



EDITORIALE

Andrea Benigni - AD ECA Italia

NUOVI ESPATRIATI "VIA BREXIT"?

Non abbiamo ancora notizie precise sulla Brexit, se ne dava conto nell'ultimo numero di IMJ, peraltro sul *Corriere della Sera* del 24 ottobre 2016 si parla diffusamente di una "Hard Brexit", alla luce delle ultime posizioni – decisamente intransigenti – del premier britannico Theresa May sul tema della libertà di movimento, approccio quest'ultimo che non potrebbe che portare a una vera e propria rottura, lontana da quella "Norvegia bis" di cui sul nostro *International Mobility Journal* abbiamo scritto di recente.

Il primo spunto lo ha dato il mercato delle banche e società finanziarie: Anthony Browne – il rappresentante e portavoce della Associazione Banchieri Britannici – scrive sull'*Observer* del 22 ottobre 2016 che "i primi traslochi ci saranno già verso Natale con riguardo alle società bancarie più piccole, seguite dalle grandi nel 2017".

Quali le eventuali destinazioni prescelte? Dublino sembra confermare quel ruolo "captive" che più di una volta è stato esaltato nel corso di questi ultimi decenni, non solo "per colpa" della Brexit. Ma anche Francoforte, Parigi, Amsterdam. Tutte associate da un fattore comune: un sistema giudiziario che garantisce non solo chi investe nel Paese, ma semplicemente chi nel Paese vi risiede. Guido Rosa – presidente dell'Associazione Banche Estere in Italia – rileva come "Milano potrebbe essere un'altra delle location scelte dalle banche internazionali. È una città interessante sotto tutti i punti di vista, amata dai manager internazionali ... ma meno dagli investitori, a causa di un sistema giudiziario che norma il paese dove Milano si trova, l'Italia". È realisticamente questa una delle variabili critiche della crisi italiana, dove peraltro di recente il decreto internazionalizzazione ha decisamente migliorato l'indice di attrattività del nostro Paese, avendo riguardo dei noti benefici fiscali di cui i manager qualificati stranieri possono beneficiare sotto determinate condizioni, allineando in tal senso l'Italia ad un trend di competitività che a oggi era proprio in Europa di paesi come Olanda, Spagna e Francia.

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1, 7]**
Nuovi espatriati "via Brexit"?
di Andrea Benigni
- **EXPATS NEWS [p. 2-3]**
La localizzazione degli espatriati: le sfide in uno scenario di transizione
di Stefano Pacifico
- **EXPATS WORLD [p. 4-5]**
Intervista a Sofia Omar
di Marco Girardo
- **FORMAZIONE [p. 6-7]**
Giovani cervelli in fuga?
Ecco come ritornano
di Gregorio Massa

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO X - n° 63 - Novembre Dicembre 2016

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

Pubbliarte Promozioni & Eventi Soc.Coop. a r.l.

Via degli Ontani, 14

00172 Roma

LA LOCALIZZAZIONE DEGLI ESPATRIATI: LE SFIDE IN UNO SCENARIO DI TRANSIZIONE



Stefano Pacifico
Commercial Manager
ECA Italia

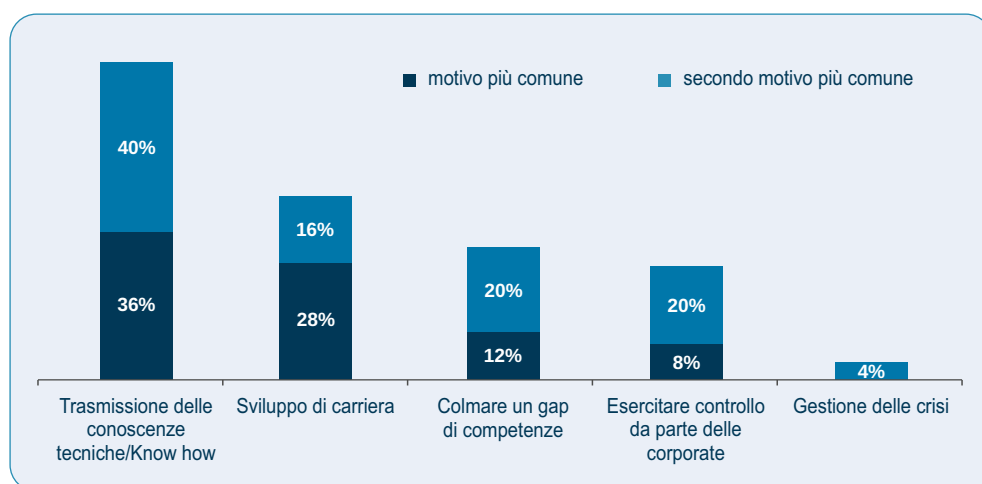
Se è vero che l'approccio delle multinazionali nei confronti degli espatriati è mutato nel corso degli anni, è altrettanto vero che la stessa esperienza degli espatriati in Cina si presenta meno appetibile a causa di un costo della vita crescente.

