

EDITORIALE

di Andrea Benigni
AD ECA Italia

CREDITO D'IMPOSTA

Nuovi criteri di calcolo

L'agenzia delle Entrate con la risoluzione 48/E dell'8 luglio 2013 ha fornito alcuni chiarimenti in merito ai criteri di determinazione del credito d'imposta previsto dall'articolo 165 del TUIR per i lavoratori italiani che, fiscalmente residenti in Italia, operano all'estero nel quadro di un contratto continuativo ed esclusivo. Le imposte versate all'estero a titolo definitivo dovranno essere ridotte proporzionalmente al rapporto tra la retribuzione convenzionale determinata in base all'articolo 51, comma 8-bis, del TUIR, e il reddito di lavoro dipendente che sarebbe stato tassabile in via ordinaria in Italia. Come è noto a molti dei lettori dell'IMJ, quello indicato dalla risoluzione 48/E non è il criterio di norma praticato ed applicato da aziende e professionisti nelle opportune sedi presso le quali il processo di recupero del credito d'imposta può essere praticato (dichiarazione dei redditi e conguaglio di fine anno). Successivamente all'interpretazione autentica via Decreto Legge del 4 luglio 2006 numero 223, la formula funzionale all'individuazione del credito d'imposta spettante al dipendente oggetto di doppia tassazione giuridica sui redditi di lavoro all'estero è coerentemente stata quella risultante dalla proporzione:

Reddito lordo tassato all'estero : imposta estera = reddito convenzionale ex art. 51, comma 8-bis TUIR : X...dove X è/era il credito d'imposta.

Il nuovo scenario indicato dall'Agenzia delle Entrate modifica questo consolidato approccio, attraverso una formula che diventa: *(Retribuzione Convenzionale ex art. 51, comma 8-bis TUIR/Reddito di lavoro ex art. 51 commi 1-8) * Imposte pagate all'estero in via definitiva...dal cui prodotto scaturirà il credito d'imposta spettante* al dipendente ed a valle all'azienda in forza del prestito che il datore di lavoro italiano avrà realisticamente erogato a quei dipendenti che nel mentre della loro assegnazione internazionale avranno mantenuto un profilo di "residente fiscale italiano". Non entriamo in questa sede nel merito della risoluzione dell'Agenzia della quale si può solo prendere atto. È peraltro certo che gli scenari operativi di cui ai recuperi dei crediti d'imposta riferiti all'anno fiscale 2012 saranno, se possibile, ancora più complessi. Riclassificare un reddito estero "alle regole italiane" è percorso arduo oltre che possibile generatore di errori e/o distonie tecniche. **Il 16 ottobre 2013 presso l'Hotel dei Cavalieri in Milano**, ECA Italia sarà nuovamente pronta a fornire il consueto aggiornamento sullo stato dei lavori, sull'evoluzione gestionale e normativa nella gestione degli espatriati. ■

continua a pagina 3

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1,3]**
Credito d'imposta. Nuovi criteri di calcolo di Andrea Benigni
- **TAX NEWS [p. 2-3]**
Dove ha casa la musica di Nicola Fasano
- **HR STUDIES [p. 4-5]**
I fattori emergenti che influenzano l'applicazione dei benefits di Barry Rodin
- **TravelBook [p. 5]**
Disordine armonico
- **WORLD NEWS [p. 6-7]**
L'ascesa e la trasformazione dell'economia cinese di Marco Girardo

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO VII - n° 44 - Settembre Ottobre 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)

DOVE HA CASA LA MUSICA



Nicola Fasano
Senior Tax Consultant
di ECA Italia

In tema di mobilità internazionale dei lavoratori, da sempre, la questione cruciale da cui dipendono una serie di adempimenti sia in capo all'azienda sia da parte del lavoratore, è quella di stabilire la residenza fiscale di quest'ultimo.

Sul punto, oltre ad avere ben chiara la normativa di riferimento rappresentata dall'art. 2, TUIR sul piano nazionale e dall'art. 4 delle Convenzioni contro le doppie imposizioni in ambito internazionale, è sempre utile seguire gli aggiornamenti giurisprudenziali che molto spesso offrono interessanti spunti di riflessione.

