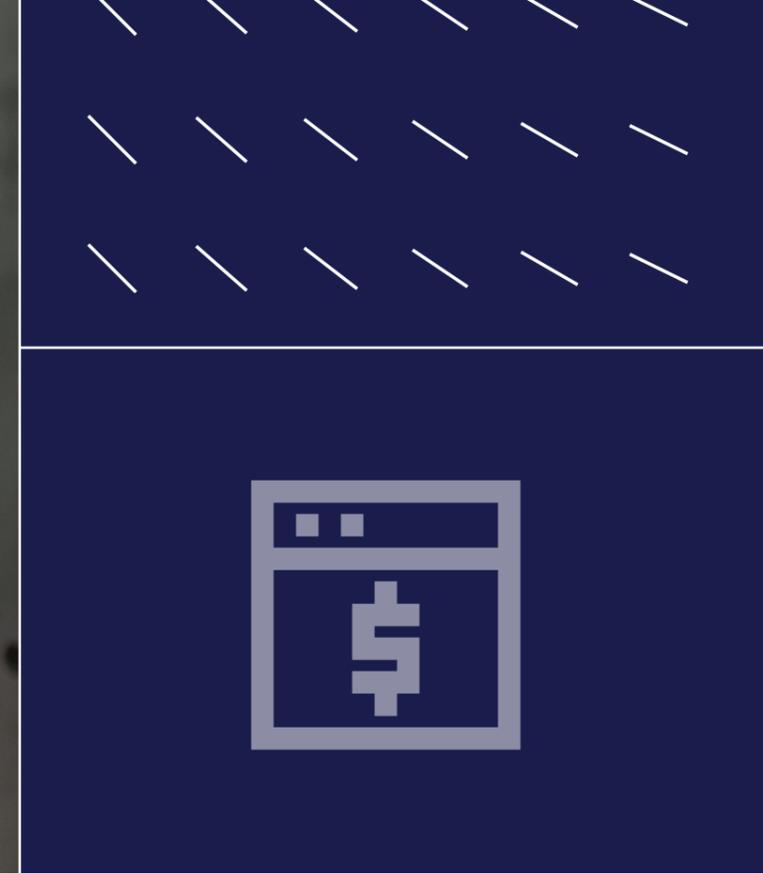
Sebbene la tecnologia e i sistemi siano fondamentali per gestire il payroll in maniera ottimale, è importante non ignorare i dipendenti che se ne occupano e che hanno la responsabilità di risolvere i problemi, rispondere alle domande del personale e della dirigenza e garantire che il payroll offra un valore aggiunto all'azienda. Con l'aumento della complessità del payroll, le imprese necessitano di talenti qualificati in grado di occuparsi dell'elaborazione del payroll, dell'analisi e della sicurezza dei dati e molto altro, ma nella maggior parte dei casi i team delle paghe operano al di sotto delle proprie possibilità, di fatto affidando complessità e un carico di lavoro crescenti a un minor numero di dipendenti.

Oltre metà (il **53%**) degli intervistati dichiara che il proprio reparto payroll lamenta una carenza di personale

In oltre un terzo delle aziende (il **37%**), negli ultimi anni ha dato le dimissioni più del **10%** dei professionisti del payroll

### Dallo scoppio della pandemia, quanti professionisti del payroll hanno lasciato l'azienda?





### Il payroll ha un problema di immagine?

Per quanto riguarda le assunzioni, i risultati indicano che occorre fare di più per attrarre talenti nel campo del payroll, in quanto quasi metà degli intervistati (il **48%**) afferma di avere difficoltà a trovare le competenze giuste al di fuori dell'azienda. Di conseguenza, emerge che preferiscono riqualificare il personale esistente (**64%**), migliorare le competenze del personale del payroll (**72%**) o rivedere la gestione del payroll con meno dipendenti (**57%**).



