

EDITORIALE

di Andrea Benigni
AD ECA Italia

ALLEANZA FISCALE

Partnership EKS – Global Tax Network

Come noto a chi conosce la storia e la crescita di ECA Italia, **Expatriates Key Solutions (EKS)** è la service company del nostro Gruppo di società, costituita nel 2005, a seguito di un input del nostro azionista di riferimento, **ECA International**. La ragione che portò al lancio di questa start up era figlia di un preciso intento strategico pienamente condiviso da ECA International ed ECA Italia: separare le attività di consulenza, formazione tecnico manageriale ed agenzia da quelle di "service ed outsourcing". EKS ha risposto e sta tuttora rispondendo a questo tipo di esigenza, fornendo alle aziende clienti di ECA Italia attività di "service" che vanno dalla compliance fiscale all'immigration, passando per la gestione delle rappresentanze/agenzie previdenziali internazionali. Gli interventi "in service" richiedono spesso una collaborazione tra il consulente italiano che monitora l'home country e il consulente straniero che segue più da vicino l'host country. E questo è tanto più vero quando l'oggetto del servizio è quello legato alle attività di compliance fiscale.

È in questa direzione che EKS ha aperto una business partnership con la società **Global Tax Network (GTN)**. GTN è presente sul mercato internazionale con sedi a Londra, New York ed Hong Kong e può contare su più di 80 consulenti fiscali affiliati a livello worldwide. L'intento di EKS è quello di mettere a disposizione delle proprie aziende clienti una rete di professionisti che possa dare assistenza fiscale host country a quelle Direzioni Risorse Umane che devono gestire le criticità di cui alle attività di compliance fiscale home ed host dei propri espatriati, con EKS che, per le aziende italiane, fungerà da coordinatore di questi processi.

Attraverso questa partnership il nostro Gruppo di società amplia la base di strumenti che intende mettere a disposizione del proprio mercato di riferimento: **posta a monte la pianificazione strategica dettata da ECA International** per tutte le linee di business proposte e sviluppate da ECA Italia, il service di EKS, declinazione naturale di questa strategia, si arricchisce di una preziosa collaborazione che renderà più coordinate le linee di prodotto offerte.

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
Alleanza fiscale
di Andrea Benigni
- **EXPATS NEWS [p. 2-3]**
La localizzazione degli expats
di Stefano Pacifico
- **CinetECA [p. 3]**
Io sono Li
- **WORLD NEWS [p. 4-5]**
*Svizzera e Turchia:
immigrazione a confronto*
di Francesca Romana Rotella
- **WORLD NEWS [p. 5]**
Svizzera meno "segreta"
- **HR STUDIES [p. 6-7]**
*Riconoscimento di benefits e
ottimizzazione dei costi*
di Barry Rodin

International Mobility Journal
Bimestrale

ANNO VII - n° 43 - Luglio Agosto 2013

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

Editore

ECA Italia srl - 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

Studio Pixart srl Unipersonale

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

LA LOCALIZZAZIONE DEGLI EXPATS: SFIDE IN UNO SCENARIO DI TRANSIZIONE



Stefano Pacifico
Partner ECA Italia
Commercial Manager

Il fenomeno degli expatriates in Cina sta vivendo una fase di transizione in cui il contesto generale si presenta meno appetibile in funzione di un costo della vita crescente (in relazione all'inflazione e all'apprezzamento del renminbi) e a una situazione in cui le aziende cercano di valorizzare sempre più i talenti locali o i cosiddetti "returnees". Tuttavia la necessità e la richiesta di competenze specialistiche continua ad essere alta e ci sono sempre nuove aziende che si confrontano con il mercato cinese cogliendo nuove e diverse opportunità.