Così, ad esempio, fra le sentenze più recenti, particolare attenzione merita la sentenza della Commissione tributaria provinciale di Latina che, a fine 2012, si è espressa a favore del Fisco. **I giudici laziali hanno sancito, con**

Da un punto di vista meramente pratico, soprattutto in situazioni che potrebbero essere borderline, non va trascurato l'orientamento della giurisprudenza italiana a concludere in senso favorevole al Fisco quando l'interessato non sia assoggettato a tassazione su base worldwide nel Paese estero.

specifico riferimento al periodo di imposta 2006, la fittizietà della residenza estera (nel caso di specie UK) di un noto cantante italiano che, dopo essersi cancellato dall'AIRE, aveva trasferito a febbraio 2006 la propria residenza anagrafica in Manchester dove aveva anche acquistato un'abitazione in parte finanziata con un mutuo.

Conseguentemente l'artista si riteneva residente in UK, godendo peraltro del particolare regime del "resident but not domiciled" secondo cui la persona fisica è assoggettata a tassazione solo sui redditi di fonte inglese e ivi rimessi e non su tutti i redditi ovunque prodotti, sulla

base del principio "worldwide" (peraltro dal 6 aprile 2013 si ricorda che in UK sono entrate in vigore nuove disposizioni in merito alla residenza fiscale delle persone fisiche, di cui abbiamo dato conto nel n. 38 di questa rivista).

Premesso che si tratta pur sempre del primo grado di giudizio, e pende un corposo appello in secondo grado, è opportuno segnalare gli aspetti di maggior rilievo che emergono da tale pronuncia:

- Sotto il profilo pratico le contestazioni mosse dall'Agenzia delle Entrate (e accolte dai giudici) hanno riguardato molteplici aspetti. **L'amministrazione finanziaria, in particolare, ha comprovato la presenza fisica dell'artista in Italia per circa 250 giorni nell'anno**, eseguendo indagini, anche in ambito europeo, con riferimento ai voli su cui risultava imbarcato, tramite formali richieste di informazioni a terzi (alberghi, agenzie di viaggio, compa-



gnie aeree, ecc.) nonché sulla base della residenza (italiana) indicata in svariati contratti (compreso quello con l'operatore di telefonia mobile) sottoscritti dall'artista nell'anno di accertamento. Ovviamente, sono stati contestati anche i rilevanti interessi personali ed economici in Italia del cantante.

- **A supporto del convincimento dei giudici inoltre pare aver giocato un ruolo fondamentale il particolare regime di tassazione sfruttato in UK dall'artista italiano** (ossia quello del "resident but not domiciled") poiché nella sentenza si legge che nel caso di specie non vi è doppia imposizione perché nel Regno Unito egli ha dichiarato solo i redditi ivi percepiti, mentre non ha dichiarato gli altri redditi, essendo un "poco residente". In relazione a quest'ultimo punto, va evidenziato che seppur sotto l'aspetto strettamente tecnico lo status di residente fiscale in un Paese dovrebbe essere verificato in ragione della normativa interna (le stesse Convenzioni internazionali entrano in gioco solo in un secondo momento quando eventualmente si configura una doppia residenza in base alla legisla-



CONVEGNO



16 OTTOBRE 2013

Milano
Hotel dei Cavalieri
Piazza Missori, 1



Lavoratori italiani all'estero

CONTENUTI

Area Fiscale: residenza ed aggiornamento normativo

Area Legale e Previdenza: contratti e pianificazione contributiva

Business Management: l'esperienza di Nestlé Italiana

RELATORI

- **Renato de Chaurand** Presidente ECA Italia (Introduzione)
- **Andrea Benigni** Amministratore Delegato ECA Italia (Moderatore)
- **Duilio Liburdi** Esperto di fiscalità internazionale
- **Vittorio de Chaurand** Direttore Tecnico ECA Italia
- **Norman Pagani** HR Director of the Compensation & Benefits Centre of Expertise and Expat Management Nestlé Italiana

www.ecaitalia.com

zione dei due Paesi coinvolti), da un punto di vista meramente pratico, soprattutto in situazioni che potrebbero essere borderline, non va trascurato l'orientamento della giurisprudenza italiana a concludere in senso favorevole al Fisco quando l'interessato non sia assoggettato a tassazione su base worldwide nel Paese estero.

