



EDITORIALE

di Andrea Benigni  
Managing Director ECA Italia

## “VENTI ANNI” DI INFORMAZIONE

Il 9 marzo 1994 nasceva **ECA Italia**. L'idea di una società che avesse come core business la gestione della mobilità internazionale delle risorse precorse certamente i tempi, almeno con riferimento al mercato italiano. Esistevano, allora come oggi, importanti studi professionali che avevano sviluppato un altissimo profilo di technicalities in materia di International Tax Planning per le persone fisiche. Ma una società che si occupasse in modo circolare di Policies, Compensation, Data Management, Tax&Social Security Planning, Formazione, Servizi di Agenzia Previdenziale ... per la gestione degli espatriati, beh, fu una novità.

Un'idea imprenditoriale che trovò in Costante Benigni il suo driver manageriale italiano di riferimento, in Renato de Chaurand quello tecnico e di prodotto, in ECA International il brand e la base di dati che garantì la vocazione e l'imprinting internazionale. **A venti anni di distanza ECA Italia è certamente practice all'interno del mercato della consulenza e servizi per la gestione expatriates**, con una struttura di seconda generazione che ha nella **business continuity** il suo target: 27 risorse in contratto di lavoro dipendente distribuite tra Roma, Milano, Firenze, con una crescita del 120% dell'organico nell'arco degli ultimi 5 anni. Una business continuity perfettamente coordinata con la crescita del nostro Gruppo di società che, sempre nell'ultimo quinquennio, ha registrato uno sviluppo del fatturato consolidato del 33%. E gli ultimi cinque anni sono certamente stati i peggiori dal dopo guerra in poi. Significa avere un prodotto consistente, significa saper rispondere in modo concreto all'esigenza del nostro cliente. La vision di ECA Italia è **“Nel mondo, alleati al tuo fianco”**. Anche nel 2014 offriremo una grande opportunità di aggiornamento professionale. Un pacchetto di formazione completo che toccherà in modo circolare tutti i temi della gestione del personale espatriato, confermando l'esperienza dei Focus Paese (quest'anno Cina, Messico, Turchia), oltre ai 2 tradizionali appuntamenti di ottobre e dicembre sugli aggiornamenti normativi legati ad Outbound ed Inbound Management, 10 eventi di cui 4 replicati due volte per un totale di 14 appuntamenti, si inizia a febbraio si conclude a dicembre.

La differenza rispetto agli anni precedenti è che **daremo accesso privilegiato in termini di tariffa a tutti i clienti**, non solo quelli che vantano rapporti consolidati con il Gruppo ECA Italia: è il regalo che vogliamo fare al mercato italiano in occasione della ricorrenza dei nostri 20 anni di vita aziendale. Nel 2013 ben **542 tra Direttori HR, HR Manager, HR Specialist e Professional**, hanno partecipato ai nostri 16 eventi formativi, 90 le aziende rappresentate. Vi aspettiamo ancora nel 2014 per continuare a condividere practices, processi, norme, soluzioni organizzative, rimanendo sempre, nel mondo, alleati al vostro fianco.

### In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**  
*“Venti anni” di informazione*  
di Andrea Benigni
- **EXPATS STUDIES [p. 2-3]**  
*La “leva espatriato” solleva le aziende*  
di Valentina Bilotta
- **CASE STUDY [p. 4-5]**  
*“Così scegliamo i leader del futuro”*  
di Marco Girardo
- **L'INIZIATIVA [p. 6]**  
*Etica ed economia a braccetto*
- **DIVERSITY MANAGEMENT [p. 7]**  
*“Diversità culturale, impariamo a gestirla”*  
di Stefania Celsi

#### International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO VIII - n° 46 - Gennaio Febbraio 2014

Aut. presso il Tribunale di Milano n. 226 del 11/04/2007

#### Editore

ECA Italia srl - [www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)