Tuttavia, la necessità e la richiesta di competenze specialistiche continua a essere alta e ci sono sempre nuove aziende che si confrontano con il mercato cinese cogliendo nuove e diverse opportunità: questo crea comunque una domanda per profili expat tanto che, in base ai risultati dell'indagine espatriati ECA Italia 2015, per le aziende italiane, la Cina rimane il secondo Paese per destinazione del personale espatriato, dopo gli USA ed insieme a Brasile ed Emirati Arabi Uniti.

Stefano Pacifico presenta i trend di cambiamento per i lavoratori italiani all'estero. Dalle motivazioni alla destinazione prevalente.

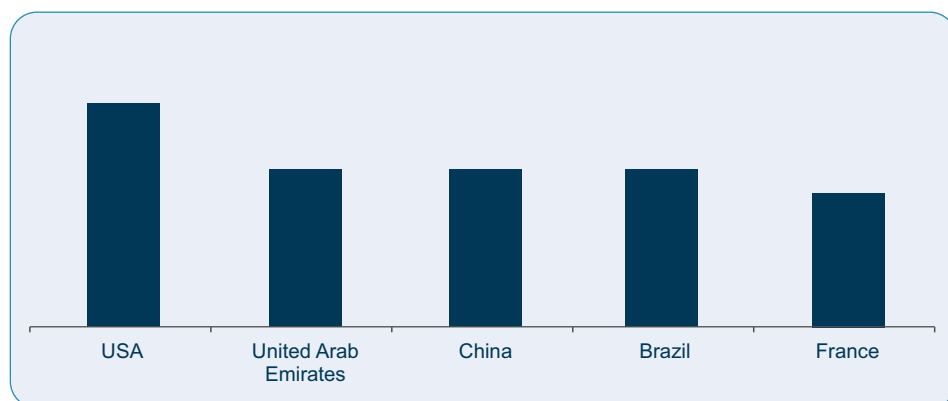
La stessa indagine rileva che le principali motivazioni dell'espatrio sono sempre quelle tradizionali (riportate nel grafico qui sotto) anche se si registra una maggiore tendenza allo sviluppo carriera proprio in una logica di maggiore connessione tra Talent Management e Global Mobility.

I due motivi più comuni per l'invio di lavoratori in mobilità internazionale



(Fonte: Indagine ECA Italia 2015: politiche e prassi per la gestione degli espatriati italiani)

I cinque paesi di più frequente assegnazione degli ultimi 12 mesi



(Fonte: Indagine ECA Italia 2015: politiche e prassi per la gestione degli espatriati italiani)

La mobilità internazionale in Cina si colloca 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 (2/3 anni) piuttosto che assegnazioni di breve periodo (short-assignment di 3/6 mesi).

anche ripetuti).

