



EDITORIALE

Andrea Benigni - AD ECA Italia

FOCUS PAESE 2016.

L'outlook internazionale proposto da ECA nel 2016

Cina: (...) Cifre ufficiali rilasciate dalla Banca Centrale cinese parlano di un prodotto interno lordo per il 2016 pari al 6,8% in calo rispetto al 6,9% del 2015 (tratto da Trend on Line del 12 gennaio 2016)...(...). **India:** World Bank conferma stima una crescita del Pil al 7,5% nel 2016 (tratto da Trend on Line del 30 ottobre 2015)...(...). Frena bruscamente la crescita economica degli **USA** nel quarto trimestre del 2015 con il Pil che è aumentato ad un tasso annuo dello 0,8 per cento (tratto da Wall Street Italia del 29 gennaio 2016)...(...). Il punto è capire se queste informazioni hanno a che fare o meno con l'HR. L'HR deve creare condizioni affinché la linea possa essere dotata di un pacchetto di informazioni e progetti di sviluppo tali per cui talento, performance e data management possano viaggiare in quella "business class" che la Direzione Aziendale cerca di perseguire per il proprio mercato di riferimento. Se la **Cina** è un nostro paese target, devo sapere che i piani di incentivazione individuale possono beneficiare di particolari agevolazioni fiscali. Il manager candidato all'espatrio ed il suo centro di costo di appartenenza non potranno che apprezzare. Se assegno un ingegnere in **India** devo sapere che il riaddebito dei costi presso la consociata indiana genera un obbligo per la medesima in termini di withholding tax, in applicazione di quel principio c.d. dell'economical employer. Se il mio expat dovrà andare negli **USA** devo avvisare la mia linea che "non può partire domani mattina...in working visa...perché per ottenere un visto lavoro negli **USA** possono essere impiegati anche 4 mesi..."...e che il rapporto tra lavoratori stranieri e locali in **Turchia** non può superare la relazione 1 vs 5...Area Tecnica e Customer Service di ECA hanno l'opportunità di collezionare una fitta casistica di scenari quali quelli appena semplificati. Fare una collection di queste criticità è peraltro divenuta una costante della filosofia che ECA propone ai suoi clienti, i **Focus Cina, USA, Turchia e India progettati per la primavera-estate 2016**, sono la nostra risposta ad una domanda di internazionalizzazione che pone sul tavolo un fabbisogno di competenze tecniche e di conoscenza dei sistemi paese sui quali le aziende hanno continuato a puntare il loro sviluppo.

Vi aspettiamo, buona lettura!

In questo numero:

- **EDITORIALE [p. 1]**
FOCUS PAESE 2016.
L'outlook internazionale proposto da ECA nel 2016
di Andrea Benigni
- **EXPATS [p. 2-3]**
Internazionalizzazione delle imprese
La gestione dell'espatriato
di Vittorio de Chaurand
- **IMMIGRATION [p. 4-5]**
Manager stranieri e personale di alta qualifica in Italia
di Valentina Bilotta
- **GLOBAL TREND [p. 6-7]**
Il secolo dell'Africa
L'Italia giochi le sue carte
di Marco Girardo

International Mobility Journal

Bimestrale

ANNO X - n° 59 - Marzo Aprile 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

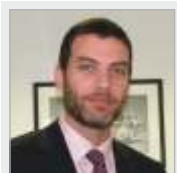
Pubbliarie Promozioni & Eventi Soc.Coop. a r.l.

Via degli Ontani, 14

00172 Roma

INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE IMPRESE

LA GESTIONE DELL'ESPATRIATO



*Vittorio de Chaurand
Technical Director
di ECA Italia*

In uno scenario economico in continua evoluzione, sviluppare la propria attività internazionale è stata negli ultimi 15 anni l'unica via che le aziende italiane potevano seguire. Espandere la propria attività all'estero può implicare la necessità di espatriare proprio personale al fine di gestire o controllare le operazioni internazionali della società. In tal caso, occorre valutare, tra gli altri, i seguenti aspetti:

- **il tema di immigrazione**, ovvero verificare quale titolo di soggiorno sia richiesto all'estero per poter regolarmente soggiornare in quel Paese (nei limiti, com'è evidente, che si tratti di inviare un proprio dipendente in uno Stato non appartenente all'Unione Europea);
- **il tema della contrattualistica**, in caso si preveda una presenza prolungata di un proprio dipendente all'estero è, infatti, di norma consigliata la stipula di uno specifico contratto (integrativo rispetto all'originario contratto di assunzione) che preveda l'esecuzione della prestazione in via esclusiva all'estero;
- **il tema degli adempimenti amministrativi** che l'azienda italiana deve assolvere per l'invio all'estero di propri lavoratori (comunicazione agli uffici del lavoro italiani, iscrizione a ruolo estero del lavoratore, ecc.);
- **il tema fiscale**, ovvero verificare da un lato che l'attività svolta dal proprio personale non costituisca stabile organizzazione (entità tassabile nel paese estero) e dall'altro che il lavoratore debba versare imposte sia in Italia che all'estero oppure solo all'estero;
- **il tema previdenziale**, ovvero determinare il paese in cui debbano essere versati i contributi previdenziali;
- **il tema della gestione dei costi connessi all'espatrio**, ovvero come debbano essere regolati i rapporti economici tra l'azienda italiana distaccante e quella estera ricevente, in particolare in ipotesi di invio presso società appartenente al medesimo gruppo;
- **il tema delle politiche retributive** e della corretta determinazione del pacchetto retributivo per il dipendente inviato all'estero.