Roma: +39 06 55301205

Milano: +39 02 66703262

#### Direttore responsabile

Giuseppe Mazzarella

#### Direttore editoriale

Valentina Bilotta

#### Coordinatore di redazione

Marco Girardo

#### Impaginazione e grafica

Isabel de Chaurand

#### Stampa

Pixartprinting Srl

Sede legale, amministrativa e produttiva

Via 1° Maggio, 8 - 30020 Quarto d'Altino VE

# LA “LEVA ESPATRIATO” SOLLEVA LE AZIENDE

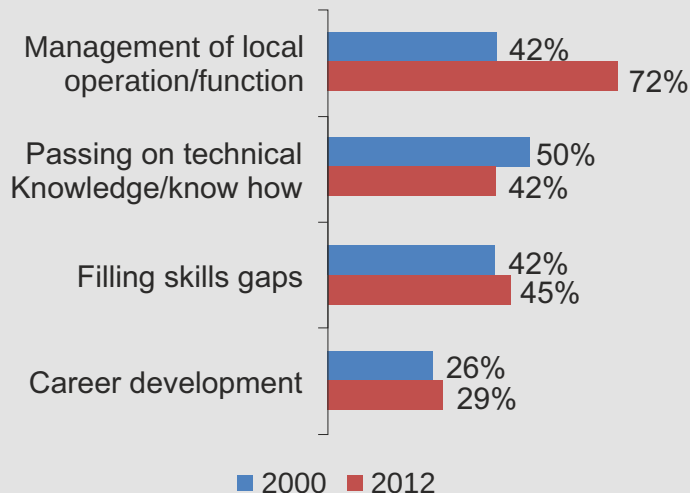


Valentina Bilotta  
Partner  
di ECA Italia

La gestione dei processi di mobilità internazionale del personale è un tema che sta assumendo un indice di criticità crescente all'interno delle Direzioni Risorse Umane delle società italiane che hanno nell'internazionalizzazione del loro business un fattore critico di successo.

L'espatriato è quel *Key Player* che a diversi livelli va frequentemente ad occupare una posizione strategica presso la consociata estera dove la casa madre ha sviluppato un proprio progetto. Le ragioni per le quali le aziende spingono sulla “leva espatriato” possono essere di diversa estrazione ed origine. Nel grafico in pagina è riportato un dato interessante tratto da una recente indagine svolta da **ECA International, leader mondiale nella consulenza e data management per la gestione delle risorse internazionali**. Dal grafico emerge come **le ragioni che spingono le aziende ad agire sulla leva della**

**I manager delle risorse umane dovranno perciò essere pronti a rispondere a domande che in generale potrebbero sembrare strane o certamente ordinarie, la cui risposta è praticabile solo se ci si è preparati ad esplorare un mondo certamente complesso e di non semplice lettura**



**mobilità internazionale sono tendenzialmente di profilo manageriale e/o tecnico manageriale.**

Diventa pertanto prioritario organizzare un modello di business efficace ed efficiente che garantisca un pieno controllo del

processo, attraverso la costruzione di un trattamento economico competitivo che tenga in adeguata considerazione non solo la parte “cash” ma anche quella di cui ai cd soft benefit (assicurazioni sanitarie, polizze previdenziali, scuole, caring

sull'host country, supporto al coniuge dell'espatriato/a, dimensione multiculturale e gestione dell'impatto su espatriato e famiglia al seguito).

Se la parte relativa al trattamento economico e/o pacchetto retributivo è quella di norma più intuitiva e certamente chiara nell'agenda del manager delle risorse umane delegato alla gestione di questi passaggi, è frequente verificare una non piena

consapevolezza su quelle circostanze – anch'esse gestionali – che possono determinare un pericoloso sviluppo del costo dell'operazione, se non tempestivamente organizzate. Ci riferiamo alla **pianificazione fiscale trans-nazionale ed al planning previdenziale**. Avuto riguardo dell'invio degli italiani all'estero nel particolare, è bene avere chiaro il fatto che il lavoro all'estero non implica, in automatico, l'esenzione ai fini fiscali in Italia. Sono ormai 12 anni che l'esenzione fiscale per il lavoro all'estero è venuta meno nel nostro paese, con il manager o tecnico italiano che viene di norma tassato due volte sullo stesso ammontare. Una non attenta pianificazione di questo delicato passaggio, l'assenza di una