Il **48%**  
fatica a trovare competenze  
nel campo del payroll al di  
fuori dell'azienda



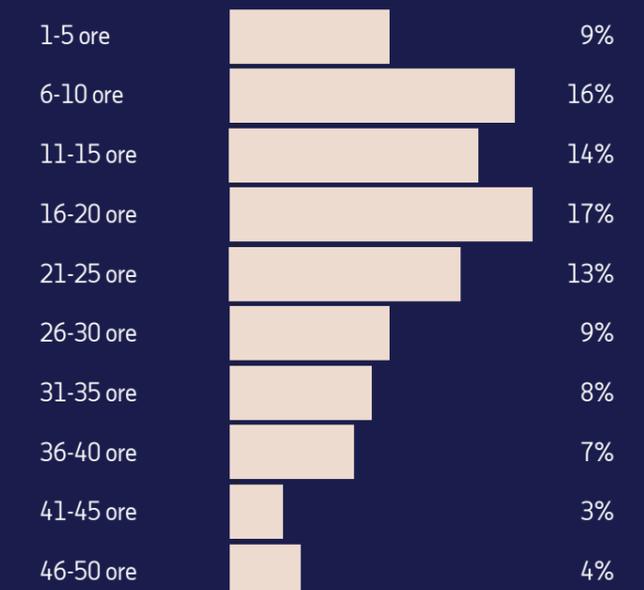
### Sommersi da attività amministrative di basso livello

I team delle paghe non sono solo a corto di personale, ma a quanto pare non lavorano neanche in modo particolarmente efficiente. La raccolta (**38%**) e l'inserimento (**26%**) dei dati sono le attività di payroll a cui il personale dedica la maggior parte del tempo, mentre più di un intervistato su cinque (il **22%**) ritiene che, in media, i team del global payroll passano oltre 30 ore alla settimana a riconciliare i dati tra i sistemi di gestione delle paghe e delle risorse umane per ogni singolo Paese. Per dare un'idea, si tratta di quasi quattro giornate lavorative intere alla settimana o 15 giorni al mese (considerando una giornata lavorativa di otto ore).

Esiste la possibilità concreta di automatizzare l'inserimento e la riconciliazione dei dati grazie a tecnologie come l'integrazione di sistemi o l'automazione robotica dei processi (RPA), che stanno diventando sempre più sofisticati ed economici. Per metà degli intervistati, invece, (il **53%**) l'RPA costituisce ancora meno del **30%** dei processi di payroll e solo un quarto (il **25%**) desidera aumentare l'integrazione tra il payroll e altri sistemi business-critical, lasciando ampi margini di miglioramento. Velocizzare l'adozione migliorerebbe significativamente l'accuratezza e l'efficienza e permetterebbe ai dipendenti di risparmiare tempo e dedicarsi ad altre attività più strategiche e preziose.

### Quanto tempo dedicano i tuoi team del global payroll a riconciliare i dati dei sistemi di gestione delle paghe e delle risorse umane ogni settimana?

#### Tempo dedicato ogni settimana





### 3. Un payroll scalabile

Le aziende ambiziose che desiderano espandersi all'estero hanno bisogno di un payroll agile e scalabile in grado di offrire precisione e affidabilità in tutti i mercati, ma troppo spesso si dimostra un processo che ostacola le ambizioni di crescita delle aziende invece che incoraggiarle. Dato che il personale deve gestire sistemi, processi e fornitori eterogenei, l'agilità e la reattività sembrano una possibilità remota.

#### Il payroll frena l'espansione

Disporre di un payroll preciso ed efficiente è fondamentale per partire con il piede giusto nei nuovi mercati, promuovendo il coinvolgimento, la produttività e la motivazione dei dipendenti fin da subito, ma spesso l'inefficienza dell'infrastruttura del payroll ostacola i piani di espansione delle aziende ancora prima che possano implementarli.

Secondo lo studio dell'anno scorso, quasi un terzo (il **30%**) dei responsabili dei reparti Finance e HR non aveva la certezza che il loro sistema di gestione delle paghe fosse in grado di sostenere i piani di crescita o espansione geografica, e in molti casi questo problema persiste anche nel 2022.

- Più di un intervistato su cinque (il **22%**) ritiene che una delle maggiori difficoltà dell'espansione in nuovi territori sia la retribuzione dei dipendenti, insieme al pagamento delle imposte (**25%**).
- Un quarto (il **25%**) ha dichiarato che una delle difficoltà principali è offrire un'esperienza del dipendente ottimale, mentre secondo il **22%** è la gestione delle differenze culturali. È possibile mitigare entrambi i problemi pagando correttamente il personale.
- Anche l'assunzione di personale qualificato ritarda le cose: il **22%** afferma che trovare addetti al payroll nei mercati locali è una delle difficoltà principali.

