



EDITORIALE

di Andrea Benigni
Managing Director ECA Italia

DAL MEDITERRANEO

AI CARAIBI

La vision di ECA Italia afferma: "Nel mondo, alleati al tuo fianco". Ora è noto come qualsiasi vision di qualsiasi azienda ha nella mission la "via per conseguirla". Anche quest'anno ci siamo ripromessi di assecondare la nostra vision ponendo al centro i problemi, le criticità, le complessità che i nostri clienti devono fronteggiare per gestire e vincere la sfida dell'internazionalizzazione delle proprie risorse. La nostra proposta 2014 passa anche per due **Focus Paese** parzialmente o del tutto innovativi. Ci riferiamo ai Focus **Turchia**, alla seconda edizione in replica dopo il successo del giugno 2012, e **Messico** alla prima edizione. La domanda di espatrio in queste due aree è stata particolarmente significativa, l'Area Tecnica di ECA Italia è stata sollecitata su *case studies* ed analisi che hanno coinvolto in modo significativo questi due paesi. Coniugando questa esperienza operativa con le indicazioni che i clienti di ECA Italia hanno favorito nel corso dei nostri eventi 2013 è nato il rilancio del Focus Turchia da un lato e la "start up" del Focus Messico dall'altro. *"Posso distaccare il mio Project Manager presso il Rep Office di Istanbul? Quali le criticità organizzative che potrei riscontrare? Vi risulta che affinché un ufficio di collegamento possa sponsorizzare la richiesta di permessi di lavoro per cittadini stranieri, lo stesso deve dimostrare di avere almeno 5 lavoratori di nazionalità turca già in rapporto di lavoro dipendente?"* e rimanendo in area organizzativa ma spostandoci ai Caraibi. *"Ci potete confermare che la legge federale del Lavoro vigente in Messico all'articolo 7 prevede che per le società residenti in Messico la proporzione tra lavoratori locali e stranieri sia almeno 90% (messicani) e 10% (stranieri), con l'unica eccezione per le posizioni di "fiducia", vale a dire, per amministratori, dirigenti e direttori generali?"* E poi ancora pianificazione fiscale nella gestione dei trattamenti di espatrio, quali leve spingere per coordinare massima efficienza/efficacia in termini di proposta retributiva rimanendo sempre nel perimetro della *full compliance*, turca e/o messicana. Fare HR significa anche evolversi nella gestione di un tema complesso come l'*Expats Management*. Ecco che torna quindi la nostra vision, eccoci per il nono anno consecutivo ad offrire un momento di consistente confronto con professionisti stranieri, in questa occasione turchi e messicani, ed in particolare Mr Arif Çelen per la Turchia e Mr Roberto Aiza per il Messico, entrambi collegati al network Global Tax Network con cui ECA Italia ha confermato per il 2014 la sua business partnership. Vi aspettiamo nei nostri uffici di Milano - Via Antonio da Recanate 1.

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
Dal Mediterraneo ai Caraibi
di Andrea Benigni
- **EXPAT WORLD [p. 2-3]**
Espatriati: ambasciatori della Gestione del Rischio
di Raffaella Bossi Fornarini e Paolo Di Muro
- **TAX NEWS [p. 4-5]**
Imposte, il Messico cambia musica
di Roberto Aiza Haddad
- **CASE HISTORY [p. 6-7]**
Il Sole sorge ad Oriente.
Il successo di Conser in Cina
di Marco Girardo
- **CinetECA [p. 7]**
Amore in linea

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO VIII - n° 48 - Maggio Giugno 2014

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

Pixartprinting Srl

Sede legale, amministrativa e produttiva

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

ESPATRIATI: AMBASCIATORI DELLA GESTIONE DEL RISCHIO



Raffaella Bossi Fornarini
MIP - Politecnico di Milano



Paolo Di Muro
Politecnico di Milano

Sempre più aziende diventano consapevoli che la gestione dell'incertezza e del rischio sono competenze chiave che l'espatriato deve possedere o sviluppare per riuscire a produrre risultati durante il suo mandato. Come integrare gestione di incertezza e rischio e gestione della differenza di cultura nel caso degli espatriati? Ecco cosa rispondono Raffaella Bossi Fornarini (MD di Passport e Adjunct Professor Organizational Behavior MIP- Politecnico di Milano) e Paolo Di Muro (ZF Italia/ZF AG, Dipartimento di Ingegneria Gestionale, Politecnico di Milano).