**Valentina Bilotta illustra come diventi prioritario organizzare un modello di business efficace ed efficiente che garantisca un pieno controllo del processo di gestione degli espatriati**

politica retributiva ed a valle di neutralità fiscale, un approccio superficiale nell'analisi di cui al confronto tra normative domestiche (italiana e del paese di assegnazione) e convenzionali, sono una serie di circostanze che possono determinare una pericolosa spirale, generatrice di "over cost" in alcuni casi difficilmente recuperabili. Perché quella doppia imposizione, di cui al reddito di lavoro prodotto all'estero in via



continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto, può essere in larga parte recuperata attraverso un meccanismo di credito d'imposta che deve peraltro avere a monte della strategia HR un rilevante momento di attenzione nell'agenda operativa.

Stesso dicasi per il **planning previdenziale**, tanto più se l'assegnazione del candidato all'espatrio sia mirata ad un Paese che non vanta una convenzione di sicurezza sociale con l'Italia, e parliamo della maggioranza riferendoci ai Paesi fuori dalla Unione Europea.

Le complessità sinteticamente descritte devono poi andarsi a coordinare con un sistema di comunicazione efficiente e proattivo nei confronti del candidato all'espatrio, tenendo in debita considerazione che attese e aspettative del manager dovranno confrontarsi con progetto, proposta economica e sistema di caring trasversale da parte dell'azienda, dal momento dello start up dell'espatrio a quello del rientro. I manager delle risorse

umane dovranno perciò essere pronti a rispondere a domande che in generale potrebbero sembrare strane o certamente ordinarie, la cui risposta è praticabile solo se ci si è preparati ad esplorare un mondo certamente complesso e di non semplice lettura... *"Sono stato distaccato all'estero, cosa mi conviene fare: mantenere la residenza fiscale italiana o acquisire quella estera?"* ... oppure ... *"Durante il periodo di distacco dove verranno versati i miei contributi previdenziali?"* ... *"All'estero mi verrà assicurata la copertura sanitaria?"* ... piuttosto che ... *"Mi sono iscritto all'AIRE e sono tornato in Italia per le vacanze, come faccio a usufruire dei servizi del mio medico di famiglia? Vale ancora la mia tessera ASL?"*

Il coordinamento di tematiche soft e hard deve essere al centro dell'agenda HR: gli espatriati sono per definizione quel profilo di dipendente/collaboratore che le attiva simultaneamente, l'HR Management e il mondo dei professionisti diventano il terminale sul quale far planare la richiesta di supporto.

## IN ITALIA NELLE SOCIETÀ CONTROLLATE DA MULTINAZIONALI CIRCA 8 TOP MANAGER SU 10 SONO ITALIANI

Le multinazionali puntano sempre più agli italiani per condurre le proprie filiali nel Bel Paese. Si inverte così un trend che ha visto crescere per anni la presenza di manager expatriate nella Penisola. Ora si assiste a un rientro, che lascia spazio ai dirigenti nostrani, purché con esperienza internazionale. È quanto emerge da una analisi condotta da **Elan International**, società di head hunting, secondo cui nelle società controllate da multinazionali nel nostro Paese circa 8 top manager su 10 sono italiani, rispetto ad una decina di anni fa, quando erano poco più della metà. In alcuni settori, come quello bancario, la quota "domestica" è ancora superiore, mentre scende nell'industria. Il Paese con il maggior numero di manager expats è di gran lunga la Gran Bretagna. Seguono Germania, Francia e Italia.