#### Pensando all'ultima volta in cui la tua azienda si è espansa in nuovi mercati, quali sono state le tre maggiori difficoltà da superare? (selezionare un massimo di tre opzioni)

Gestione dei costi	30%
Pagamento delle imposte	25%
Esperienza del dipendente	25%
Differenze culturali	22%
Comprensione delle normative	22%
Progettazione del modello operativo più efficace	22%
Assunzione in loco di talenti nel campo del payroll	22%
Retribuzione dei dipendenti	22%
Trasferimento dei fondi	19%
Barriere linguistiche	18%
N/A Non ricordo l'ultima volta in cui ci siamo espansi in un nuovo mercato	3%

#### Lacune globali

Di fronte alla necessità di implementare il payroll nei nuovi mercati, le aziende potrebbero essere tentate di optare per la soluzione più rapida, ma si tratta di un finto risparmio. Un'implementazione erranea e disomogenea del payroll in vari Paesi potrebbe causare problemi in futuro e non fornisce alle aziende la prospettiva globale necessaria per prendere decisioni strategiche, migliorare l'efficienza e individuare gli aspetti da migliorare.

Tuttavia, questa è la realtà di oltre metà (il **56%**) degli intervistati, che ammette di non avere piena visibilità di tutti i payroll nazionali dalla sede centrale. Inoltre, uno su dieci (il **11%**) dei responsabili che hanno a disposizione i dati sul payroll solo di alcuni Paesi, di fatto non ha alcuna informazione su intere aree operative.

Oltre a questo, il **40%** degli intervistati non monitora le prestazioni di conformità globali in maniera sistematica, con potenziali conseguenze future sull'efficienza del global payroll. Anche il **48%** di chi utilizza alcuni standard di misurazione nei mercati internazionali ammette di avere difficoltà a utilizzare questi dati per migliorare i processi. Questo indica che le aziende o non hanno il tempo, o non dispongono delle competenze necessarie per sfruttare al meglio queste informazioni.

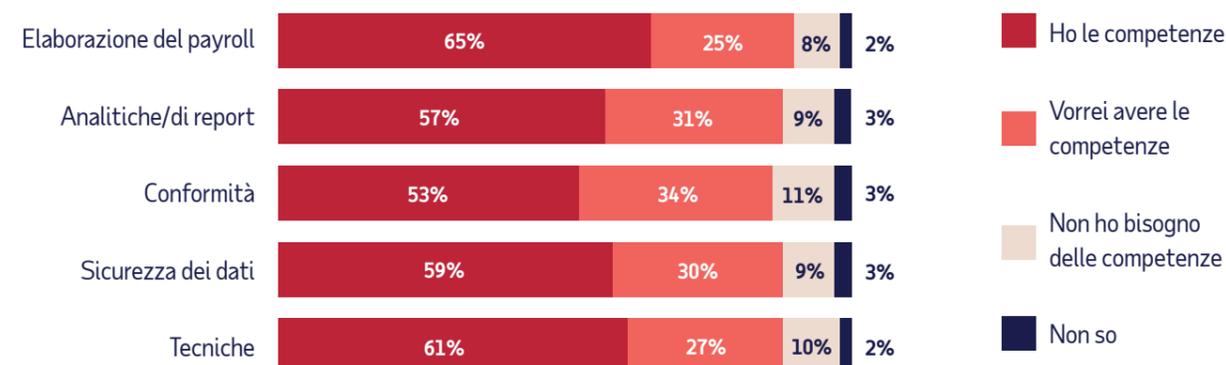
#### Conformità semplificata

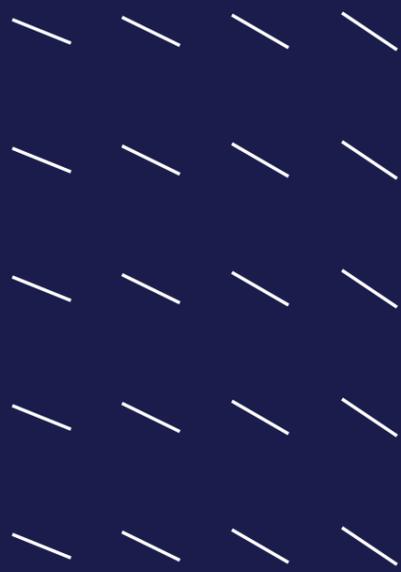
Data questa combinazione di problemi, il reporting e la conformità globali sono aree fondamentali in cui gli intervistati hanno la possibilità di ottimizzare e semplificare le modalità di lavoro per migliorare l'efficienza aziendale nel suo complesso.