La prassi che si sta sviluppando in questi anni evidenzia un **prolungamento delle assegnazioni** per periodi più lunghi (3/5 anni) e un cambiamento quindi anche dei modelli contrattuali e delle politiche retributive per tali gruppi: si sta creando una popolazione di cosiddetti “*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 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 benefit. 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 rispettivamente da una prolungata permanenza e da una sviluppata “*ability spending*”, che ha portato i lavoratori ad adeguarsi ad un diverso modello di consumi. La sfida, quindi, per le aziende, consiste nel gestire i benefit tipici dell'espatrio nella proposta di localizzazione: alloggio, scuola per i figli, assicurazioni. Per tali benefit le

aziende spesso adottano una riduzione progressiva (“*phase out*”) sino al completo annullamento nell'arco di un paio di anni. Inoltre una nuova popolazione di espatriati si sta affermando ed è rappresentata dai cosiddetti “**Self Initiated Expatriates**” – SIE: si tratta di persone che hanno deciso autonomamente di trasferirsi in Cina per studio o lavoro, per cui si pongono sul mercato del lavoro come locali anche se dovrebbero avere o

Italia e Cina non hanno sottoscritto un accordo di sicurezza sociale. I lavoratori italiani, anche se localizzati, dovranno continuare a contribuire al sistema di previdenza obbligatorio italiano, instaurandosi così di fatto una doppia contribuzione.

acquisire un insieme di competenze interculturali ricercate dalle aziende. Questa popolazione non ha di norma particolari indennità né benefits e quindi consente di bilanciare il contenimento dei costi con il beneficio delle sopraccitate competenze.

Da ultimo, i temi sui quali i “*local foreigners*” e le 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.

Inoltre 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 così 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

Foto da - <http://www.bbc.com>



nelle decisioni di trasferimento di lungo periodo. L'applicazione della contribuzione italiana avviene mediante la nomina di un rappresentante previdenziale italiano da parte della società cinese che quindi fornisce ai propri “*local foreigners*” italiani un benefit aggiuntivo che li garantirà almeno fino alla sottoscrizione di un apposito accordo di sicurezza sociale tra Italia e Cina.

INTERVISTA A SOFIA OMAR



Marco Girardo
caporedattore della Redazione
Economia del quotidiano *Avvenire*
e coordinatore di redazione IMJ

Una bella sfida, non c'è dubbio. Ci riferiamo a quella che sta affrontando Sofia Omar, HR Manager di una fra le più innovative agenzie di comunicazione creativa d'Italia, la **Young Digital**s di Padova. Una bella sfida perché, nell'epoca della cosiddetta "fuga dei cervelli" – dall'Italia, s'intende – l'azienda veneta importa invece talenti dall'estero. Li richiama a Padova per riuscire a esportare meglio il "Made in Italy" e i grandi brand nei mercati emergenti (o già emersi, a seconda dei punti di vista, considerato che parliamo anche di Cina e Russia). Sarà Sofia a raccontarci perché in casa Young Digital hanno deciso di andare a caccia di talenti in Rete in ogni angolo del mondo. E soprattutto quanto un approccio multiculturale alla gestione delle risorse umane sia indispensabile nell'attuale contesto competitivo.

Prima, però, è interessante capire quanto sia in linea l'approccio al diversity management di Young Digital con la storia dell'azienda veneta, fondata solo cinque anni fa da tre giovani startupper, all'epoca poco più o poco meno che trentenni. Guido Ghedin, Marco Pezzano e Michele Polico si sono incontrati nel 2010 ai Young Digital Lab, dei laboratori per insegnare le nuove tecniche di digital e social media marketing. Anche a partire da quell'esperienza e praticamente senza finanziamenti bancari è stata fondata l'agenzia Young Digital. Obiettivo: lavorare su progetti di comunicazione, dalla strategia all'implementazione, incluse la creatività, la produ-

zione di contenuti foto e video e la gestione di canali in più lingue. I primi clienti erano già di standing elevato: da Trussardi a Police, da Lamborghini a Coin, passando per nomi del calibro di Benetton, Bulgari, Safilo e Ferrero. E così si è passati rapidamente dai primissimi dipendenti ai cinquanta di oggi. Tutti in Young Digital fanno parte della generazione "Millennials", cresciuti cioè mentre la rete inglobava il mondo ed entrati in ufficio già connessi. Anche Sofia Omar, naturalmente, è una protagonista della net-generation.

Quando avete deciso di andare a caccia di talenti in mezzo mondo per portarli a Padova?