# "COSÌ SCEGLIAMO I LEADER DEL FUTURO" DI MARCO GIRARDO



*Francesca Morichini  
Head of Talent  
di Whirlpool Emea*

**A** caccia di talenti. Giovani talenti. Da selezionare, formare e addestrare per un futuro da manager. Anche in tempo di crisi. Anzi: soprattutto in tempo di crisi, quando scegliere bene significa assicurarsi un guadagno competitivo. Per questo Whirlpool Italia – fa parte della Whirlpool Corporation, che controlla filiali in tutto il mondo con **oltre 70.000 dipendenti** ed è quotata al **New York Stock Exchange** – ha organizzato un programma di inserimento per neolaureati, chiamato **Fast Track Management Program**. Un programma di ambito internazionale che mira all'**inserimento di giovani professionisti** all'interno dell'azienda, attraverso un **percorso di formazione continua** sul luogo di lavoro. **Trenta mesi**, durante i quali i candidati possono vivere esperienze professionali all'interno delle strutture europee del gruppo Whirlpool, apprendere tecniche relative al proprio corso di studi con la costante presenza dei tutor, in preparazione a un'occupazione fissa all'interno dell'organigramma aziendale. "Per partecipare al programma – spiega Francesca Morichini, Head of Talent di Whirlpool Emea – è necessario possedere alcuni **requisiti**: una laurea specialistica presso un'università europea, conoscere l'inglese e almeno un'altra lingua straniera, avere preferibilmente un'esperienza precedente come stage o tirocinio formativo presso una compagnia di livello internazionale

**Francesca Morichini racconta i processi di recruitment della multinazionale e in particolare il Fast Track Management Program per i giovani talenti**

nonché possedere alcune doti che rappresentano un bagaglio indispensabile per un buon manager: buone doti comunicative e relazionali, capacità di lavorare in squadra e forti motivazioni nel lavorare in un ambiente commerciale globale".

## **Come si inserisce questo percorso di formazione nei programmi della multinazionale?**

I graduate program, sviluppati inizialmente dalle multinazionali americane, sono dei programmi che mirano a selezionare dei profili di alta qualità, anche sulla base delle soft skill, quelle abilità coltivate in vario modo dai candidati, trasversali alle conoscenze tecniche che mettono in evidenza, per esempio, la capacità di lavorare in un team multiculturale, di attuare un metodo di lavoro collaborativo coinvolgendo colleghi di più sedi, o dimostrando flessibilità e predisposizione alle esigenze aziendali e al cambiamento. In questo senso, ad esempio, anche le esperienze di volontariato hanno un significato e un valore nella possibile selezione dei candidati.

## **Quali profili cercate attraverso il Fast Track Management Program?**

Per questo recruitment non cerchiamo persone che coprano una specifica posizione aperta, quindi non siamo alla ricerca di un numero fisso di persone, ma persone che, grazie al proprio talen-

to, trovino la collocazione più confacente alle proprie capacità in azienda.

## **Come interpretate in Whirlpool Italia la parola "talento"?**

L'Ftmp esprime al meglio la nostra idea di centralità del talento. Perché è un ribaltamento della prospettiva tradizionale dell'offerta di lavoro: prima viene la persona, poi l'inquadramento nell'organizzazione. È una pro-

## **Fast-Track Management Program**



cedura che seguiamo per i migliori laureati a livello europeo, perché pensiamo che siano proprio i talenti il patrimonio più prezioso di un'azienda. Per questo valutiamo tutto, non solo la laurea, ma anche le esperienze fatte all'estero, di studio e lavoro e anche nel volontariato.

#### Quanto investite in questo tipo di selezione dei giovani?

Ci investiamo tantissimo. Sono selezioni pro-attive, dedicate, che avvengono ogni 3 mesi.

#### Cosa succede, poi, concretamente?

Iniziano le video-interviste e i test on line. Quindi c'è la fase in sede, con 16-17 candidati che si fermano tre intere giornate nel corso delle quali svolgono colloqui, lavori di gruppo, incontri con il top management. Tutti ricevono un riscontro. Poi è la volta dell'intervista individuale finale. Chi viene selezionato inizia un percorso in azienda della durata di 30 mesi: 3 mesi sul campo,

per toccare con mano il processo di vendita, 3 mesi in fabbrica per conoscere direttamente i meccanismi di produzione, quindi un primo incarico di un anno in un Paese e poi in un altro Paese. Alla fine si riceve una certificazione del percorso svolto e si diventa manager, seguiti da un tutor con un piano di training dedicato.