“L'obiettivo è sempre e solo uno: che l'azienda e l'espatriato possano trarre il massimo vantaggio dalla gestione di attività in contesti internazionali, sfaccettati e articolati, vincendo le sfide della diversità”.

Raffaella Bossi Fornarini e Paolo Di Muro affrontano il nodo della gestione di incertezza, rischio e multiculturalità per gli expats.

Partiamo dal legame tra gestione del rischio ed espatriati: questa *liaison* esiste?

Questo legame sembra essere un tema di crescente attenzione, sia a livello aziendale che individuale. L'espatriato è normalmente scelto per le sue eccellenti competenze tecniche, gestionali, organizzative: in aggiunta a queste competenze osserviamo un trend crescente a favore della selezione di persone che manifestano un alto livello di consapevolezza del rischio e delle relative implicazioni, da quelle operative a quelle legali.

L'espatriato spesso si trova ad agire in un contesto ambiguo, incerto, culturalmente diverso da quello della casa madre, con la necessità di considerare parametri, scenari, complessità nuovi: tutto questo richiede un

approccio strutturato ed evoluto. Nel contesto della gestione del rischio, ci piace un parallelo: fino ad alcuni anni fa poche aziende si

erano dotate di un piano strutturato di gestione del rischio. Oggi gli strumenti **ERM (Enterprise Risk Management)** sono invece ampiamente diffusi, sono parte integrante e rappresentano per le aziende non solo una difesa, ma un valore. In modo analogo, quando si parla di rischio, ognuno di noi ha una propria sensibilità individuale, più o meno sviluppata: l'elemento di svolta saranno in questo caso la volontà e capacità aziendale di supportare e ottimizzare l'istinto e l'esperienza individuali con un allenamento mirato e strutturato, che tenga conto dei diversi contesti culturali.

La percezione del rischio è influenzata da culture diverse?

Sì. Ognuno di noi è portatore di molteplici culture: quella dell'azienda in cui lavoriamo, quella delle aziende in cui abbiamo lavorato in precedenza, le



influenze dell'ambito dei nostri studi, delle nostre passioni e attività. L'esposizione a certi contesti culturali, come mostrato da alcune ricerche, aumenta la propensione individuale a gestire e padroneggiare situazioni di ambiguità.

Si può quindi parlare di uno shock culturale relativo al rischio?

Ampi studi dimostrano che gli espatriati, dopo un periodo di "luna di miele" con il Paese ospitante affrontano un periodo di difficoltà: uno shock culturale in cui molto o tutto sembra diventare incomprensibile. In questa fase includiamo anche lo scontro tra la cultura del rischio di cui l'espatriato è portatore e quella del Paese che lo accoglie o, in un contesto più ristretto, quella dei suoi nuovi colleghi, magari più giovani e rappresentanti di una nazione in forte crescita in cui sta avvenendo un piccolo o grande miracolo economico o, viceversa, managers con un grado di seniority superiore e che magari rappresentano un mondo fortemente strutturato e regolamentato.

È possibile definire una strategia formativa specifica per gli expats?

Certamente. Così come è buona pratica fornire agli espatriati competenze linguistiche del Paese che li accoglierà, allo stesso modo è opportuno dare loro un'ampia visione sulla cultura che li accoglierà: questo permetterà loro di meglio comprendere le dinamiche e, in ultima analisi, di potere cogliere tutte le opportunità, per l'azienda e per sé. In questa "base" è ormai evidente che dovrà essere integrata anche la diversa percezione del rischio e la conoscenza delle pratiche di ERM, che possono essere diverse fra locations diverse, anche all'interno di uno stesso gruppo internazionale. In questo senso, l'espatriato opera più come un imprenditore che come un dipendente: è da questa ipotesi che abbiamo concepito un modello di sviluppo di competenze di ERM legate alla



differenza di cultura.

Si può delineare un ruolo attivo degli expats nello sviluppo di una cultura del rischio?

Uno dei grandi benefici che attribuiamo agli espatriati è l'armonizzazione culturale. Ognuno di loro contribuisce a ridurre la distanza tra culture diverse: è un processo naturale, che merita di essere protetto e stimolato attivamente. Soprattutto nelle prime fasi di ricollocamento, essi saranno in grado di indicare le differenze di percezione e comportamento rispetto alla loro sede di origine; nelle fasi successive, complice la progressiva familiarità con la nuova cultura, risulteranno utili alleati dell'organizzazione nei processi di miglioramento continuo e diffusione della consapevolezza dei sistemi di ERM adottati. L'obiettivo è sempre e solo uno: che l'azienda e l'espatriato possano trarre il massimo vantaggio dalla gestione di attività in contesti internazionali, sfaccettati e articolati, vincendo le sfide della diversità.

