

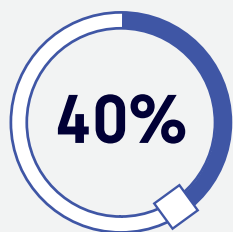
CREARE UN TEAM STRATEGICO PER IL PAYROLL ELIMINANDO LA CARENZA DI COMPETENZE



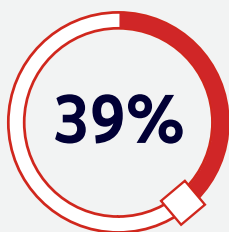
Il payroll ha sempre richiesto conoscenze specialistiche, e il settore non è immune alla carenza di competenze attualmente comune a molti altri ambiti. Nel **sondaggio sul global payroll "Il potenziale del payroll nel 2026"**, quasi 7 organizzazioni su 10 affermano che i propri servizi legati al payroll sono stati influenzati dalla scarsità di personale competente, e il 64% fatica ad assumere figure esterne.

Per rendere più resilienti le operazioni del payroll, i responsabili si stanno adattando a questa nuova realtà e stanno ripensando le modalità di erogazione delle paghe con un personale ridotto.

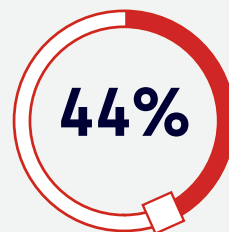
Ecco le soluzioni prese in considerazione dalle organizzazioni che stanno valutando come gestire il payroll con meno personale:



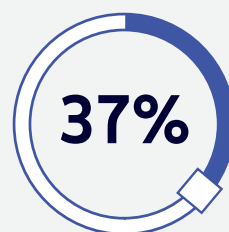
Automatizzazione dei processi manuali



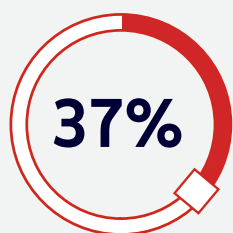
Standardizzazione dei processi in tutte le sedi



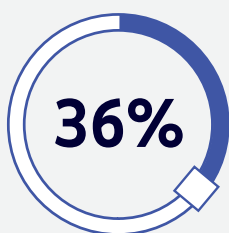
Tecnologia IA



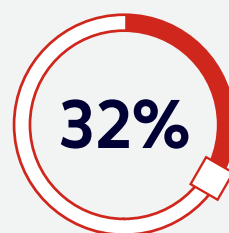
Automazione robotica dei processi



Esternalizzazione di alcuni processi delle paghe



Creazione di operazioni di servizi condivisi



Centralizzazione delle operazioni

Da amministratori a strateghi

Ai team del payroll viene richiesto di occuparsi di più aspetti che mai. Ci si aspetta che gestiscano le complessità della conformità in più Paesi, si destreggino tra le normative sulla privacy dei dati in continua evoluzione, interpretino i dati analitici sulla forza lavoro e contribuiscano alla pianificazione strategica. In tutto questo, le paghe devono comunque essere corrette e tempestive.

Le aspettative dei responsabili del payroll nei confronti dei team riflettono questa dinamica: i professionisti si stanno allontanando dal lavoro manuale e transazionale avvicinandosi ad attività a più alto valore. I responsabili del payroll desiderano ripensare i ruoli all'interno del team, ribilanciare i carichi di lavoro e investire in strumenti che massimizzino l'efficienza.

Il segnale più chiaro dell'evoluzione strategica del payroll è forse il cambiamento del suo ruolo all'interno dell'organizzazione. Nel 2026, il 43% dei team del payroll ritiene di operare come funzione indipendente. Non sono più un'appendice del reparto finanze, bensì entità visibili che agiscono per conto proprio. Da questa indipendenza deriva una maggiore responsabilità e una più grande influenza strategica.

A quali attività i responsabili del payroll desiderano che i propri team dedichino più o meno tempo?	Più tempo
Analisi dei dati	44%
Miglioramenti dei processi aziendali	44%
Raccolta dei dati	43%
Sicurezza/privacy dei dati	43%
Pianificazione strategica	43%
Integrazione di tecnologie emergenti	43%

Più risultati con meno risorse in modo più intelligente

Dovendo affrontare la carenza di competenze e la crescita delle aspettative, i responsabili del payroll stanno ripensando i propri modelli operativi. Il 72% sta studiando attivamente come erogare il payroll con un personale ridotto, e il 44% sta pensando all'IA e all'automazione per raggiungere l'obiettivo.

I responsabili desiderano anche che i team dedichino più tempo all'analisi dei dati (44%), al miglioramento dei processi aziendali (44%), alla pianificazione strategica (43%) e all'integrazione di nuove tecnologie (43%). Questo cambiamento delle priorità sottolinea il fatto che i responsabili del payroll vogliono attribuire ai team maggiore resilienza e ruoli strategici.

In vista del futuro

Le organizzazioni che riusciranno a raggiungere gli obiettivi saranno quelle che considerano lo sviluppo delle competenze un investimento strategico, e non un aspetto collaterale delle HR. Ciò significa impegnarsi ad ampliare le competenze dei team esistenti e consolidare più capacità strategiche anziché limitarsi a tentare di aumentare le dimensioni del team.

La carenza di competenze legate al payroll è una sfida, ma anche un'opportunità. I team che sfruttano questo momento per ripensare le modalità di lavoro, le assunzioni e gli strumenti svilupperanno funzioni di payroll che offrono un valore strategico e sono più resilienti agli sviluppi futuri.

SCOPRI DI PIÙ

Consulta il report completo per scoprire in che modo le organizzazioni stanno eliminando la carenza di competenze legate al payroll e creando team a prova di futuro: Il potenziale del payroll nel 2026: sondaggio sul global payroll

ADP e il logo ADP sono marchi registrati di ADP, Inc. Tutti gli altri marchi sono di proprietà dei rispettivi proprietari. Copyright © 2026 ADP, Inc.

WF3615202