La mobilità internazionale in Cina si colloca poi all'interno di una tendenza più generale delle aziende che cercano un approccio flessibile alla definizione delle modalità organizzative (short-term, "local foreigners", virtual teams) e del trattamento economico complessivo. La specificità del mercato cinese tende peraltro a privilegiare soluzioni di assegnazione di medio-lungo periodo

La specificità del mercato cinese tende a privilegiare soluzioni di assegnazione di medio-lungo periodo (2/3 anni) invece di assegnazioni di breve periodo (short-assignment di 3/6 mesi anche ripetuti)

(2/3 anni) piuttosto che assegnazioni di breve periodo (short-assignment di 3/6 mesi anche ripetuti). Le prassi che si stanno sviluppando in questi anni evidenziano un prolungamento delle assegnazioni per periodi più lunghi (3/5 anni) e un cambiamento

quindi anche dei modelli contrattuali e politiche retributive per tale popolazione: si sta creando una popolazione di c.d. "local foreigners", cioè di lavoratori stranieri che hanno deciso di risiedere in Cina per

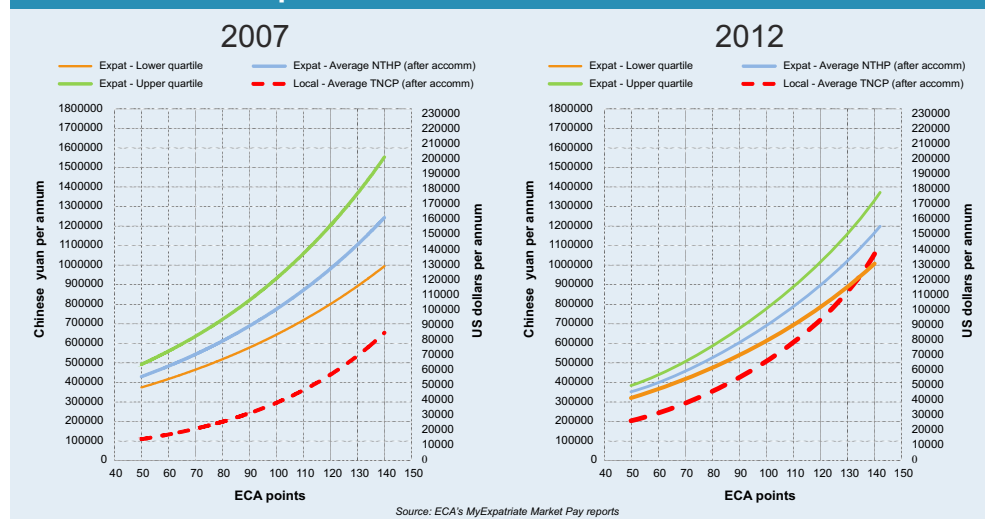
periodi consistenti da subito oppure, soluzione più frequente, successivamente ad un primo periodo di assegnazione come "distaccati" dal Paese di origine. La localizzazione comporta di norma l'interruzione del rapporto di lavoro con la società di origine e la definizione di un contratto di lavoro esclusivo con la società cinese presso la quale tali lavoratori operano.

La localizzazione determina una nuova definizione del trattamento economico del lavoratore che prevede il venire progressivamente

meno delle indennità connesse con l'espatrio e dei principali benefits. Il contenimento dei costi deve però garantire all'espatriato il mantenimento di un tenore di vita adeguato e intervenire su nuovi aspetti che potranno assumere maggiore rilevanza nel nuovo contesto. Le indennità di espatrio verranno parzialmente assorbite nella retribuzione in quanto si presume che i fattori di disagio e di differenziale del costo della vita saranno in generale compensati, il primo da una prolungata permanenza, il secondo da una sviluppata "ability spending" che ha portato i lavoratori ad ade-

Stefano Pacifico illustra l'evoluzione dello scenario per la gestione degli espatriati in Cina

Expatriate vs local salaries in China



guarsi ad un diverso modello di consumi.

Da una recente Indagine di ECA International, che ha confrontato il mercato retributivo espatriati in Cina con il mercato locale tra il 2007 e il 2012, emerge come il gap salariale in termini di netto totale (senza importi variabili e benefits) tra un espatriato ed un locale si è ridotto notevolmente soprattutto per la popolazione di Middle e Top Management (vedi grafico).

Un'altra sfida per le aziende consiste nel gestire i benefits tipici dell'espatrio nella proposta di localizzazione: alloggio, scuola per i figli, assicurazioni. Per tali benefits le aziende spesso adottano una riduzione progressiva (c.d. "phase out") sino al completo annullamento nell'arco di un paio di anni. I temi sui quali "local foreigners" e aziende si stanno interrogando riguardano la contribuzione a forme pensionistiche alternative a quelle obbligatorie e la fornitura di assicurazioni mediche che consentano un'adeguata copertura sanitaria al lavoratore e al suo nucleo familiare nel Paese di residenza.