Buona diversità a tutti!



INVESTIRE NEL CAPITALE UMANO PAGA

"L'aumento in 10 anni del grado di istruzione italiana al livello dei paesi più avanzati

innalza il Pil fino al 15% in termini reali, cioè 234 miliardi, con un guadagno di 3900 euro per abitante". La risposta alla crisi, per il Centro Studi di Confindustria, è inequivocabilmente il "capitale umano". Investire sulle persone, sulla loro formazione. "Il lavoro costituisce la vera ricchezza del Paese", spiega la ricerca presentata in occasione del convegno biennale organizzato dal Centro Studi di Via dell'Astronomia, "le Nazioni più ricche di capitale umano e capitale sociale hanno livelli e tassi di crescita del reddito pro capite più elevati" ma sono "anche in testa negli altri indicatori di benessere come la longevità e la parità di genere e la salute, tanto da essere più felici". Con l'istruzione quindi,

aumenta il benessere economico, il Pil, si allunga la vita e diminuisce il divario di genere, in altre parole la nostra prosperità dipende proprio dal capitale umano, dalle persone che lavorano, innovano, fanno imprese, creano cultura e sviluppo. Purtroppo l'Italia, sempre secondo la ricerca del Centro Studi, non brilla né per la quantità, né per la qualità dell'istruzione, anche se ha fatto progressi. La crisi poi, ha aggravato il quadro perché ha ridotto l'occupazione, che è cruciale per l'acquisizione di competenze, ha demotivato le persone, ha diminuito l'investimento delle famiglie in istruzione. Il risultato è che tra i 15-24enni il tasso di occupazione è bassissimo: nel 2013 il 16,6% contro il 32,5% nella UE allargata a 27 Paesi, un po' meglio al Nord Italia (21,3%), peggio al Sud (11,8%). Inoltre l'Italia sta perdendo la competizione per i talenti, attrae poche persone altamente qualificate (solo lo 0,7% sul totale dei Paesi Ocse, contro l'1,4% della Spagna, il 5% della Germania e il 6% del Regno Unito).

IMPOSTE, IL MESSICO CAMBIA MUSICA



*Roberto Aiza Haddad
Partner di A&A Asesores
Internacionales e Partner
messicano di Global Tax Network*

L' 8 settembre 2013 il governo messicano aveva presentato alla Camera dei deputati un disegno di legge in materia fiscale che conteneva diversi emendamenti. Il provvedimento è stato approvato dai due rami del Congresso ad ottobre, e **le novità fiscali sono entrate in vigore nel gennaio di quest'anno**. Ecco alcune delle modifiche più rilevanti approvate, novità che consideriamo di particolare interesse:

Nuova legge dell'imposta sul reddito

La legge relativa alle Imposte sul reddito in Messico, in vigore nel 2013, è stata sostituita da una nuova normativa per eliminare vari regimi preferenziali e trattamenti fiscali speciali. Tuttavia, buona parte delle disposizioni contenute nella normativa 2013 sono state mantenute.

Imprese

L'aliquota dell'imposta sul reddito societario rimane al 30%. Il decreto prevede l'eliminazione di alcuni incentivi fiscali tra i quali: l'accelerato ammortamento fiscale degli investimenti, la deduzione fiscale immediata per i terreni, la deduzione dei costi stimati per gli imprenditori edili e la deduzione delle spese stimate per le risorse e i beni a lungo termine (*long term assets*) e per i *contractors*. La nuova normativa stabilisce inoltre alcune limitazioni sulle detrazioni per le imprese in relazione ai salari e alle altre remunerazioni che si qualificano come reddito esente per i lavoratori (bonus obbligatori di fine anno, straordinari, retribuzioni variabili, spese previdenziali). In particolare, stabilisce che il datore di lavoro può detrarre solo fino a un massimo del 47% del reddito esente riconosciuto ai lavoratori. Allo stesso modo, proibisce la deduzione di somme riferite alle royalty e agli interessi, quando tali pagamenti sono ascrivibili a riallocazione di profitti. Dall'altro lato, anche se il disegno di legge elimina il regime di consolidamento fiscale, viene introdotto un nuovo sistema che permette una tassazione di gruppo, anche se con certe limitazioni. Prevede anche modifiche al sistema di credito fiscale estero. In particolare,

Roberto Aiza presenta le principali novità in materia fiscale in vigore dal 2014 in Messico. Dall'imposta sul reddito, all'Iva, dalle disposizioni per i non residenti, al capital gain.

indica una limitazione sul credito diretto e stabilisce che le tasse pagate all'estero vengano chiaramente identificate con quelle del Paese in cui viene generato il relativo reddito.