- Un terzo (il **32%**) afferma di aver intenzione di migliorare la conformità alle normative nei prossimi due/tre anni, mentre la stessa percentuale dichiara di voler potenziare le capacità di report.
- Un terzo (il **34%**) sostiene di voler integrare esperti di conformità nel reparto di global payroll, in quanto attualmente non ne dispone.

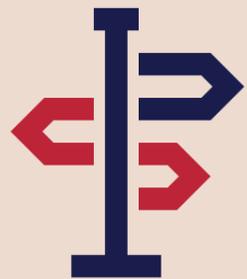


#### Quali risorse/competenze dedicate hai attualmente a disposizione o vorresti integrare nel global payroll?





## 4. Elaborare strategie in base ai dati sul payroll



### Dipendenti in fuga

Lo smart working è diventato una realtà consolidata per i lavori d'ufficio e alcuni dipendenti hanno colto quest'opportunità per lavorare da lidi lontani o persino per tornare nel loro Paese d'origine senza dover abbandonare l'attuale datore di lavoro. Questo fatto è confermato dalla ricerca: quasi un terzo degli intervistati (il **31%**) riporta che molti dipendenti si sono trasferiti in altre zone o Paesi dall'inizio della pandemia.

Sappiamo che concedere al personale la flessibilità di lavorare da dove preferisce può avere enormi vantaggi sul coinvolgimento e sulla produttività, ma può anche comportare delle difficoltà, come monitorare i dipendenti da remoto e assicurarsi che l'azienda rispetti le leggi fiscali e la legislazione sul lavoro.

- Attualmente, un quarto (il **26%**) degli intervistati ammette di non sapere con certezza quanti dipendenti si sono trasferiti altrove.
- Più della metà (il **56%**) afferma che applicare la tassazione corretta a questi dipendenti ha causato alcuni o molti problemi.

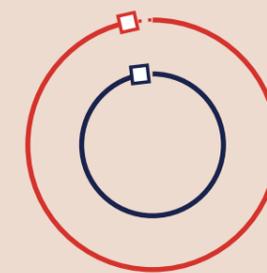
Un approccio più integrato elimina molte delle difficoltà legate alla gestione del trasferimento dei dipendenti, soprattutto grazie a un partner globale che dispone delle competenze e delle conoscenze giuste in svariati mercati nazionali e di tecnologie omogenee in tutto il mondo.

I dati sul payroll contengono informazioni essenziali correlate a, o riguardanti, problemi quali i costi della forza lavoro, l'assenteismo e la diversità, l'equità e l'inclusione, ma spesso questo valore aggiunto viene ignorato dai dirigenti senior oppure non è disponibile.

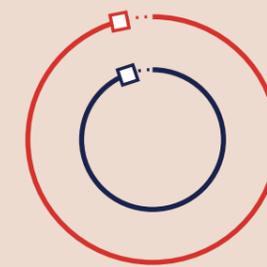
Nel report dello scorso anno, abbiamo constatato che il **73%** degli intervistati non aveva i dati sul payroll necessari a impostare la direzione strategica dell'azienda, ma sembra che la situazione stia cambiando.

- Quasi la metà (il **45%**) afferma di aver assistito a un aumento della richiesta di dati sul payroll da parte dei dirigenti senior.
- Il **43%**, invece, riceve sempre più domande sul payroll da parte della direzione.

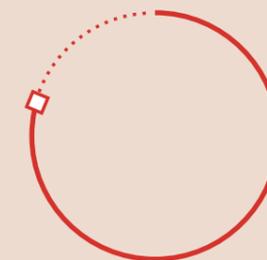
Tuttavia, è interessante notare che la percentuale di chi utilizza i dati sul payroll per influenzare aree aziendali strategiche è rimasta invariata o è leggermente diminuita dal 2021, indicando che c'è ancora strada da fare.