Il vero salto di qualità lo possiamo far risalire al 2013, grazie al progetto "Digital In The Round". Una sorta di studio-magazine in lingua inglese che analizzava l'ecosistema social e la cultura

Foto da - <http://www.engage.it>



digitale dei mercati emergenti, i nuovi Paesi di destinazione dell'export italiano.

In che senso il progetto Digital In The Round è stato una molla per la multiculturalità in azienda?

L'obiettivo della ricerca era studiare i mercati emergenti o ex emergenti, a seconda delle possibili definizioni. Mi riferisco in particolare alla Russia, alla Cina, ad alcuni Paesi dell'Africa e del Medio Oriente, al Sud America. Milioni di persone, in alcuni di questi grandi Paesi, usano piattaforme diverse rispetto a Facebook e Google. Solo osservando tutti i diversi scenari digitali, oggi, è possibile essere più influenti e competitivi in un mercato globale. In Cina, ad esempio oltre 200 milioni di utenti utilizzano il principale microblog cinese, Sina Weibo, mentre altrettanti sono connessi a WeChat. In Iran esistono social network locali come Cloob. NetLog o Orkut rimangono invece popolari in molte altre latitudini: in Asia, Sud America e nel mondo arabo. In Russia, altro esempio, esistono piattaforme social locali di grande successo come Vkontakte e Odnoklassniki che seguono logiche strettamente legate al contesto geografico, linguistico e politico. Sono dei mercati enormi, sui quali lavoravamo con alcuni nostri clienti, ma anche aree del mondo dalle quali oggi provengono innovazione e piattaforme di successo. Contemporaneamente, ci eravamo accorti che per il nostro business il mercato interno, quello italiano, era abbastanza saturo. E che avevamo le capacità di portare la nostra esperienza e accompagnare quindi i nostri clienti sui mercati esteri anche su queste piattaforme. Nel 2013 nessuno ci aveva ancora pensato.

Perché ci vuole una competenza specifica per esplorare i nuovi mondi social?

Le piattaforme cinesi e russe hanno dinamiche diverse, richiedono una gestione diversa degli utenti anche ai fini del marketing e della comunicazione. Il nostro approccio specifico è stato pertanto quello della mediazione culturale, che rappresenta anche il nostro valore aggiunto: se vuoi fare business altrove, devi prima conoscere a fondo quell'altrove. In genere le agenzie si affidano a partner in loco. Noi abbiamo scelto di gestire il business dal nostro quartier generale di Padova, a due ore al massimo dai nostri clienti. Ma per farlo avevamo bisogno di persone che conoscessero a fondo quelle culture e quindi quei mercati. E siamo andati a cercarcele in giro per il mondo, aprendo delle posizioni sui principali social professional. Può sembrare contro-intuitivo, ma invece di andare ad aprire sedi all'estero, abbiamo scelto di assumere talenti stranieri qui nel Nord Est. Perché è importante che conoscano l'ambiente dove nascono certi prodotti, la cultura italiana e il nostro tessuto industriale.

Da dove siete partiti?

Abbiamo preso una ragazza cinese che viveva in Cina. L'abbiamo cercata attraverso LinkedIn e "colloquiata" via Skype. Siamo poi passati alla Russia, con la stessa procedura: abbiamo incontrato una ragazza russa che in quel periodo studiava a Milano e oggi è

a Padova.

Che profili cercavate?

Il nostro obiettivo non era e non è quello della mera traduzione: non è sufficiente, cioè, nella nostra ricerca, la sola competenza linguistica. Ciò che cercavamo e che continuiamo a cercare in altri Paesi è la conoscenza della cultura locale. Così possiamo personalizzare gli interventi sul target di riferimento.

E i mercati tradizionali?

Per un social media manager di lingua inglese abbiamo pubblicato la job position e intercettato un giovane canadese residente però ad Hong Kong che rispondeva alle nostre caratteristiche. Fatto il colloquio via Skype, ci siamo resi conto che il suo valore aggiunto era più alto e abbiamo deciso di prenderlo nonostante le difficoltà delle procedure di immigration che tuttora caratterizzano il nostro Paese. C'è poi una risorsa londinese, una ragazza che ha scelto di lasciare Londra per venire a Padova.