La nuova norma fiscale stabilisce inoltre che la base di calcolo, ai fini della partecipazione agli utili dei dipendenti, sia la stessa di quella utilizzata per determinare l'imposta sul reddito dovuta (tranne in caso di perdite operative nette). D'altra parte è previsto un ulteriore 10% di imposta sul reddito in relazione ai dividendi distribuiti a personale messicano e/o a persone fisiche o giuridiche

FOCUS PAESI

MEXICO



25 giugno 2014

OGGETTIVO

Analisi tecnico-gestionale delle principali tematiche fiscali, previdenziali e d'immigrazione degli espatriati in Messico e approfondimento di case study aziendali.

RELATORI

- **Roberto Aiza Haddad**
Socio Director & Managing Partner presso A&A Asesores Internacionales

Partner messicano di Global Tax Network



- **Andrea Benigni**
Managing Director ECA Italia

www.ecaitalia.com

non residenti. L'imposta sui dividendi è imputata al beneficiario e quindi trattenuta dalla società distributrice di dividendi stessi.

Una disposizione transitoria stabilisce che la trattenuta di detto 10% sulla distribuzione di dividendi e utili verrà applicata solo ai profitti generati dalla società distributrice di dividendi a partire dal 2014. Allo stesso modo, tale disposizione stabilisce che le società devono mantenere un conto economico fiscale netto per il 2013 (CUFIN, dall'acronimo spagnolo "Cuenta De Utilidad Fiscal Neta") e crearne uno nuovo a partire dal 2014.

Dal momento che questa imposta è riscossa attraverso una trattenuta, il tasso di ritenuta ridotto in virtù dei trattati in vigore per



Il Presidente Messicano Enrique Peña Nieto durante la presentazione della riforma fiscale.
Credit: Reuters/Edgard Garrido

evitare la doppia tassazione può essere applicato direttamente dal sostituto d'imposta, considerato che la legge sull'imposta sul reddito locale (*Mexican Income Tax Law*) prevede l'applicazione di tassi ridotti solo in virtù di trattati sulla ritenuta delle imposte. Tuttavia, visto che esiste un nuovo requisito per l'applicazione dei benefici previsti dal trattato sulla doppia imposizione, questi dividendi devono essere tassati direttamente al beneficiario perché sia possibile fruire di tali agevolazioni (il che potrebbe rendere difficile ottenere gli sgravi concessi in Paesi che hanno un regime di partecipazione esentasse).

Questa imposta sulla distribuzione dei profitti viene applicata anche ai capitali che organizzazioni con sede permanente in Messico trasferiscono alla propria casa madre o società capo-gruppo.

Nel caso del regime fiscale preferenziale accordato alle "maquilladora" (stabilimenti industriali posseduti o controllati da soggetti stranieri), la definizione cambia ai fini dell'imposta sul reddito. Pertanto, questi soggetti possono essere qualificati come tali solo nel caso in cui almeno il 90% della produzione venga esportato. Devono inoltre soddisfare altri requisiti come ad esempio l'uso di *fixed assets* forniti da soggetti non-residenti.

Persone fisiche

Il tasso massimo dell'imposta sul reddito per le persone fisiche messicane, a partire dal 2014, è salito al 35%. Allo stesso modo, secondo la riforma fiscale, le deduzioni applicabili alle persone

fisiche messicane, allo scopo di determinare il reddito annuale, sono state limitate. Il disegno di legge stabilisce che anche la vendita di azioni da parte di persone fisiche messicane, attraverso la Borsa, non sarà più esentasse. Verrà applicata un'imposta del 10% sui guadagni ottenuti.