Come noto, nel corso del 2012, è stata data attuazione, seppure non in tutte le città della Cina, alla nuova normativa cinese che ha obbligato anche i lavoratori stranieri a contribuire al sistema di sicurezza sociale locale; tale sistema però non garantisce adeguati benefici al momento e dovrà essere opportunamente implementato per disciplinare alcuni specifici vincoli che si applicano al personale straniero e in particolare:

- il beneficio di sussidi di disoccupazione in presenza di una normativa sull'immigrazione che non consente il soggiorno in Cina a chi non ha un contratto di lavoro;
- l'impossibilità di attivare, allo stato attuale, un regime di convenzione per le strutture medico-sanitarie internazionali (pri-

vate), che sono quelle in cui gli stranieri si indirizzano in via principale anche per maggiore comprensione linguistica.

Con riferimento alle risorse di nazionalità italiana, ricordiamo che Italia e Cina non hanno sottoscritto un accordo di sicurezza sociale e i lavoratori italiani, anche se localizzati, dovranno continuare a contribuire al sistema di previdenza obbligatorio italiano, instaurandosi di fatto una doppia contribuzione. La continuità della contribuzione obbligatoria italiana, che deve essere garantita dalle aziende cinesi ai sensi della L. 398/87, in particolare se controllate da aziende italiane, rappresenta sicuramente una leva importante nelle decisioni di trasferimento di lungo periodo.

L'applicazione della contribuzione italiana avviene mediante la nomina di un rappresentante previdenziale italiano via conferimento di un mandato per atto pubblico. Tuttavia anche il sistema previdenziale italiano è andato incontro a molteplici revisioni che limitano i benefici pensionistici e rendono quindi

Un'altra sfida per le aziende consiste nel gestire i benefits tipici dell'espatrio nella proposta di localizzazione: alloggio, scuola per i figli, assicurazioni. Per tali benefits le aziende spesso adottano una riduzione progressiva (c.d. "phase out") sino al completo annullamento nell'arco di un paio di anni.

necessario pensare a soluzioni complementari e integrative che prevedano una rendita sostenibile con le esigenze future. In tal senso le aziende stanno valutando diversi strumenti che soddisfino questa esigenza: si parla quindi di "International Pension Plan". La scelta di un piano di questo tipo deve tenere conto di diversi fattori quali: flessibilità, costi iniziali e di amministrazione, facilità di implementazione, obiettivi di investimento e fiscalità. Questi piani di previdenza integrativa possono essere quindi inseriti all'interno di politiche più generali di compensation anche in un'ottica di retention per determinate categorie di lavoratori sui quali l'azienda intende investire anche attraverso lo sviluppo di una carriera internazionale.

CinetECA



IO SONO LI

Regia: Andrea Segre - Anno: 2011 - Paese: Italia

Shun Li lavora in un laboratorio tessile della periferia romana per ottenere i documenti e riuscire a far venire in Italia suo figlio di otto anni. All'improvviso viene trasferita a Chioggia, una piccola città della laguna veneta per lavorare come barista in un'osteria. Bepi, pescatore di origini slave, soprannominato dagli amici "il Poeta", da anni frequenta quella piccola osteria. Il loro incontro è una fuga poetica dalla solitudine, un dialogo silenzioso tra culture diverse, ma non più lontane. È un viaggio nel cuore profondo di una laguna, che sa essere madre e culla di identità mai immobili. Ma l'amicizia tra Shun Li e Bepi turba le due comunità, quella cinese e quella chioggiotta, che ostacolano questo nuovo viaggio, di cui forse hanno semplicemente ancora troppa paura.

SVIZZERA E TURCHIA: IMMIGRAZIONE A CONFRONTO



*Francesca Romana Rotella
International HR Senior Consultant
ECA Italia*

Sia la Svizzera che la Turchia hanno deciso di introdurre importanti novità in tema di immigrazione; ma se da una parte l'Unione Europea guarda con favore i cambiamenti che interessano la Turchia, lo stesso non si può dire per le decisioni prese a Berna, le quali destano qualche preoccupazione in quel di Bruxelles.