#### Seguite lo stesso tipo di percorso anche per altre figure aziendali?

Anche il recruiting per le figure senior è improntato sulla stessa metodologia, con caratteristiche, cioè, di pro-attività, internazionalità e diversity management. Cerchiamo di assumere non per l'oggi, per coprire un buco, ma per sviluppare una carriera, guardando avanti. Così quando si aprono le posizioni abbiamo già i talenti. Preparati per contesti complessi, team multiculturali e costante ricerca dell'innovazione.

## INDENNITÀ DI TRASFERTA IN ITALIA E ALL'ESTERO



*Renato de Chaurand  
Presidente  
di ECA Italia*

Un altro aspetto importante nel complesso delle misure che accompagnano le trasferte riguarda il riconoscimento di viaggi interruttivi per il rientro in sede. In Italia questi rientri sono quasi generalizzati (ad esempio una volta al mese). All'estero, invece, i rientri sono spesso articolati in relazione alla distanza della sede estera (e del costo del viaggio quindi), con un riflesso sull'ammontare, più o meno elevato, dell'indennità di trasferta. A parte l'Europa più prossima si va mediamente dai due ai tre o al massimo quattro mesi di permanenza ininterrotta.

È il caso di richiamare, infine, un punto che riveste sempre notevole interesse quando si debba discorrere di trasferte all'estero e tocca la materia

della prestazione del lavoro straordinario. E ciò in considerazione della maggiore intensità del lavoro che spesso si determina in queste circostanze, anche per una scelta degli interessati, che vogliono anticipare il rientro in Italia a lavoro compiuto. Contemporaneamente va ricordato che non è sempre possibile effettuare le consuete verifiche di durata del lavoro stesso.

**Renato de Chaurand completa l'esame iniziato nell'ultimo numero di IMJ delle peculiarità che caratterizzano il tema dei trattamenti (non solo economici) praticati nel nostro Paese per le trasferte in altri Paesi**

La forfetizzazione ex ante è quindi assai praticata, ovviamente per il personale soggetto a limiti di orario, e talvolta può valere a compensare indennità di trasferta estero meno elevate, costruendo, anche quando queste non siano ritenute del tutto sufficienti, un

“pacchetto” estero ugualmente incentivante. Per il personale di livello più elevato chiamato spesso ad effettuare trasferte all'estero, quando queste siano connaturate al tipo di lavoro svolto, in aggiunta o in sostituzione del riconoscimento di specifiche indennità di trasferta, spesso sarà il normale e ricorrente trattamento



retributivo a tener conto della particolare situazione degli interessati, anche come logica contropartita alla piena disponibilità a svolgere tutte le trasferte richieste. Ovviamente lo stesso obiettivo può essere raggiunto col riconoscimento di premi per obiettivo, ove l'obiettivo sia (in tutto o in parte) il positivo svolgimento delle trasferte all'estero.

# ETICA ED ECONOMIA A BRACCETTO



**E**CA Italia anche quest'anno ha sponsorizzato la conferenza che, per il venticinquesimo anno, **Nemetria** – importante associazione che opera nel settore della formazione e della cultura d'impresa – ha tenuto a Foligno sul tema "Etica ed Economia". La conferenza aveva per titolo "Le priorità: il lavoro, lo sviluppo, la crescita dei sistemi".

Gli interventi principali sono stati tenuti dal Ministro Enrico Giovannini, dal Segretario Generale CISL Raffaele Bonanni, dal Presidente INPS Antonio Mastrapasqua, dal Vice Presidente di Confindustria Ivan Lo Bello e dal Presidente del Censis il Sociologo Giuseppe De Rita.

L'agenda di lavoro si è molto prestata ad una discussione di profilo



politico-economico, della situazione di stagnazione (fino alle soglie del 2000) e di crisi + stagnazione (dal 2000 ad oggi) che affligge il nostro Paese, in "black out economico" da quasi venti anni. L'etica, quindi, riferita più al nostro sistema politico che all'impresa. Si è peraltro ricordato come l'internazionalizzazione del business sia stata e sia tuttora quella strategica leva attraverso la quale le aziende italiane che l'hanno intrapresa sono riuscite a drenare o quanto meno a contenere la crisi. Il rapporto continuativo intrattenuto da ECA Italia con oltre 200 aziende impegnate all'estero ne è prova quotidiana, che conferma questo certo principio di riferimento. Rimane aperta la criticità di tutte quelle aziende che non hanno avuto o non hanno la forza di compiere questo passo, con conseguente effetto a valle negativo sui relativi addetti ai lavori e, in termini macroeconomici, su una consistente parte dei nostri concittadini.