EDITORIALE *da pag. 1*

Lo faremo per il diciassettesimo anno consecutivo: nessuno, in Italia, ha fornito così tanta attenzione e momenti di condivisione alle *practices* generate dalla mobilità internazionale delle risorse. Il tradizionale convegno ECA si caratterizzerà per la confermata presenza di **Duilio Liburdi, esperto di fiscalità internazionale** e da anni consolidato collaboratore della nostra Area Tecnica. Duilio tratterà un panorama sui temi della residenza fiscale e delle principali novità e spunti forniti dalla giurisprudenza, oltre ad un'analisi di casi aziendali di particolare interesse, con un particolare focus sugli effetti della Risoluzione 48/E dell'Agenzia delle Entrate. **Vittorio de Chaurand, Direttore Tecnico ECA Italia**, si soffermerà sui temi della pianificazione previdenziale per le risorse espatriate approfondendo tra gli altri argomenti la risposta che il Ministero del Lavoro ha fornito ad un quesito di ECA Italia relativo all'applicazione della L.398/87 in caso di localizzazione di dipendenti italiani presso consociate ubicate in paesi non convenzionati con l'Italia sul piano della sicurezza sociale. Avremo infine una new entry della quale siamo molto lieti, attraverso la relazione di **Norman Pagani HR Director of the C&B Centre of Expertise and Expat Management di Nestlé Italiana**. Norman ci rappresenterà il modello di business Nestlé con relativa illustrazione delle *main issues* che profilano la *policy* di gestione espatriati di questo grande gruppo multinazionale. Il programma del convegno è dettagliato nel nostro portale www.ecaitalia.com – box formazione. **Vi aspettiamo!**

Buona lettura!

I FATTORI EMERGENTI CHE INFLUENZANO L'APPLICAZIONE DEI BENEFITS



Barry Rodin
Chief Economist
ECA International

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. 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. **Analizziamo le motivazioni e i nuovi fattori emergenti che influenzano l'applicazione dei benefits.**

Le diversità della forza lavoro. L'indagine rivela altri fattori che possono generalmente influenzare l'applicabilità dei *benefits*. La natura sempre più cosmopolita dei dipendenti assegnati in campo internazionale evidenzia che

vi sono aspettative sempre più complesse e varie da soddisfare in termini di tenore di vita, alloggi, istruzione, abitudini nazionali, regionali, ecc. Di conseguenza, le politiche di espatrio si sono evolute per adattarsi alle diverse situazioni di business e alle aspettative degli espatriati, soprattutto per quanto riguarda ferie, viaggi, alloggi, istruzione per i figli e le cure mediche.

Cambiamenti demografici. Un modo in cui le aziende stanno cercando di superare le barriere che tipicamente condizionano la mobilità, come le preoccupazioni per l'istruzione dei figli o la

Dopo aver analizzato nel numero di luglio i risultati del report ECA International sui *benefits* riconosciuti per le assegnazioni internazionali, Barry Rodin esamina le motivazioni e i nuovi fattori emergenti che influenzano l'applicazione dei *benefits*

rinuncia al posto di lavoro del partner, è quello di inviare all'estero persone che non hanno familiari a carico (secondo l'ultimo sondaggio *Managing Mobility* di ECA, un terzo di tutti i distaccati sono ora di età inferiore ai 35 anni e più del 20% oltre i 50). Questa tendenza sta avendo un favorevole impatto sui *benefits*, in quanto per il personale trasferito senza familiari a carico si riducono sensibilmente sia i costi per gli alloggi che quelli per le spese scolastiche.

I motivi che determinano l'espatrio nel business internazionale.

Le ragioni che inducono alle assegnazioni possono avere un impatto sullo scopo e sul valore delle indennità e dei *benefits* forniti per promuovere la mobilità internazionale. L'erogazione di *benefits* per il personale assegnato all'estero a scopo formativo e per lo sviluppo della loro carriera è spesso più limitata rispetto a quanto previsto per le assegnazioni che hanno obiettivi commerciali più immediati e tangibili, e per i quali l'azienda ha bisogno di attrarre persone con competenze ed esperienze adeguate, necessarie per iniziare una nuova operazione o per raggiungere specifici risultati commerciali.