Ma andiamo per ordine, ed iniziamo dalle novità

che riguardano il Governo di Ankara: **in data 11 aprile 2013 è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale turca la legge n. 6458 sull'immigrazione e la protezione internazionale la quale entrerà in vigore tra circa un anno.** L'introduzione di questa nuova legge comporterà importanti cambiamenti, in particolar modo per quanto attiene alla procedura ed ai requisiti necessari per l'ottenimento del permesso di soggiorno.

Ecco le novità di maggior interesse ad una prima lettura della

norma:

- l'estensione ai viaggiatori d'affari della regola dei 90 giorni di presenza massima entro un periodo di 180 giorni;
- i visti sticker ottenuti alla frontiera avranno 15 giorni di validità massima;
- l'obbligo di richiedere il permesso di soggiorno entro 30 giorni dall'ingresso nel Paese verrà esteso a 90 giorni per alcune categorie;
- la richiesta di rinnovo del permesso di soggiorno potrà essere presentata 60 giorni prima della scadenza;
- sarà possibile ottenere un permesso di soggiorno anche per coloro che aprono un'attività o acquistano beni immobili in Turchia;
- saranno innalzate le sanzioni per chi non rispetta la legge sull'immigrazione;
- la creazione di una nuova Direzione Generale per l'Immigrazione presso il Ministero degli Interni.

Il Governo di Ankara ha pubblicato l'11 aprile 2013 sulla Gazzetta ufficiale turca la legge n. 6458 sull'immigrazione e la protezione internazionale la quale entrerà in vigore tra circa un anno



Premier turco Recep Tayyip Erdogan

Francesca Romana Rotella presenta le novità in materia di immigrazione che riguardano i due Paesi in stretta relazione con l'Italia

Scopo della legge 6458 è anche quello di creare nuove procedure per l'ammissione ed il trattamento dei rifugiati e degli apolidi. Ed è proprio questo aspetto che fa ben sperare l'UE, in quanto la nuova legge dovrebbe innalzare i livelli di protezione offerti dalla Turchia ai migranti ed ai rifugiati, cosa attualmente molto rilevante, considerando l'elevato numero di persone che per sfuggire dalla guerra in Siria trovano rifugio in Turchia. Ciò che l'Unione Europea si aspetta dal Governo di Ankara è anche un ruolo più attivo nel

respingimento dei migranti irregolari che spesso dalla Turchia entrano in Grecia e, se ciò si realizzasse, non è escluso che si possa avviare il dialogo sulla liberalizzazione dei visti.

Ma se da una parte la Turchia continua il suo percorso di avvicinamento all'Unione Europea, dall'altra, la Svizzera sembra

andare in una direzione opposta: ci riferiamo alla decisione presa da Berna di attivare la "clausola di salvaguardia" prevista

Berna ha deciso di attivare la "clausola di salvaguardia" prevista dagli accordi di libera circolazione tra la Svizzera e l'UE



Catherine Ashton, the EU's high representative for foreign affairs and security

dagli accordi di libera circolazione tra la Svizzera e l'UE. Tale clausola viene infatti utilizzata per contenere il numero di lavora-

tori europei che continuano ad arrivare nel Paese. Di fatto la misura rinnova il contingentamento deciso lo scorso anno dei permessi di lunga durata per i cittadini degli otto Stati membri dell'Europa orientale (UE-8) e, se dovessero essere raggiunti i valori soglia, così come previsto, estenderebbe il contingentamento anche ai permessi di lunga durata per i cittadini degli Stati dell'Europa occidentale e meridionale (cd. UE-17), tra cui l'Italia. La limitazione (2.180 permessi per gli

UE-8 e 53.700 per gli UE-17) varrà per un anno, mentre non sono, invece, previste restrizioni per i permessi di breve durata (fino a 12 mesi).

Come facilmente immaginabile, non si sono fatte attendere le critiche di Bruxelles, pur riconoscendo, infatti, che l'accordo tra la Svizzera e l'UE permette di invocare la clausola di salvaguardia. L'Alto rappresentante UE Catherine Ashton ha dichiarato in una nota che le "misure adottate dal governo svizzero sono contrarie all'accordo sulla libera circolazione delle persone, perché fanno differenze tra gli stati membri".

È probabile che sulla decisione presa dal Governo elvetico abbia pesato il prossimo referendum "Contro l'immigrazione di massa" promosso dal

partito Udc/Svp, nonostante l'Unione Europea rimanga il primo partner commerciale della Svizzera.