Bel salto, non c'è dubbio, anche senza la spinta della Brexit.

Cercava una realtà multiculturale e ha scelto noi. Ora è molto contenta. E qualche giorno fa ha iniziato anche un ragazzo degli Stati Uniti.

Chi completa la squadra?

Abbiamo un dipendente sudafricano, un collega di Taiwan, due croati, una collega ucraina e a breve un macedone.

Per inserirli?

Percorso di formazione per entrare nei flussi dell'agenzia e in alcuni casi, qualora si rivelasse utile, focus specifici sui ritmi, temi di lavoro e stile di lavoro in Italia. I cinesi, ad esempio, hanno un approccio alle gerarchie diverso da quello occidentale. Approccio che non va certo per nazionalità, ma per età: essendo la nostra una realtà in cui l'età media è molto bassa, questo poteva rischiare di creare qualche malinteso o disfunzione. Da noi ci sono tutte risorse alla prima o massimo seconda esperienza. Si tratta di un ambiente molto informale, molto flessibile, ma bisogna anche imparare come muoversi dentro questa flessibilità e imparare a non confonderla con altro. Naturalmente organizziamo anche corsi di italiano.

Come si trovano a Padova, in fin dei conti, le vostre risorse provenienti da mezzo mondo?

Padova è una città universitaria, giovane, dinamica, che coniuga a questa vivacità la tranquillità e il confort di una media città italiana a cosiddetta "misura d'uomo". Il mix è molto apprezzato, una specie di benefit. Le persone che decidono di venire da noi sono in genere molto contente della scelta di vita.

La prossima sfida?

Ci stiamo muovendo sul mercato giapponese: una vera sfida perché la diversità culturale è davvero notevole. Ma ce la faremo.

GIOVANI CERVELLI IN FUGA? ECCO COME RITORNANO



*Gregorio Massa
giornalista economico*

Solo un piccolo esempio di eccellenza intellettuale "Made in Italy": sei talenti under quaranta, sei premi. Ilaria Iacobucci si è aggiudicata per la precisione il "Paola Campese Award for research in Leukemias". A Gaetano Santulli e Silvia Balbo, ex aequo, è andato il premio "Hogan Lovells Award in Medicine, Biosciences and Cognitive Science". E poi: Umberto Berardi è il vincitore del "Franco Strazzabosco Award for Engineers" e a Fabrizio Antici è stato assegnato lo "AnnaMaria Molteni Award in Mathematics and Physics".

Andrea Isella, infine, ha meritato lo "Young Investigators Award in Environmental Sciences, Astrophysics and Chemistry".

Sono i sei ricercatori italiani che si sono fatti strada in università e centri di ricerca di Stati Uniti e Canada, premiati lo scorso ottobre all'ambasciata italiana a Washington da ISSNAF, la Fondazione

degli scienziati italiani in Nord America, che riunisce 4mila uomini e donne del mondo della ricerca. Possiamo considerarli cervelli in fuga?

"Nella scienza i confini non hanno futuro, e le reti di collaborazione, di cui ISSNAF è un esempio, sono infrastrutture immateriali che sempre più rappresentano un valore aggiunto", ha spiegato il presidente della Fondazione, Vito M. Campe-se. Che ha poi aggiunto: "Ci fa particolare piacere aver dato spazio a Human Technopole (il maxi-laboratorio per le scienze della vita e dell'alimentazione che dovrebbe sorgere negli spazi Expo a Milano, ndr), che ISSNAF considera un ottimo progetto: può rappresentare il primo di una serie di progetti che l'Italia mette in campo per attirare italiani che sono ora all'estero e permettere loro di riportare nel loro Paese la conoscenza che hanno sviluppato in tanti anni di lavoro, oltre che attrarre ricercatori stranieri".

Ogni anno l'Italia esporta circa 30mila ricercatori, importandone 3mila. Estendere l'ambito di applicabilità del progetto "Rientro dei Cervelli" e semplificare ulteriormente la fiscalità potenzierebbe ulteriormente il controsesodo.