Anzianità. L'anzianità continua ad essere una variabile importante che disciplina la scala dei valori delle prestazioni erogate.

Metodo di pagamento per le assegnazioni internazionali. Il metodo su cui si basa il sistema retributivo per le assegnazioni all'estero influirà anche sulla definizione dei *benefits* applicabili.

Le aziende che, per compensare l'espatriato, applicano il metodo "home country build-up" (base paese di origine), in genere

Considerato che la forza lavoro destinata ad incarichi internazionali diventa sempre più cosmopolita, con personale spesso proveniente sia da mercati sviluppati che da aree emergenti, uno dei punti chiave, per i datori per il lavoro, è quello di ottenere un giusto equilibrio tra la capacità di motivare il personale, trattando tutti i dipendenti equamente attraverso un efficace e produttivo sistema retributivo (*cost-effective*), unitamente ad una buona politica dei *benefits*



Considerato che la forza lavoro destinata ad incarichi internazionali diventa sempre più cosmopolita, con personale spesso proveniente sia da mercati sviluppati che da aree emergenti, uno dei punti chiave, per i datori di lavoro, è quello di ottenere un giusto equilibrio tra la capacità di motivare il personale, trattando tutti i dipendenti equamente attraverso un efficace e produttivo sistema retributivo (*cost-effective*), unitamente ad una buona politica dei *benefits*. Come è possibile intuire da questa breve analisi, le aziende stanno già facendo piccoli modifiche ai loro pacchetti per l'espatrio, ma come sempre la

forniscono una più ampia gamma di *benefits* rispetto a quelli che definiscono il compenso sulla base del Paese di destinazione (*host country build-up*).

Due terzi delle aziende che usano un metodo *home-based* prevedono la copertura dell'intero costo degli alloggi all'estero, rispetto a solo un terzo di coloro che seguono un approccio *host-based*.

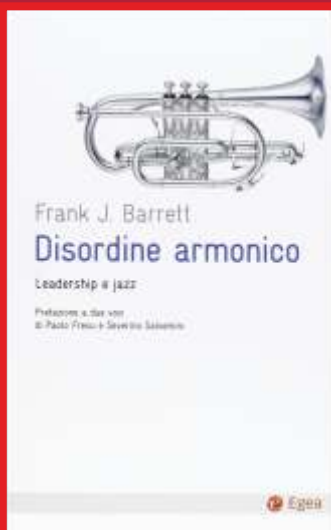
I *benefits* previsti dal trattamento per l'espatrio sono sempre considerati dalle società internazionali come una componente chiave delle politiche di espatrio. Perché contribuiscono a soddisfare il duplice obiettivo di motivare i talenti ad accettare le offerte di assegnazioni internazionali, garantendo contemporaneamente un maggior benessere alle famiglie del personale espatriato.

Il Report di ECA International sui *benefits* riconosciuti per le assegnazioni internazionali (*Benefits for International Assignments Report*) rivela le ultime tendenze circa l'applicazione dei seguenti *benefits*: ferie e viaggi di rientro nel paese di origine, assicurazione medica, istruzione per i figli, spese per trasporti e auto aziendali, alloggio nel paese di origine e di destinazione, *utilities*, iscrizione ad un club e aiuto domestico. I partecipanti all'indagine dovrebbero aver ricevuto la loro copia gratuita dei risultati. Per acquistare il report va contattato il proprio Account Manager ECA di riferimento.

necessità assoluta di avere la persona adeguata, con le necessarie competenze, al posto giusto in modo rapido risulterà sempre essere il fattore decisivo.