SVIZZERA MENO "SEGRETA"

Il governo svizzero ha emesso un disegno di legge che, una volta approvato, consentirà alle banche di fornire informazioni sulla condotta dei loro dipendenti e clienti. La misura ha l'obiettivo di fornire agli istituti di credito una base legale per concordare patteggiamenti con le autorità Usa, che negli ultimi anni hanno indagato a fondo sulle banche elvetiche, spesso utilizzate dagli americani più abbienti per nascondere i loro beni dal Fisco. Si tratta di una svolta netta nella lunga tradizione di segreto bancario della Svizzera, diventata grazie a esso il più grande centro finanziario offshore del mondo, con asset depositati per un valore di 2 mila miliardi di dollari. Tradizione che ha attirato l'attenzione di diversi Paesi (oltre agli Stati Uniti, soprattutto Francia, Germania e Italia), impegnati, in tempi di scarsità di risorse, a intensificare la lotta all'evasione.

L'esecutivo elvetico ha però garantito che l'identità e i dati personali dei clienti continueranno a essere protetti. Lasciando da subi-

to la porta aperta al patteggiamento, il provvedimento dovrebbe così impedire che in Usa vengano avviati procedimenti penali contro società finanziarie svizzere,

dopo il pesante precedente di Ubs, che nel 2009 fu costretta a sborsare 780 milioni di dollari e rivelare al Fisco Usa i nomi di oltre 4mila clienti, informazioni che permisero a Washington di allargare le indagini a altri istituti, tra cui la più antica banca privata, Wegelin, costretta a chiudere i battenti dopo aver confessato di aver aiutato i clienti americani a evadere le tasse e a pagare una sanzione da 58 milioni di dollari.



RICONOSCIMENTO DI BENEFITS E OTTIMIZZAZIONE DEI COSTI



*Barry Rodin
Chief Economist
ECA International*

Nonostante la necessità di mantenere un attento controllo sui costi, non si riscontrano al momento segnali che indichino come le aziende internazionali stiano ritoccando al ribasso i pacchetti di *benefits* per il personale assegnato all'estero.

Questo perché riconoscere agli expats le spese d'alloggio, un'assicurazione medica privata, l'istruzione per i figli e i viaggi di rientro per le vacanze è generalmente ritenuto dalle grandi aziende un fattore cruciale, sotto il profilo della gestione delle risorse umane, per consentire agli espatriati e ai loro familiari uno stile di vita accettabile e sicuro. Si tratta cioè di un importante riconoscimento che tende a compensare il distacco dal Paese di origine e l'aver accettato di vivere e lavorare in un contesto profondamente diverso. Un dato quantitativo che conferma tale impostazione: fra le società che hanno aderito all'ultima indagine ECA sui *benefits* riconosciuti in occasione di assegnazioni internazionali (*Benefits for International Assignments Survey*), ben tre quarti continua a fornire assistenza finanziaria per tutti gli elementi sopra indicati.

Dove le aziende sono in grado di risparmiare?

Un pacchetto retributivo per una assegnazione internazionale può risultare da tre a quattro volte superiore rispetto a quello di un dipendente locale di pari livello. Il valore complessivo riferito ai *benefits*, in particolare, può anche

eccedere il 50% del costo totale. Come possono, dunque, le aziende rivedere la parte relativa ai *benefits* prevista dalle loro politiche di espatrio per cercare di risparmiare, continuando comunque a garantire un buon livello di vita e la motivazione dei

Analizzando i risultati del report ECA International sui benefits riconosciuti per le assegnazioni internazionali, Barry Rodin, esamina i fattori che determinano le diverse condizioni, evidenziando come sia possibile ottenere risparmi sui costi

loro dipendenti espatriati? Ecco una serie di strumenti utilizzati. **Plafond.** In linea con gli altri aspetti riguardanti i compensi definiti per le assegnazioni internazionali, vi è una crescente tendenza a garantire che le politiche di espatrio vengano applicate in maniera coerente, inclusa la definizione di *plafond* per i valori economici relativi ai *benefits* riconosciuti. Tre quarti delle aziende che provvedono a fornire gli alloggi, ad esempio, indicano un "tetto massimo" coperto dall'azienda come contributo per l'alloggio nel Paese ospitante, lasciando a carico del lavoratore espatriato eventuali costi che superino i parametri aziendali riconosciuti. La determinazione e la gestione di tali limiti, tuttavia, non è sempre di facile applicazione. La maggior parte delle aziende, in ogni caso, quando determinano i valori massimi, tengono conto di fattori come lo stato di famiglia, l'anzianità e livello del mercato locale.

