



Payroll

Quanti errori in busta paga

Ritardi o irregolarità in busta paga? Nell'ultimo anno hanno colpito 4 lavoratori su 10, e per quasi uno su 5 (18%) gli errori sono stati tre o più nel giro di 12 mesi. È quanto emerge dallo "State of payroll report 2024" basato su un'indagine condotta su più di 2.500 professionisti di diverso fasce demografico o settori nel Regno Unito, negli Stati Uniti e in Germania, oltre a più di 1.300 responsabili HR e Payroll. Ma non è tutto: oltre 4 lavoratori su 10 (42%) hanno ammesso che questo tipo di disguidi può impattare in maniera negativa sulla loro soddisfazione, generando mancanza di fiducia nei confronti del datore di lavoro. Sarebbe sbagliato, tuttavia, ritenere che queste situazioni possano generarsi esclusivamente all'interno di piccole realtà, perché più diffusi di quanto si potrebbe pensare: infatti oltre la metà dei dipendenti intervistati (53%) ha avuto almeno un problema con la busta paga nella propria carriera, con il 50% che ne ha sperimentato uno nell'ultimo biennio, mentre quasi l'11% ha subito un errore in busta paga solo nel mese precedente al sondaggio. L'errore più comune? Un ritardo nei pagamenti, che è anche la tipologia di "incidente" con le conseguenze più antipatiche: gli intervistati hanno infatti riferito che l'impatto più comune di un pagamento tardivo è una condizione di "stress e ansia" (47%). La "pressione familiare" è la terza conseguenza più comune (23%), dopo il "rinvio di pagamenti necessari": il 37,6% degli intervistati ha riferito che i ritardi nella percezione del salario li ha costretti a saldare in ritardo bollette e affitti o li ha messi in situazioni di scoperto. Le donne, sempre secondo lo studio, hanno maggiori probabilità di soffrire di ansia correlata alla busta paga rispetto agli uomini. L'impatto emotivo degli errori è infatti avvertito in modo più acuto dalle dipendenti rispetto alle loro controparti maschili, con oltre la metà (52%) che si sente stressata e ansiosa a causa di un pagamento in ritardo, rispetto al 42% degli uomini. A livello anagrafico, invece, i più colpiti dagli sbagli sono i giovani: oltre il 70% degli intervistati di

età compresa tra i 16 e i 24 anni ha riscontrato un errore in busta paga negli ultimi due anni, rispetto a solo il 30% di quelli di età pari o superiore a 55 anni. Il motivo? Sebbene i lavoratori della Gen Z siano i meno propensi a controllare la propria busta paga (il 47% non la controlla ogni mese), questo tasso di errore più elevato potrebbe essere dovuto a una minore stabilità: i più giovani, infatti, in genere cambiano ruolo più spesso, sia per necessità sia per scelta. Un'altra curiosità riguarda i lavoratori che godono di full smart working: nei tre mesi antecedenti al sondaggio, un numero inferiore di dipendenti da remoto (solo il 17%) ha riscontrato un errore rispetto a quelli in ruoli ibridi o completamente in presenza (per entrambe le categorie la percentuale è il 22%). Sebbene, come i giovani, anche i lavoratori completamente da remoto controllino la propria busta paga meno frequentemente (il 41% non controlla la propria ogni mese, rispetto al 31% dei lavoratori fisicamente presenti in ufficio), questo potrebbe essere correlato al fatto che le aziende completamente smart abbiano strumenti più precisi a disposizione per monitorare l'erogazione dei pagamenti. «I dati forniti da questo studio sono molto significativi», commenta Cristina Danelatos, Ceo Area HR Innovation e IT Corporate di Zeta Service, azienda italiana specializzata nei servizi HR e payroll. «In uno scenario altamente competitivo per le imprese diventa assolutamente fondamentale, per trattenere i propri collaboratori, dimostrarsi trasparenti ed esenti da pecche nell'elaborazione delle buste paga e dei pagamenti. Stipendi in ritardo ed errori minano il rapporto di fiducia tra il dipendente e l'azienda e rischiano di inficiare il clima all'interno del luogo di lavoro. Questo problema vale in piccole realtà come all'interno di contesti più strutturati. E, a proposito di contesti più organizzati, bisogna ricordare che queste situazioni, oltre a colpire i dipendenti, generano anche tensioni per gli HR Director, perché toccano la vita reale delle persone che lavorano in azienda, verso le quali chi si occupa di risorse umane prova un grande senso di responsabilità».

Cristina Danelatos

