

**COMUNICATO STAMPA** (HTTPS://WWW.WTWCO.COM/IT-IT/INSIGHTS/ALL-INSIGHTS#SORT=%40FDATE13762%20DESCENDING&F:@ARTICLEZ45XCONTENTZ45XTYPE=[%20COMUNICATO%20STAMPA%20])

# Nel 2024 si prevede un aumento degli stipendi del 3,7%, in calo a causa dell'inflazione

Luglio 27, 2023

Nel 2024 i budget salariali dei dipendenti italiani cresceranno del 3,7%, dopo il picco registrato nel 2023

**MILANO, Luglio 27, 2023** – Secondo l'ultima edizione del **Salary Budget Planning Report** di **WTW**, società leader a livello globale nella consulenza per la crescita e il benessere delle persone e per la gestione del rischio, **nel 2024 i budget salariali dei dipendenti italiani cresceranno del 3,7%, dopo il picco registrato nel 2023**. Sebbene quindi si tratti di un calo rispetto all'aumento medio effettivo del 3,9% nel 2023, è comunque **al di sopra di quanto rilevato nel 2022 (+3,3%) e nel 2021 (+2,4%)**.

La **pressione inflazionistica** è il principale fattore che influenza le modifiche ai budget salariali, citata da quasi tre quarti (70%) dei datori di lavoro italiani intervistati, seguita dalla preoccupazione per un **eventuale irrigidimento del mercato del lavoro** (53,8%). Altri fattori che spingono a modificare i budget salariali sono legati a una possibile recessione economica (22,1%), alle aspettative dei dipendenti (21,8%) e alla gestione dei costi (21,5%).

"Sebbene per il prossimo anno si prevedano aumenti retributivi inferiori al 2023, si tratta di una previsione ben al di sopra di quelle degli ultimi 10 anni. Questo dimostra che **le aziende si stanno sforzando di rimanere competitive in un clima lavorativo instabile**, nonostante la differenza tra crescita retributiva ed inflazione risulti ancora negativa: **per assistere ad una crescita reale delle retribuzioni si dovrà aspettare il 2024**", ha dichiarato **Edoardo Cesarini, Amministratore Delegato di WTW**. "Le aziende che hanno una chiara strategia retributiva e una buona comprensione dei fattori che la influenzano avranno più successo nell'attrarre e trattenere i dipendenti, stando al passo con un ambiente in evoluzione in cui le certezze del passato non sono più valide."

Secondo l'indagine, **attrarre e trattenere i dipendenti è ancora fonte di difficoltà per circa la metà delle aziende a livello globale** (46%) e una percentuale leggermente inferiore prevede le stesse difficoltà i prossimi due anni (32%).

In risposta a queste continue pressioni, le organizzazioni stanno adottando misure per attrarre e trattenere i talenti. Più di un terzo (37%) ha aumentato gli stipendi e la stessa percentuale ha avviato una revisione completa delle retribuzioni per tutti i dipendenti. Altre misure adottate includono l'aumento dello stipendio base (36%), l'assunzione di persone in fasce salariali pertinenti (35%), aumenti mirati dello stipendio base (34%) e un maggiore utilizzo dei bonus di retention (27%).

Le aziende stanno intraprendendo anche altre azioni per attrarre e trattenere i talenti. Più della metà (58%) degli intervistati ha introdotto una **maggiore flessibilità sul posto di lavoro**. Circa altrettanti (57%) hanno posto maggiore enfasi sulla Diversity, Equity and Inclusion. Il 41% degli intervistati ha inoltre intrapreso azioni per migliorare l'Employee Experience. Ulteriori cambiamenti includono la modifica dei benefit per la salute e il benessere dei dipendenti (35%), dei programmi di retribuzione (29%) e l'aumento delle opportunità di formazione (26%). Il 44% ha infine dichiarato di aver finanziato l'aumento della spesa per la retribuzione totale attraverso l'ottimizzazione dei premi (rispetto al 22% del 2022).

“

Dato che la forza lavoro diventa sempre più diversificata, esigente e dinamica, la chiave è capire le esigenze e preferenze specifiche delle persone”

**Edoardo Cesarini** | Amministratore Delegato WTW

"Per attrarre e trattenere i talenti non basta un buono stipendio, e gli ultimi anni hanno spinto le aziende a essere più intraprendenti", ha aggiunto Cesarini. "Dato che la forza lavoro diventa sempre più diversificata, esigente e dinamica, la chiave è capire le esigenze e preferenze specifiche delle persone, fornendo al contempo una Employee Experience distintiva e la possibilità di fare carriera all'interno dell'azienda".

## Salary budget planning report di WTW

Il Salary Budget Planning Report è un autorevole studio globale sui budget salariali e sulle assunzioni redatto dalla practice Reward Data Intelligence di WTW. L'indagine è stata condotta nei mesi di aprile e giugno 2023. Sono state ricevute circa 22.570 risposte da aziende di 168 Paesi in tutto il mondo. In Italia hanno risposto 677 società.

## WTW

In WTW (NASDAQ: WTW), forniamo soluzioni supportate da analisi ed esperienza nelle aree People, Risk e Capital. Sfruttando la visione globale e le competenze specifiche dei nostri colleghi che operano in 140 Paesi e mercati, aiutiamo le organizzazioni a sviluppare la loro strategia, migliorare la resilienza organizzativa, motivare la forza lavoro e ottimizzare le prestazioni.

Lavorando a stretto contatto con i nostri clienti, generiamo opportunità per un successo sostenibile e offriamo nuove prospettive.

### Contatti media

#### Noemi Colombo

Lifonti & Company – Ufficio stampa  
WTW

✉ **E-mail** (<mailto:noemi.colombo@lifonti.it>) ☎ **+ 39 342 6096571** (tel:+ 39 342 6096571)

#### Alessandro Pavanati

Manager Media Relations  
Lifonti & Company

✉ **E-mail** (<mailto:alessandro.pavanati@lifonti.it>) ☎ **+ 39 340 8824672** (tel:+ 39 340 8824672)

## Soluzioni correlate

### Total Reward

(<https://www.wtwco.com/it-it/solutions/total-rewards>)

### Progettazione e strategia retributiva

(<https://www.wtwco.com/it-it/solutions/compensation-strategy>)



and-  
design)  
**Executive compensation**



(<https://www.wtwco.com/it-it/solutions/executive-compensation>)

## Approfondimenti

**Visualizza tutte le informazioni dettagliate** → (</it-it/insights/all-insights>)

---

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.