Il **98%** ritiene che i dati sul payroll sono importanti per elaborare le strategie di gestione dei costi, rispetto al **99%** dell'anno scorso.



Il **97%** afferma che i dati sul payroll sono importanti per elaborare le strategie commerciali e/o di crescita, rispetto al **96%** dell'anno scorso.



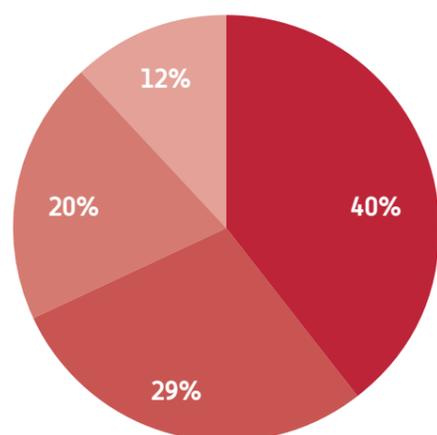
Inoltre, l'**81%** attinge ai dati sul payroll per elaborare le strategie di diversità, equità e inclusione (DEI).

### Strategie basate sull'accessibilità dei dati

Le aziende potrebbero fare ancora di più per massimizzare il potenziale strategico dei dati sul payroll, con una maggiore integrazione e modernizzando i sistemi legacy.

Considerando che più di un team delle paghe su cinque (il **22%**) dedica oltre 30 ore settimanali a riconciliare i dati sul payroll e sulle HR, molte aziende non sono ancora in grado di offrire una panoramica completa e in tempo reale della gestione del personale e delle strategie di retribuzione. I sistemi giusti potrebbero non solo semplificare la raccolta e l'analisi dei dati, ma anche garantire la disponibilità di questi dati e informazioni in tutta l'azienda e su base continuativa.

- Un dashboard globale permetterebbe ai dirigenti senior di verificare la situazione in tutta semplicità e prendere decisioni informate, ma solo due aziende su cinque (il **40%**) dispongono di un dashboard in grado di aiutarle a elaborare strategie coerenti.
- I big data offrono alle aziende preziose capacità di benchmarking, previsione e report sulle risorse umane grazie a cui ottenere una visibilità completa sulle spese e individuare modalità per ottimizzare le operazioni, ma meno di un terzo (il **29%**) ha dichiarato che la sua azienda ne dispone.



- Ha un dashboard globale con accesso in tempo reale a informazioni che consentono di elaborare strategie informate per la forza lavoro (ad es. assunzione, benefit e parità retributiva)
- Ha benchmarking, previsioni e report avanzati sulle HR, con una visibilità completa sulle spese
- Ha accesso ad alcuni dati, che però non sono standardizzati in tutti i Paesi
- Non può accedere ai dati per il reporting globale e i dati disponibili non sono affidabili

È giunto il momento che i responsabili del payroll presentino una proposta aziendale per ottenere investimenti nelle tecnologie e capacità che consentano loro di ottenere ancora di più dai dati sul payroll. Un intervistato su quattro (il **25%**) intende aumentare l'integrazione tra il payroll e altri sistemi business-critical già nei prossimi due/tre anni e il **31%** vorrebbe implementare risorse analitiche e di reporting nei team delle paghe. Per molti di loro, a questo aspetto va data la priorità.

## Le basi per il futuro

Il payroll ha il potenziale per diventare una forza strategica all'interno dell'azienda, promuovendo una forza lavoro agile, flessibile e coinvolta e facilitando la crescita globale. I dirigenti senior si rivolgono già a questo reparto per ottenere informazioni più basate sui dati grazie a cui prendere importanti decisioni strategiche. Ma il payroll non può fare il salto di qualità, da aspetto fondamentale della retribuzione a fattore trainante della strategia aziendale, se i dipendenti non ricevono una retribuzione accurata o se i manager non possono accedere ai dati e ai report di cui hanno bisogno in maniera rapida e veloce.