Non residenti con fonti di reddito in Messico

In linea con il regime proposto e applicato per i soggetti messicani, il limite del regime di imposizione fiscale applicabile alle fonti di reddito è aumentato al 35%. Di conseguenza, è importante determinare il tasso fiscale specifico applicabile a ogni tipo di fonte di reddito messicana generata da non residenti. La percentuale del 4,9% per la ritenuta alla fonte applicabile a pagamenti di interessi provenienti da fonte messicana – fatta alle banche residenti in uno Stato contraente (*treaty country*) – è stata inclusa nella nuova legge come provvedimento annuale e subordinato al rispetto dei requisiti stabiliti dal trattato fiscale applicabile. Così come è previsto che la banca corrispondente sia il beneficiario effettivo degli interessi in questione. Inoltre, nella riforma fiscale è stato eliminato l'obbligo di registrazione per le banche non residenti, obbligo precedentemente necessario per usufruire del tasso ridotto.

In linea con il regime proposto applicabile ai soggetti messicani, la vendita di azioni nella Borsa messicana non sarà più esentasse e verrà applicata una imposta sul reddito del 10% sui guadagni ottenuti. Tuttavia sono esenti da questa imposta i residenti di un Paese con cui il Messico ha un trattato definito per evitare la doppia tassazione, purché provvedano ad informarne l'intermediario sotto giuramento. Nella procedura sono stati introdotti numerosi emendamenti che consentono di determinare i guadagni in questi particolari casi. Il disegno di legge stabilisce infine che, per i non residenti, per poter beneficiare dei trattati fiscali, sia richiesta la presentazione di nuove informazioni sui proventi. Pertanto, le autorità fiscali potranno richiedere ai non residenti di dimostrare che i redditi percepiti sono soggetti a tassazione nel loro Paese di residenza nei casi in cui la transazione è eseguita tra dette parti in causa.

Imposta sul valore aggiunto

Il disegno di legge proposto elimina l'11% di IVA applicabile nei casi di transazioni tra residenti in regioni di confine. Per questo tipo di transazioni sarà applicato il tasso generale del 16%.

Imposta flat e imposta sui depositi cash

Dal 1 gennaio 2014 sono state eliminate le imposte *flat tax* (*Single Rate Business Tax*) e l'imposta relativa a *cash deposits*.

Nota: nel disegno di legge vi sono cambiamenti significativi che non è possibile analizzare in poche pagine; è possibile quindi che il presente documento non riporti qualche importante cambiamento che potrebbe essere di interesse per alcuni settori operanti nel Paese.

IL SOLE SORGE AD ORIENTE. IL SUCCESSO DI CONSER IN CINA



*Flavio Simola
Amministratore Unico
Conser Spa*

Conser Spa nasce nel 1969 grazie a un gruppo di ingegneri, fra i quali Salvatore Cassarino, esperto di tecnologie petrolchimiche, Luigi Appetiti e Luigi Sibilia, entrambi esperti di tecnologie di raffinazione, e Amedeo Mencuccini, esperto di software applicati all'ingegneria chimica. Tutti di origine Ctip, che a quel tempo rappresentava la massima espressione in Italia nel campo delle società di ingegneria a indirizzo chimico.

A guidare la società, oggi, è sempre un ingegnere, Flavio Simola, amministratore unico, che ha traghettato Conser laddove, da qualche tempo, anche nel settore petrolchimico, il sole non solo sorge, ma brilla più forte: in Oriente. "Setto-otto volte l'anno viaggio in Cina – racconta l'ingegner Simola – per una decina di

giorni. Abbiamo cominciato in quel Paese una ventina d'anni fa, e il grosso della crescita, attualmente, è proprio lì".

Agli inizi, tuttavia, Conser era una società che serviva soprattutto il mercato interno, i grandi impianti italiani.

Fino agli anni settanta buona parte del nostro lavoro era effettivamente concentrato in Italia. I clienti, cioè, erano le raffinerie italiane e poi quelle europee. Da quando abbiamo iniziato a espanderci nell'area asiatica, invece, c'è stato un progressivo spostamento tanto che oggi il 90% del business è all'estero e il restante in Italia.

Con quale valore aggiunto siete riusciti a penetrare e ad espandervi in Asia?

Siamo esportatori di tecnologie chimiche e petrolchimiche. Tecnologie che sviluppiamo internamente e che non sono reperibili sul mercato asiatico. Insomma: tecnologia più progettazione, offriamo un pacchetto completo. Come viene percepita una società di ingegneria italiana in Cina?

L'Italia è ben vista quando è conosciuta. Per certi versi, più ben vista di altre nazioni. Anche se, va detto, altri Paesi europei, ed in particolar modo la Germania, sono supportati da strutture diplomatiche molto meglio organizzate. Noi, come società, agiamo in completa autonomia indipendentemente dalle grandi organizzazioni economiche e politiche. Siamo una piccola struttura, una quarantina di persone, ma riusciamo comunque a confrontarci con colossi del calibro di Basf, Bayer o Esso, solo per citarne alcuni.