Nel 2015 a espatriare sono stati 107.529 italiani. Più di uno su tre, il 36,7%, ha tra i 18 e i 34 anni. Ma alcune istituzioni hanno iniziato a mettere in campo progetti specifici per arrestare l'emorragia del sapere. E il programma "Rientro dei Cervelli" è stato prorogato a tutto il 2017.

Inutile negarlo, sono i numeri che lo certificano: a partire sono davvero in tanti. In generale, nel 2015 a espatriare sono stati 107.529 italiani, il 6,2% in più rispetto al 2014. Più di uno su tre, ovvero il 36,7%, ha tra i 18 e i 34 anni. Si sono uniti alla "grande metropoli", per così dire, di italiani nel mondo, che oggi conta oltre 4,8 milioni di abitanti (+ 3,7% rispetto al 2014).

L'analisi è della Fondazione Migrantes che ha presentato da poco il Rapporto "Italiani nel mondo 2016". Un quadro che conferma la vocazione italiana all'emigrazione, registrando un aumento delle partenze. Si tratta di flussi, ha osservato il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, nel commentare i dati, che "talvolta rappresentano un segno di impoverimento piuttosto che una libera scelta ispirata alla circolazione dei saperi e delle esperienze". E per quanto riguarda la mobilità dei giovani, Mattarella ha aggiunto:



"Dobbiamo fare in modo che ci sia equilibrio e circolarità. I nostri giovani devono poter andare liberamente all'estero, così come devono poter tornare a lavorare in Italia, se lo desiderano, e riportare nella nostra società le conoscenze e le professionalità maturate". Il para-

digma potrebbero essere quel mezzo milione di ragazzi di terza o quarta superiore che, dal 1947, hanno partecipato a programmi Intercultura/Afs. Dall'Italia 60mila – fra loro, per citarne alcuni, l'astronauta Samantha Cristoforetti, i top manager Diego Piacentini e Franco Bernabè – , solo quest'anno 2.500.

In effetti, già oggi anche gli under 40 a volte ritornano. E a rientrare potrebbero essere molti di più. Ritornano dopo aver appreso, condiviso, imparato all'estero. Tanti "cervelli" italiani – non solo ricercatori e scienziati, ma anche imprenditori, professionisti, intellettuali – riescono così ad arricchire enormemente con il bagaglio acquisito nel corso della vita il Paese in cui sono nati. Anche perché alcune istituzioni hanno iniziato a mettere in campo progetti specifici per arrestare l'emorragia del sapere. Offrendo a ricercatori e docenti un futuro anche nelle università italiane. Sono ad esempio operative le misure per attrarre in Italia i vincitori dei bandi dell'European Research Council (ERC) e incentivare la partecipazione di ricercatori italiani a queste competizioni. "Nel Programma Nazionale per la Ricerca presentato a maggio così come nella Legge di stabilità per il 2017 – ha spiegato il Miur, per voce dello stesso ministro Stefania Giannini – abbiamo posto attenzione al tema del capitale umano, dimostrando concretamente di voler puntare su merito ed eccellenza. La ricerca la fanno le persone e rafforzare il nostro sistema significa innanzitutto investire maggiori risorse per avere più ricercatori. Le misure per l'attrazione dei vincitori dei grant europei vanno in questa direzione in modo innovativo, rispondendo alla necessità di rendere il nostro Paese più competitivo e più attrattivo a livello internazionale", dichiara il Ministro dell'Istruzione.

A disposizione dei vincitori dei grant ERC ci saranno fino a 600.000 euro per realizzare progetti complementari a quelli presentati in ambito europeo. A condizione che scelgano l'Italia come sede per lo svolgimento della loro ricerca e, in particolare, un ente di ricerca o un ateneo pubblici.

