



LA STAMPA



QUOTIDIANO FONDATA NEL 1867

LUNEDÌ 15 GIUGNO 2015 • ANNO 149 N. 164 • 1,50 € IN ITALIA (PREZZI PROMOZIONALI ED ESTERO IN ULTIMA) SPEDIZIONE ABB. POSTALE • D.L. 353/03 (CONV. IN L. 27/02/04) ART. 1 COMMA 1, DCB - TO www.lastampa.it

La storia

INDAGINE ECA SUGLI ESPATRIATI

I consulenti che gestiscono la "legione straniera"

I mestiere di gestire espatriati. Sono i professionisti della gestione della mobilità internazionale di chi lavora all'estero, i gestori della "legione straniera", che comprende alti dirigenti, ma anche quadri, tecnici e operai specializzati, a cui si affidano le aziende italiane per sbrigare le incombenze necessarie.

«Gestire un mercato del lavoro sempre più globale - racconta Paolo Iacci, direttore risorse umane di lungo corso e neo-presidente di Eca Italia, la principale società del settore - è necessario, perché il lavoro attraversa le frontiere e si scontra con sistemi normativi e di-

ritti tutelati molto differenti, anche se il villaggio globale dell'occupazione appare sempre più piccolo».

Migliaia di italiani

Sono migliaia gli italiani protagonisti della mobilità del lavoro internazionale, dipendenti da grandi multinazionali e da multinazionali tascabili, anche di piccole dimensioni, che battono bandiera italiana. «Gestire le problematiche degli espatriati - conferma l'amministratore delegato, Andrea Benigni - è un mestiere complicato. Noi lo svolgiamo da oltre vent'anni in affiliazione con il socio inglese Eca International. L'aspetto più critico che ci troviamo a trattare



Paolo Iacci
È direttore risorse umane di lungo corso e neo-presidente di Eca Italia

è quanto pagare per andare dove. Lavoriamo in 54 paesi con un portafoglio di oltre 700 multinazionali».

Di nomi i professionisti di una funzione molto riservata non ne fanno, ma si sa che, tra gli altri, gruppi come Alitalia, Dalmine, Fca, Techint, Telecom, Assicurazioni Generali,

Technogym, Ansaldo sono da tempo clienti. Il servizio è chiavi in mano per la gestione del dipendente, sia esso manager o quadro.

Ginepraio di norme

L'azienda non deve fare quasi nulla, togliendosi così di torno un ginepraio di norme e incombenze, burocratiche ma anche psicologiche e organizzative.

Secondo un'indagine Eca, uno dei problemi più sentiti è quello della sistemazione abitativa in un altro paese, della casa, del lavoro della moglie o delle scuole per i figli. Il distacco di un dipendente italiano all'estero dipende anche dalla mancanza di risorse

umane adeguate in loco.

I Paesi di assegnazione sempre più frequente sono Stati Uniti, Brasile, Cina, Emirati arabi.

I dirigenti senior espatriati sono un terzo, gli altri sono junior o tecnici. L'età prevalente è da 35 a 50 anni. Un espatriato su due è un talento ad alto potenziale su cui l'azienda investe; la maggioranza sono maschi.

Problemi e criticità vengono in parte superati dall'assegnazione di aumenti di stipendio e di Mbo (bonus legati ai risultati), integrati da allowance: indennità di sede estera, di espatrio o premio estero, indennità di costo della vita, indennità disagio.

I benefit

Non mancano benefit: alloggio, scuola, salute, integrazioni previdenziali. «La questione del ritorno a casa - conclude Paolo Iacci - insieme a quella della pensione sono anch'essi tra i problemi più sentiti. Bisogna saper gestire bene i problemi della famiglia. Il 43 per cento degli espatriati parte senza famiglia. Ci sono questioni di figli e di partner che a volte fanno da barriera. Bisogna anche gestire la fase del ritorno, del rientro nel nostro paese.

Un tema critico: quando l'espatriato torna a casa rimpiange e impatta con aspettative e stili di vita che si è lasciato alle spalle».

[N. 2]