

LA CONFORMITÀ COME STIMOLO PER IL CAMBIAMENTO



70%

afferma che è difficile
capire quali sono gli
aspetti non conformi



69%

paga di più i dipendenti
piuttosto che rischiare
violazioni di conformità



68%

incorre in sanzioni almeno
una o due volte all'anno

La conformità è al centro delle operazioni legate al payroll e influisce su ogni aspetto di un'organizzazione. Tuttavia, è una delle cose più difficili da gestire e richiede un notevole dispendio di tempo ed energie da parte dei team dedicati al payroll. Qualcosa, però, sta cambiando nel modo in cui i responsabili vedono la conformità. La complessità normativa non è più vista solo come una sfida da affrontare, bensì è sempre più intesa come stimolo per la trasformazione.

Questo cambiamento riflette un approccio più strategico alla conformità. Come dimostrato dal sondaggio sul global payroll **"Il potenziale del payroll nel 2026"**, la conformità resta la sfida operativa menzionata più di frequente in relazione al payroll internazionale. Il 75% dei responsabili afferma che stare al passo con le normative locali in diversi Paesi rappresenta una complessità notevole.



Il vero costo dell'incertezza della conformità

Uno dei dati più interessanti emersi dal sondaggio di quest'anno è la prevalenza dei pagamenti in eccesso a titolo precauzionale. Il 69% delle organizzazioni sostiene di pagare in eccesso i dipendenti in alcune circostanze piuttosto che rischiare violazioni della conformità. Da un lato, ciò riflette un'attenzione responsabile. Dall'altro, però, rivela un problema più grande: una scarsa fiducia nei sistemi, nei processi e nelle competenze necessari per prendere decisioni ponderate.

I pagamenti extra sono costosi, così come le sanzioni. Entrambi sono evitabili, ma solo se le organizzazioni investono negli strumenti, nelle competenze e nella visibilità necessari per sviluppare una governance proattiva in termini di conformità.



Sviluppare la conformità come capacità

Le organizzazioni che stanno ottenendo i maggiori risultati sono quelle che trattano la conformità come una funzione strategica anziché come una reattiva. Ciò significa investire in risorse di conformità dedicate (il 45% le ha già; il 38% le sta sviluppando attivamente) e liberare tempo da dedicare al monitoraggio della conformità, anche se i team del payroll sono già oberati. Destinare il tempo prezioso dei team alla conformità dimostra che i responsabili lo vedono come un investimento strategico. La crescente attenzione verso lo sviluppo di competenze in materia di conformità e un uso più intelligente delle risorse suggerisce che il payroll sta avanzando verso un approccio più strutturato e ponderato.



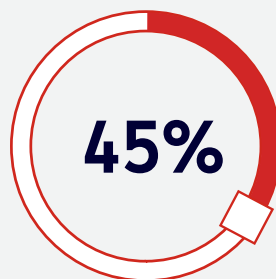
Complessità globale, responsabilità locale

Per le organizzazioni che operano in più Paesi, la sfida della conformità si complica ulteriormente per la diversità delle normative locali. Leggi sulle assunzioni, trattamento fiscale, benefit obbligatori e obblighi di reportistica variano notevolmente in base alla giurisdizione, e sono tutti soggetti a modifiche.

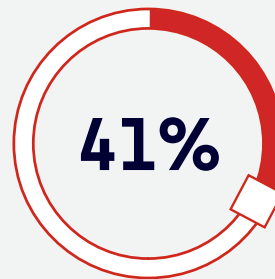
Il 37% dei responsabili che stanno ripensando l'erogazione del payroll con un personale ridotto sta valutando l'esternalizzazione di alcune procedure per gestire questa complessità in modo più efficiente. Le competenze esterne, che siano di un fornitore di payroll internazionale o di un esperto di conformità, arginano notevolmente i rischi legati alla gestione degli obblighi dei diversi Paesi esclusivamente con le risorse interne all'azienda.



Le organizzazioni che vedono la complessità della conformità come un motivo per investire in processi migliori, strumenti più utili e competenze più approfondite sono quelle che stanno sviluppando funzioni legate al payroll non solo conformi, ma anche resilienti.



ha risorse dedicate alla conformità



desidera che i team dedichino più tempo al monitoraggio della conformità

SCOPRI DI PIÙ

Consulta il report completo per scoprire in che modo le organizzazioni stanno trasformando la conformità in un vantaggio strategico: 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

ADP
Always Designing
for People®