Il Consiglio di amministrazione dell'Università di Padova, invece, ha approvato da poco l'assunzione diretta di 21 docenti italiani trasferiti all'estero dopo il completamento del loro percorso di studi. Da una parte 11 professori provenienti da istituzioni straniere (quattro dalla Germania, due dalla Francia, cinque da Belgio, Stati Uniti, Canada, Regno Unito e Bulgaria), dall'altra 10 vincitori di finanziamenti del Consiglio europeo della ricerca, finanziamenti aperti a ricercatori di eccellenza di qualsiasi età e nazionalità che intendono fare ricerca nell'Unione, impegnati in università estere: due ingegneri dall'Olanda, uno storico dall'Irlanda, una neuroscienziata dalla Germania, un farmacologo dalla Svizzera, un fisico dalla Turchia, un fisico post doc in Australia, un'antropologa dal Pakistan. Si è deciso di puntare tutto sulla meritocrazia. Ed è una strada obbligata, visto che, a detta del presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione (Anac), Raffaele Cantone, una delle ragioni che spinge molti giovani altamente qualificati a migrare è "la corruzione regnante in tanti atenei". Per essere competitivi, ha dichiarato Cantone, "dobbiamo creare le condizioni vere affinché tutti possano partecipare ad una competi-

zione ideale. E qui – ha aggiunto – rientra il tema del merito nel quale si provi a verificare e valutare quello che è stato fatto, e non la logica dell'appartenenza, non solo familistica, ma anche alle cordate, gruppi di potere che spesso troviamo nel nostro Paese".

Il programma "Rientro dei Cervelli", introdotto per la prima volta in Italia con le leggi 269/2003 e 238/2010, si è rivelato in ogni caso uno strumento efficace e capace di attrarre capitale umano qualificato. Ogni anno l'Italia esporta circa 30.000 ricercatori, importandone 3.000. Estendere l'ambito di applicabilità del progetto e semplificare ulteriormente la fiscalità dei cervelli in rientro potenzierebbe ulteriormente il controsodo virtuoso. Il programma nelle sue prime versioni prevedeva incentivi per quei lavoratori specializzati e ricercatori universitari e docenti italiani (ma anche stranieri qualificati) che dopo aver operato all'estero avessero deciso di tornare (o venire) in Italia stabilendovi la propria residenza anagrafica. Il decreto legislativo 147/2015 ha prorogato fino a tutto il 2017 il limite temporale della disciplina, garantendo a chi ne usufruisce una deduzione fiscale del 30% della base imponibile per 5 anni. Per usufruirne è necessario rispettare alcuni paletti: aver prestato servizio all'estero per almeno 5 anni e restare in Italia per almeno 2 anni. Per almeno 183 giorni all'anno, poi, l'attività lavorativa deve essere svolta in Italia, mentre chi svolge funzioni direttive deve possedere requisiti di elevata qualificazione o specializzazione. Le agevolazioni sono anche estese ai cittadini UE laureati che abbiano svolto attività fuori dall'Italia per almeno 24 mesi e agli studenti che abbiano studiato all'estero per il medesimo periodo.

EDITORIALE

Andrea Benigni - AD ECA Italia

■ da pagina 1

Quindi Brexit = sviluppo mobilità da UK verso estero ... sembra incredibile, "UK ha inventato gli espatriati"... ed ora gli chiede di lasciare, insieme a molta ricchezza, la propria terra! Sarà anche nel segno di Brexit che ECA Italia chiuderà l'anno 2016 con il consueto **Convegno sull'Immigrazione di Alta Qualifica in Italia**, evento giunto alla diciottesima edizione. Quando nel 1999 abbiamo aperto a questo tipo di iniziativa non potevamo certo immaginare uno scenario come quello sinteticamente discusso in questo editoriale che chiude il 2016. Aumenteranno gli espatriati assegnati in Italia? E quale è la situazione ad oggi che il nostro paese vive sotto questo particolare punto di vista? Oltre all'intervento dei partner e del management di ECA Italia, sarà ENI Servizi a raccontarci la sua corrente esperienza in tema di inbound management. Vi aspettiamo al nostro Convegno Immigrazione 2016, per essere poi pronti a rivederci, rileggerci e riascoltarci nel 2017!

Buona Lettura

14 DICEMBRE 2016

Milano
Hotel dei Cavalieri
Piazza Missori, 1



Immigrazione di Manager e Tecnici stranieri in Italia

www.ecaitalia.com

Francesco Boggio Ferraris

Chinesedream

Nuove prospettive culturali,
economiche e lavorative tra Italia e Cina



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

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



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