**ECA Italia sponsor della conferenza organizzata dall'associazione Nemetria sulle priorità per il Paese: lavoro, sviluppo, crescita dei sistemi**

*"(...) Negli ultimi dieci anni è mancata la prospettiva di progettare un futuro sia a livello di Governo sia a livello delle imprese, cosa indispensabile per superare la congiuntura drammatica che ci affligge (...)".* L'intervento del Ministro del Lavoro Giovannini è stato molto severo anche verso i governi. Significativamente, per una platea molto attenta, ha aggiunto: *"(...) Mi batterò affinché venga approvato il sostegno per l'inclusione attiva, la spinta giusta per tornare nel mercato del lavoro (...)".*

Il confronto con le nostre aziende clienti ci ha permesso di verificare come la maggior parte dei Paesi europei ha creato sistemi di welfare di questo tipo, più adatti ad affrontare crisi di lungo periodo. Ivan Lo Bello ha in tal senso parlato di formazione dei giovani e dei "meno giovani" e della necessità di superare le visioni corporative, che nella pratica potrebbe, in effetti, significare il sacrificio di interessi di parte ... uno sforzo "etico", senza il quale l'economia difficilmente potrà risollevarsi.

Il Segretario della CISL Bonanni ha affermato, come i sindacati da tempo stanno sostenendo, che "(...) a combattere la disoccupazione devono essere le imprese e che le imprese si possono risollevare solo dopo una reale e significativa contrazione della pressione fiscale (...)".

In sintesi gli interventi hanno dimostrato che il concetto di etica è diventato protagonista del dibattito economico. La crisi attuale è stata in larga parte letta come "prodotto di una consistente mancanza di eticità", dell'eccesso di speculazioni finanziarie non produttive. L'etica è, quindi, innanzitutto un problema di assunzione di responsabilità verso la collettività. Campo privilegiato per lo svolgimento del discorso etico è, appunto, l'economia; un compito della politica ma che alla politica non è riservato e coinvolge anche le aziende. Rimane peraltro difficile declinare l'etica a livello di azienda, sbarazziamo in tal senso il campo dall'affermazione che il guadagno non è etico. Senza di esso le aziende non investirebbero nel e sul lavoro. Etici però devono essere anche i comportamenti individuali di chiunque operi in azienda, nel rispetto delle regole e gerarchie aziendali, con intelligenza, lealtà e sincerità, valutando attentamente le conseguenze dei propri comportamenti organizzativi nel quadro del ruolo che l'azienda gli ha assegnato.

# “DIVERSITÀ CULTURALE, IMPARIAMO A GESTIRLA”



*Stefania Celsi  
Amministratore Delegato  
di BonBoard*

**B**onBoard è una startup che aiuta imprese e istituzioni a trovare personale adeguato alla propria crescita internazionale e affronta gli aspetti legati ai cambiamenti culturali coinvolti nei nuovi processi di trasformazione. “Una sfida – spiega l’Amministratore Delegato Stefania Celsi – che si svolge su più fronti, ma che vede al centro il fattore umano, risorsa primaria di qualsiasi impresa”.

## Perché e come è nata BonBoard?

Nasce dalla passione di alcuni professionisti che hanno fatto tesoro del collegamento tra gli aspetti business delle imprese coi temi di sviluppo e valorizzazione del capitale umano. Approfondiamo il tema della multiculturalità nella società, e quindi nel mondo del lavoro, dando un supporto per la sua gestione, sia con servizi di recruiting di risorse multiculturali, che con servizi di formazione e consulenza.

## In Italia esiste un gap da colmare in questo ambito?

Nel nostro Paese non si è ancora abbastanza considerato il tema degli stranieri e dei giovani di seconda generazione come una leva vincente per la competitività, dunque ci sono ancora pregiudizi e una miopia politica da superare.