In che modo una società come Conser riesce a competere con colossi di questo calibro?

Riusciamo a competere soprattutto grazie alla

flessibilità. E, nello specifico, grazie a un processo ingegneristico "taylor made". In questo modo, cioè, possiamo rispondere in tempi rapidi a richieste su misura dei committenti. Una capacità che in effetti viene da lontano. Negli anni ottanta e novanta, come dicevamo, Conser ha dato un grande impulso alle attività di progettazione nel campo petrolchimico, e ha prodotto centinaia di progetti per le principali raffinerie italiane, comprendenti quelle del gruppo Eni-Agip, Isab-Erg, Api e tanti altri. Abbiamo pertanto



messo a frutto questa capacità e l'abbiamo affinata per i grandi clienti d'Oriente.

La fase di ricerca è condotta internamente?

La ricerca è interna, è nostra. E abbiamo attivato da tempo collaborazioni con l'Università di Roma, con l'Ateneo di Napoli e con il Politecnico di Milano. Quella di Conser è una mentalità

industriale, che consente di ridurre i tempi anche nella fase della ricerca, mantenendola comunque a un alto livello. Questa capacità nasce dal fatto che negli anni novanta eravamo abituati a collaborare con società europee che avevano inserito la ricerca nell'attività produttiva. E ne abbiamo fatto il nostro modello.

Nell'ambito delle Risorse umane, quali sono le principali difficoltà che si incontrano in Paesi come la Cina?

Sono soprattutto difficoltà di comunicazione. Non solo per quel che riguarda il linguaggio, ma più in generale per gli aspetti culturali. Problematiche di Diversity management. Dall'altro lato, va detto, i cinesi sono gente molto pratica. Non frenano gli affari per barriere di principio o ideologiche. Ecco: sono abbastanza simili al carattere italiano nel business. Sotto il profilo industriale e manageriale, inoltre, c'è stata negli ultimi anni una forte evoluzione: non si accontentano più degli standard, posso dirlo per esperienza diretta, anche loro sono cresciuti moltissimo come società di ingegneria. Vent'anni fa compravano impianti chimici chiavi in mano. Poi tecnologia più apparecchiature. Oggi si fanno le apparecchiature in casa e cercano tecnologia, tanto che sono molto più attenti alla proprietà intellettuale.

Altri Paesi nei quali Conser si sta espandendo?

La Corea del Sud, dove abbiamo iniziato negli anni novanta. E poi Taiwan e India, dove i problemi maggiori sono soprattutto burocratici e dove riscontriamo una difficoltà maggiore a trattare e a concludere gli accordi.

CinetECA

AMORE IN LINEA

THE OTHER END OF THE LINE

Regia: James Dodson - Nazionalità: Stati Uniti - Anno: 2008



Un'addetta a un call center per una grande banca alza il telefono e chiama un pubblicitario alle prese con un cliente tanto difficile quanto importante, proprietario di un hotel di lusso a San Francisco. La telefonata è per avvisare il pubblicitario del furto di identità sulla di lei carta di credito. Da quel momento i due si sentono spesso per i chiarimenti necessari e nasce il desiderio di conoscersi. Ma c'è più di un problema. Lui ha una compagna e lei deve fingersi americana di San Francisco ma in realtà vive e lavora a Bombay. Bel pasticcio, interessante intreccio transoceanico. Con garbata leggerezza "Amore in linea" affronta problematiche sociali legate alla multiculturalità del mondo globalizzato, anche perché la sceneggiatura prende spunto dal fenomeno della delocalizzazione di molte grandi compagnie statunitensi che a partire dal nuovo millennio hanno scelto l'India come luogo privilegiato. Per una semplice ragione: i costi sono più bassi e l'inglese fa già parte del bagaglio culturale di base di moltissimi indiani per via della colonizzazione britannica. Sono sufficienti non moltissime ore di corso per insegnare l'accento giusto e un indiano doc può farsi passare (al telefono) per un californiano. Così l'utente crede di parlare con un connazionale e invece...i due protagonisti alla fine si incontreranno?

L'International HR vola in alto



ECA Italia presenta il Piano di Formazione 2014

■ CORSI INTERAZIENDALI ■ FOCUS ■ CONVEGNI



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



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

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/EcaltaliaChannel

SEGUICI SU