La ricerca indica che il potenziale del payroll è ancora minato da basi instabili. Fare affidamento su processi manuali e su un numero insufficiente di addetti al payroll provoca troppi errori e domande dei dipendenti e, in assenza di integrazione e coerenza, le aziende avranno sempre dei punti deboli nella forza lavoro globale. I dati sono ancora organizzati in sistemi frammentati e tecnologie legacy e i problemi di sicurezza dei dati impediscono alle aziende di implementare un sistema di gestione a livello globale del payroll, rendendo difficile contrastare i criminali informatici e aumentando la pressione normativa.

Eppure molte aziende sembrano non preoccuparsi della situazione: circa un intervistato su tre (il **35%**) dichiara di non avere intenzione di rivedere il sistema di gestione delle paghe nell'immediato o che lo farà tra più di un anno. I partecipanti citano anche gli ostacoli all'implementazione di un sistema di gestione globale del payroll, di cui i primi tre sono i problemi di sicurezza (**40%**), le restrizioni di budget (**37%**) e la difficoltà di integrazione con il software HR esistente (**35%**).

Eliminando i problemi a breve termine e pensando al payroll come a una risorsa strategica e a un rischio importante, le aziende possono creare un'infrastruttura dotata dell'agilità e della scalabilità giuste per crescere insieme, non solo nei prossimi cinque anni, ma nei prossimi venti o più. La trasformazione del payroll è inarrestabile e in costante evoluzione: più le aziende ritardano l'adozione di misure appropriate o adattano le operazioni alla bell'e meglio in sede di espansione, più alto sarà il rischio.

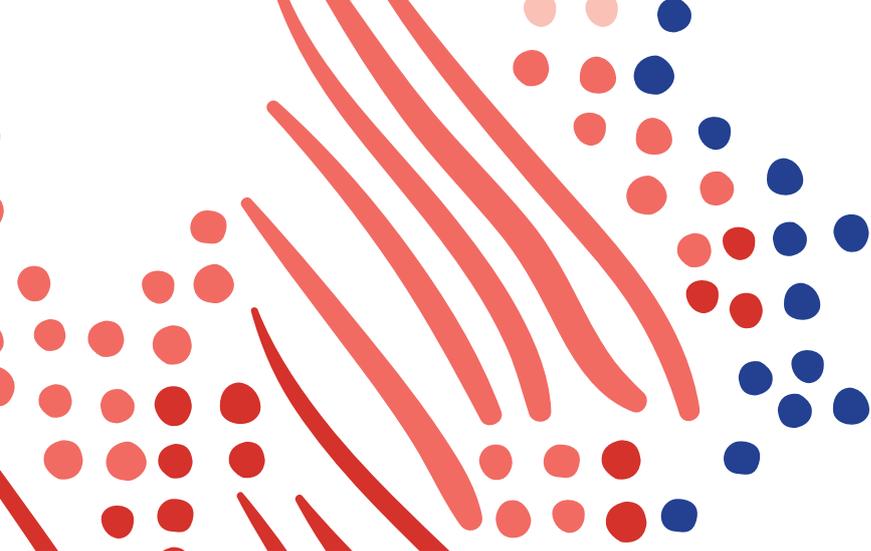
Il payroll ha il potenziale per diventare un fattore trainante dell'innovazione, dell'efficienza, della crescita e della conformità, ma per farlo ha bisogno di un modello unificato, globale, sicuro e resiliente che sia integrato con l'azienda intera, organizzi le operazioni nazionali in modo sistematico ed elimini attività inutili e laboriose.

**Poni le basi oggi stesso e il resto verrà da sé.**

**Pensando ai problemi del payroll e alle conseguenze della pandemia, quando la tua azienda ha intenzione di riesaminare l'efficacia degli attuali sistemi di gestione delle paghe?**



ha svolto una revisione negli ultimi 12 mesi, ne sta svolgendo una o intende farlo il prossimo anno.



### Informazioni su ADP (NASDAQ - ADP)

Progettare modi migliori per lavorare con strumenti e soluzioni all'avanguardia, servizi premium ed esperienze uniche che consentano alle persone di raggiungere il loro pieno potenziale. HR, talenti, presenze e payroll basati sui dati e progettati per le persone.

Scopri di più su [it-adp.com](https://it-adp.com).



ADP e il logo ADP sono marchi registrati di ADP, Inc.  
Tutti gli altri marchi sono di proprietà dei rispettivi proprietari.

Copyright © 2022 ADP, Inc.

WF128202 | RW1056 | 09/2022