TravelBook

DISORDINE ARMONICO LEADERSHIP E JAZZ



Autore: Barrett Frank J. - Editore: Egea - Data di pubblicazione: 03-2013 - Pp: 224

Che cosa possono insegnarci Duke Ellington e Miles Davis sulla leadership? Esiste un modo efficace per far fronte alla complessità in contesti organizzativi che cambiano in continuazione? Improvvisare: ecco il metodo applicato dai leader migliori e dalle squadre vincenti. Inventare nuove risposte, assumere rischi calcolati senza un piano predeterminato o una rete di sicurezza che garantisca risultati specifici, negoziare strada facendo senza soffermarsi sugli errori per non soffocare le idee: in breve, dire «sì» alla confusione, accettare il disordine che è proprio dell'attuale mondo del lavoro, sempre più movimentato e tormentato ma anche – proprio per questo – enormemente innovativo e fertile. Questo è esattamente ciò che fanno i grandi jazzisti. Barrett dimostra come l'improvvisazione, tratto caratteristico della «mentalità jazz», e le competenze che l'accompagnano siano oggi essenziali per una leadership efficace. Attraverso il racconto affascinante delle intuizioni e delle innovazioni dei grandi del jazz come Miles Davis e Sonny Rollins, ma anche della sua esperienza diretta di musicista, Barrett introduce un nuovo modello di leadership e collaborazione nelle organizzazioni. I leader, come abili jazzisti, devono padroneggiare l'arte di disimparare, eseguire e sperimentare allo stesso tempo, alternarsi negli assolo e sostenersi a vicenda.

L'ASCESA E LA TRASFORMAZIONE DELL'ECONOMIA CINESE



Marco Girardo
Vice-caporedattore della Redazione
Economia del quotidiano Avvenire

Una trasformazione rapida e destinata a cambiare la geografia economica globale. Fino a poco tempo fa la Cina rappresentava soprattutto una piattaforma di produzione, approvvigionamento ed esportazione: oggi è sempre più rilevante quale fonte di investimenti diretti esteri. Anche perché il Paese-Continente è caratterizzato da una popolazione dinamica e imprenditoriale che rappresenta un quinto del Pianeta e ha la possibilità di studiare, viaggiare, investire e lavorare all'estero.

Il presidente della Fondazione Italia Cina, Cesare Romiti, ha confermato ancora una volta la crescente portata strategica del «Paese di mezzo» nello scacchiere mondiale introducendo il Rapporto Annuale 2013 della Fondazione Italia-Cina sugli «scenari e le prospettive per le imprese», con particolare riferimento a

I costi continueranno a crescere e con la transizione verso un modello più sostenibile di crescita, quest'ultima potrà rallentare la sua corsa in maniera sostanziale

La Fondazione Italia Cina in collaborazione con Unicredit ha curato il Rapporto Annuale della Fondazione Italia Cina «La Cina nel 2013. Scenari e prospettive per le imprese», il rapporto previsionale per il 2013 che raccoglie ricerche, analisi di rischio e previsioni nel breve-medio periodo sulla Cina

quelle italiane, nonostante i ritmi non siano più quelli martellanti degli anni scorsi. **L'inattesa frenata dell'industria del gigante asiatico che a maggio, per la prima volta negli ultimi sette mesi, ha registrato una caduta degli ordini, non basta a fare "inverno".** La

Cina resta un traino. Un traino globale. Che cambia e si rimodella grazie al nuovo assetto amministrativo, il «grande sogno» targato Xi Jinping e Li Keqiang.

L'economia cinese dovrebbe continuare a crescere nel 2013 intorno al 7,5%. «Uno sviluppo – ha spiegato il direttore del Cesif, il Centro studi per l'Impresa della Fondazione Italia Cina, Thomas Rosenthal – che potrà variare comunque fortemente in base ai settori. **I costi continueranno a crescere e con la transizione verso un modello più sostenibile di crescita, quest'ultima potrà rallentare la sua corsa in maniera sostanziale.**» Ecco alcune «componenti» del motore cinese.

Il boom dei consumi interni. Sebbene si sia osservato un rallentamento, il consumo urbano pro capite è cresciuto nel 2012 attorno all'11% contro il 13% del 2011, a 16.802 Renminbi (circa 2.682 Dollari Usa). Si riscontra una crescita in rallentamento anche per i consumi rurali, che crescono ad un tasso del 13,2% a 5.908 Rmb (circa 943 Dollari Usa) rispetto al 19% dell'anno 2011.