**Stefania Celsi, intervistata da Manager Italia, affronta gli aspetti legati ai cambiamenti culturali coinvolti nei nuovi processi di trasformazione**

## Donne e uomini: l'approccio verso la multiculturalità è differente?

Non vorrei cadere nei luoghi comuni, ma dalla mia esperienza posso senz'altro confermare che le donne si trovano più a loro agio con persone di cultura e razza differenti e sembrano più inclini ad affrontare situazioni di integrazione, di dialogo e confronto, grazie a capacità negoziali in media superiori a quelle degli uomini e a una predisposizione innata, l'intelligenza emotiva.

## Ma quali sono le principali criticità che ostacolano il governo della diversity culturale?

Ci sono tre macro problemi. Il primo è legato ai budget dedicati a questo tema: ad esempio quello per la formazione legata al diversity management è oggi più che mai ridotto, visto che si tendono a privilegiare le competenze tecniche rispetto a quelle soft. Esiste poi il tema di individuare e selezionare le risorse multiculturali giuste che non devono essere viste come una competizione rispetto a una platea di giovani italiani non occupati. Il terzo ostacolo è la scarsa attenzione, per non dire indifferenza, da parte della classe dirigente. Non voglio infine dimenticare le

preoccupanti esternazioni da parte di alcuni esponenti del mondo politico, che non rendono onore all'Italia e alla sua capacità di accogliere gli stranieri.

## All'estero il discorso cambia?

Se restiamo in Europa, cito i paesi del nord Europa per l'approfondimento del cross cultural management. La Germania affronta da tempo la questione dei flussi immigratori, anche attraverso una formazione specifica e capillare all'interno delle aziende. Oltreoceano, uno dei paesi più multiculturali è il Canada. Inoltre ci sono anche imprese multinazionali, come L'Oréal senz'altro all'avanguardia su questi temi.

# L'International HR vola in alto



ECA Italia presenta il Piano di Formazione 2014

■ CORSI INTERAZIENDALI ■ FOCUS ■ CONVEGNI



[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)

# Nel mondo, alleati al tuo fianco.



- Consulenza per la gestione degli espatriati
- Data Management per il trattamento economico del personale internazionale
- Tools utili per la gestione del personale in mobilità internazionale
- Formazione strategica per la gestione degli espatriati

[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)



[www.eca-international.com](http://www.eca-international.com)

ECA INTERNATIONAL è leader mondiale nello sviluppo e nella messa a punto di soluzioni per la gestione del personale espatriato. I nostri team, altamente specializzati, aiutano a garantire un'efficiente e produttiva organizzazione degli incarichi internazionali.

ECA INTERNATIONAL fornisce informazioni, competenza tecnica, sistemi e assistenza nei formati e nelle modalità richieste dai suoi clienti. L'ampia gamma di servizi offerti include: un pacchetto "out-source" completo di calcoli stipendi, assistenza e consulenza per le aziende che hanno limitate risorse a disposizione per la gestione del personale espatriato; sottoscrizioni con accesso ad una banca dati online esaustiva e a sistemi di software per aziende con alti requisiti; politiche di gestione d'espatrio su misura e programmazione di sistemi per le aziende con migliaia di dipendenti espatriati in tutto il mondo.

SEDE OPERATIVA - ECA International  
New Brook Buildings  
16 Great Queen Street  
London - WC2B 5DG  
Tel.: +44 (0)20 7351 5000  
Fax: +44 (0)20 7351 9396  
e-mail: [eca.uk@eca-international.com](mailto:eca.uk@eca-international.com)

## CALCOLA IL COSTO DEL PERSONALE LOCALE

con

# Abaco

## Worldwide Labour Cost

[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)



CONTINUA AD AGGIORNARTI CON NOI

SITO UFFICIALE  
[www.ecaitalia.com](http://www.ecaitalia.com)

BLOG  
[www.distaccoestero.com](http://www.distaccoestero.com)

ECA ITALIA NEWS: GUARDA IL WEB TG!  
[www.youtube.com/user/EcaltaliaChannel](http://www.youtube.com/user/EcaltaliaChannel)

SEGUICI SU