Viaggi di rientro e spese scolastiche. Oltre ai *plafond*, le aziende stanno anche valutando come possono modificare più in generale le politiche di espatrio al fine di poter realizzare ulteriori risparmi. I viaggi di rientro per le vacanze e le spese per l'educazione dei figli dei dipendenti sono un esempio dei costi a cui prestano particolare attenzione. La grande maggioranza

delle aziende, per i viaggi di rientro per ferie, attualmente fornisce biglietti aerei in classe economy o economy premium alla maggior parte dei dipendenti in base ai vari livelli di anzianità e tempi di volo, anche se il 53% prevede ancora la business class, per i voli di lungo

raggio, per il personale *senior staff*. Per i figli dei dipendenti che si sono trasferiti all'estero, il 40% delle aziende (rispetto ad un terzo di cinque anni fa), incoraggia l'iscrizione alle scuole pubbliche del Paese ospitante quando l'istruzione fornita localmente è

Vi è una crescente tendenza volta a garantire l'applicazione costante delle politiche di espatrio, con una particolare attenzione alla definizione di *plafond* sui valori dei *benefits* previsti

di livello comparabile a quella del Paese d'origine.

Partecipazione dei dipendenti. Un'altra soluzione è quella di rendere corresponsabili i dipendenti per una quota percentuale della spesa inerente i *benefits*. Il 21% delle aziende che riconoscono le spese per l'alloggio locale coinvolge il dipendente per contribuire o attraverso una determinata percentuale del costo del canone d'affitto locale (il contributo medio è del 20% del canone) o con una quota proporzionale definita in base alla retribuzione pre-

vista per l'assegnazione nel Paese estero. Altra area in cui le aziende sono più propense a chiedere un contributo è quella delle utenze relative all'alloggio, dove di solito la parte a carico del dipendente risulterebbe tra il 30% e il 50% del costo annuale.

Come le diverse modalità applicative possono influenzare il costo dei benefits

Il modo in cui la prestazione viene riconosciuta può anche avere un impatto significativo sui costi complessivi dell'assegnazione. Anche se l'indagine mostra che non vi è una soluzione prevalente, fornire i *benefits* "in natura" (decisione in base alla quale i costi sono sostenuti direttamente dall'azienda) è il metodo adottato più comunemente. Altri prevedono il pagamento di specifiche indennità (*allowances*) o il rimborso diretto, parziale o totale, delle spese sostenute dai dipendenti.

Riconoscere taluni *benefits* "in natura" consente all'azienda di esercitare un maggiore controllo sulle norme applicative e sui costi, in particolare per quanto riguarda l'alloggio e le cure mediche. Inoltre, fornendo alcune prestazioni "in natura", invece che attraverso la loro monetizzazione, in determinate circostanze o specifiche giurisdizioni è possibile ridurre o eliminare la responsabilità del carico fiscale. Un esempio: se l'alloggio a Hong Kong è di proprietà o viene affittato dal datore di lavoro, la prestazione viene valutata e tassata a un valore pari al 10% dello stipendio del dipendente. Visti i livelli relativamente elevati dei canoni di locazione a Hong Kong, questo approccio si traduce in un carico fiscale notevolmente inferiore rispetto al pagamento di una indennità, che risulterebbe al contrario interamente imponibile.

Per illustrare come è possibile ridurre i costi complessivi cambian-

do la modalità di erogazione dei *benefits*, il grafico in pagina mostra tre diversi modalità di erogazione delle prestazioni riconosciute a un dipendente assegnato a Hong Kong, con una posizione di alto livello (valutazione della job position riferita a 110 punti ECA corrispondenti a 800 punti HAY). Fornire i *benefits* indicati in