Il commercio estero rallenta. Nel 2012 il commercio estero totale, ha raggiunto i 3.867 miliardi di dollari, ma ha visto un rallentamento della sua crescita al 6,2%, un quarto della crescita mostrata nell'anno precedente e ben al di sotto del target del 10%. Obiettivo invece alla portata



nel 2013. In considerazione del difficile ambiente economico internazionale, la Cina ha visto una contrazione degli investimenti diretti in entrata, passando da 116 miliardi di dollari nel 2011 a 111,7 miliardi di dollari nel 2012. Il rapporto prevede un rimbalzo moderato nel 2013, grazie alla crescita negli Stati Uniti ed ai primi segnali di ripresa in Europa.



La nuova sfida del lavoro. Nel corso degli ultimi tre anni, l'offerta di lavoro si è contratta ed i costi del lavoro sono aumentati rapidamente, balzando in cima alla lista delle sfide operative per i dirigenti di aziende produttive localizzate in Cina in svariati settori. Un'impennata nella retribuzione del lavoro industriale

che ha tutte le caratteristiche per confermarsi di natura strutturale. Il forte aumento dei costi di produzione in Cina riflette lo sviluppo di alcuni fattori fondamentali dell'economia cinese: crescente carenza di manodopera nel settore industriale, aspettative maggiori da parte dei lavoratori, livelli d'istruzione crescenti, maggiori livelli di sindacalizzazione, aumenti dei salari minimi in

molte province, legge sul contratto di lavoro, politiche di welfare, adeguamento al costo della vita e dell'alloggio, e opportunità di lavoro in crescita nelle città emergenti. **Il Governo cinese ha accresciuto i livelli di salario minimo tra il 15 ed il 25% annuo negli ultimi quattro anni.** I tassi di crescita variano in base alla regione di riferimento e sono definiti dai governi locali che li calcolano sulla base di altri indicatori come quelli relativi al mercato immobiliare. La previsione è quella di una crescita continua del salario minimo, con la Cina che intende favorire la transizione verso un'economia basata sui consumi che dipende evidentemente dall'ammontare di reddito disponibile in capo alle famiglie e dalla pensione al consumo.

I sette pilastri. I sette settori pilastro su cui la Cina fonda un nuovo modello di sviluppo sostenibile: **1.**

risparmio energetico e protezione ambientale **2.** tecnologie informatiche (IT) di ultima generazione **3.** biotecnologie **4.** produzione di macchinari e attrezzature high-end **5.** energie alternative **6.** nuovi materiali **7.** veicoli ecologici.

LA NAUTICA TOSCANA PROTAGONISTA IN CINA

Con un progetto di eccellenza che mira a creare **due super yacht service center nella provincia di Hainan**, il distretto toscano della nautica punta decisamente ad Oriente. Le quattro aziende coinvolte (Arredomare, Tecnopool, Versilia Supply Service, VYC-Yachtica) si sono costituite in una NewCo (Toscana Refit) entrata in Joint Venture con Visun Royal Yacht Club per dare vita a **Visun Tuscany Yachting**. Entro la fine del 2013 termineranno i lavori di costruzione del primo service center, con una superficie di 3.000 mq, è attrezzato per garantire la manutenzione ordinaria e straordinaria ad imbarcazioni fino ai 35 metri di lunghezza.

Entro il 2015 sarà, invece, inaugurato il progetto chiave di Visun Tuscany Yachting: un service center da 66.000 mq per imbarcazioni fino agli 80 metri di lunghezza che punta a diventare un punto di riferimento a livello mondiale. Due infrastrutture su cui i partner cinesi stanno investendo complessivamente quasi 50 mi-



Hainan future city

lioni di euro. L'isola tropicale all'estremo sud della Cina è un punto focale per lo sviluppo del mercato nautico nell'estremo Oriente sul quale sono puntati gli occhi di tutti gli operatori mondiali. Il distretto nautico toscano interessa

3.000 aziende, per un fatturato (nel 2011) di 1,53 miliardi di euro, il 45% del totale italiano. Gli occupati totali sono 45mila, di cui 10mila impegnati direttamente nella produzione e gli altri 35mila lavoratori nell'indotto.

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