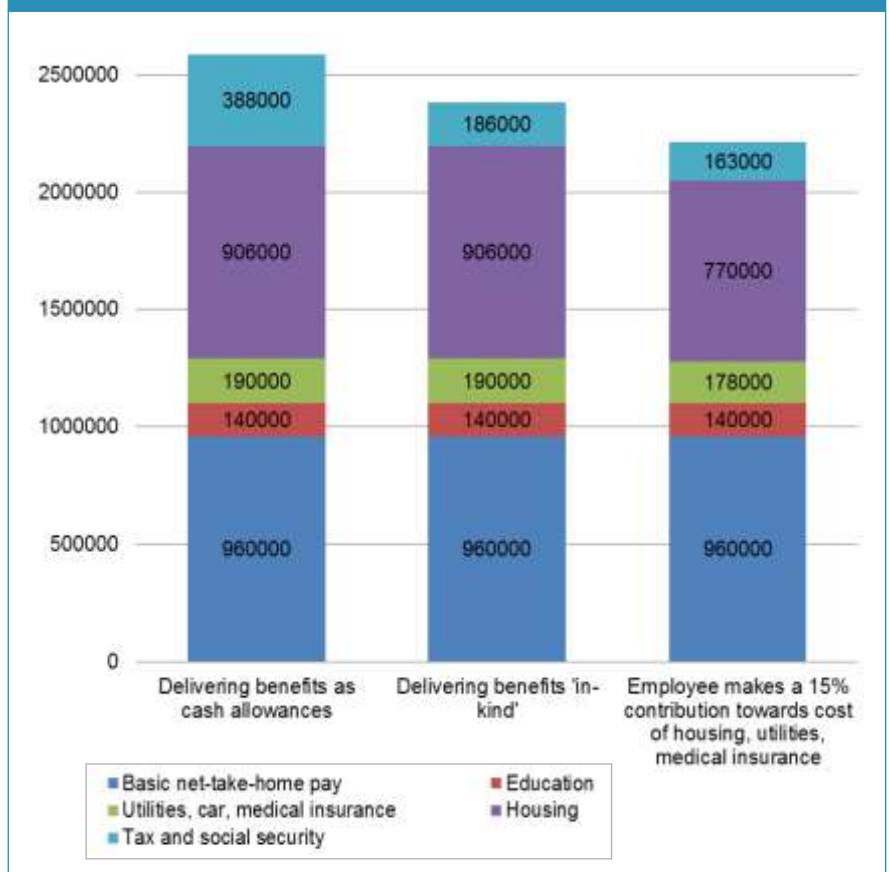
natura, invece di riconoscerli attraverso indennità i cui valori, come detto, sono fiscalmente imponibili, consente un risparmio fiscale di oltre 200.000 HK\$. Nel caso il dipendente fosse chiamato a contribuire al 15% per le spese locali relative

all'alloggio, per le utenze e l'assicurazione medica, questa soluzione consentirebbe un'ulteriore riduzione dei costi a carico del datore di lavoro (compresa la responsabilità fiscale) di 170.000 HK\$. Tale soluzione consentirebbe, anche ad una società con pochi espatriati, di ottenere una significativa riduzione dei costi.

Anche il metodo con cui la prestazione viene riconosciuta può avere un impatto significativo sui costi globali dell'assegnazione all'estero

Graph 1 : How benefit delivery can impact costs

(All figures rounded up in Hong Kong dollars per annum for a married couple with one child)



Nel prossimo numero dell'*International Mobility Journal* (settembre 2013), Barry Rodin, Chief Economist di ECA International, analizzerà le motivazioni e i nuovi fattori emergenti che influenzano l'applicazione dei *benefits*.

CONVEGNO



16 OTTOBRE 2013

Milano
Hotel dei Cavalieri - Piazza Missori, 1



Lavoratori italiani all'estero

www.ecaitalia.com

CONVEGNO



4 DICEMBRE 2013

Milano
Hotel dei Cavalieri
Piazza Missori, 1



Immigrazione PROBLEMA STRATEGICO
PER LE AZIENDE INTERNAZIONALI

www.ecaitalia.com



www.ecaitalia.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



CALCOLA
IL COSTO
DEL
PERSONALE
LOCALE

con

Abaco

Worldwide Labour Cost



www.ecaitalia.com

CONTINUA AD AGGIORNARTI CON NOI

SITO UFFICIALE
www.ecaitalia.com

BLOG
www.distaccoestero.com

ECA ITALIA NEWS: GUARDA IL WEB TG!
www.youtube.com/user/EcaitaliaChannel

SEGUICI SU