Per quanto riguarda gli aspetti fiscali, è bene sottolineare che il lavoro all'estero non implica, in automatico, l'esenzione ai fini fiscali in Italia. Sono ormai 15 anni che l'esenzione fiscale per il lavoro all'estero è venuta meno nel nostro Paese, con il lavoratore (il manager o tec-

Vittorio de Chaurand illustra come, prima di cominciare la grande avventura dell'internazionalizzazione, sia bene per il top management delle aziende essere consapevole delle problematiche connesse ed affrontarle nel modo migliore. Dal Fisco ai benefit.

nico italiano) espatriato che, se resta residente in Italia, viene di norma tassato due volte sullo stesso ammontare (salva l'applicazione del credito di imposta, di cui si dirà dopo). Una pianificazione non attenta di questo delicato passaggio, l'assenza di una politica retributiva e a valle di neutralità fiscale, un approccio superficiale nell'analisi delle normative domestiche (italiana e del Paese di assegnazione) e convenzionali costituiscono una serie di circostanze che possono determinare una pericolosa spirale, generatrice di ulteriori costi in alcuni casi difficilmente recuperabili.

A tale riguardo si consideri che la doppia imposizione cui può essere soggetto il reddito di lavoro prodotto all'estero può essere in larga parte recuperata attraverso lo strumento del credito d'imposta. In questo senso i temi relativi alle modalità e tempi di fruizione del cre-



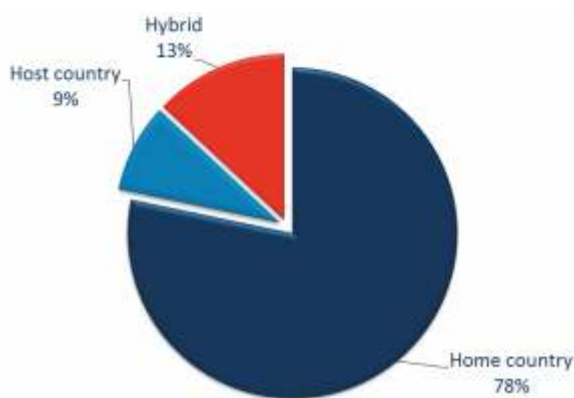

**Espatriati Italiani: politiche e prassi gestionali.
Indagine ECA Italia 2015**

www.ecaitalia.com

dito in oggetto, quelli riguardanti il tipo di documentazione necessaria ai fini del riconoscimento dello stesso, dovranno essere necessariamente presenti nell'agenda operativa del direttore delle risorse umane che si ponga come obiettivo quello di assicurare il massimo possibile contenimento dei costi.

Stesso dicasi per il planning previdenziale, tanto in caso di assegnazione in un Paese legato all'Italia da una convenzione (multilaterale o bilaterale) in materia di sicurezza sociale, che di espatrio in paesi non convenzionati previdenzialmente con l'Italia. Si tratta, in particolare, di comprendere in che termini il lavoratore possa continuare (e per quanto tempo) a conservare le coperture previdenziali-assicurative obbligatorie italiane anche se inviato a prestare la propria attività, in modo stabile, al di fuori del territorio italiano. Relativamente al pacchetto retributivo da riservare al dipendente inviato all'estero, non esiste un unico modello o schema di definizione del pacchetto retributivo per il personale espatriato; questo risulta evidente da un'indagine ECA Italia 2015 "Espatriati italiani: politiche e prassi gestionali". In ogni caso è sicuramente possibile individuare dei trend chiari tra le aziende italiane in tema di costruzione del trattamento economico aggiuntivo di espatrio.

In Italia l'approccio più diffuso è l'home country based (o build up) approach che prende come riferimento per la costruzione del trattamento aggiuntivo di espatrio la retribuzione riconosciuta nel paese di partenza. Dall'indagine citata risulta infatti che poco più del 20% delle aziende intervistate abbia implementato altri sistemi, quali sistemi Host o Hybrid.



Pertanto, in quasi tutti i casi verificati è la retribuzione italiana a rappresentare la base di partenza per la costruzione del trattamento economico e monetario da garantire al personale all'estero. Nella costruzione del pacchetto di espatrio, alla retribuzione riconosciuta in Italia, si aggiungono elementi legati all'assegnazione all'estero.

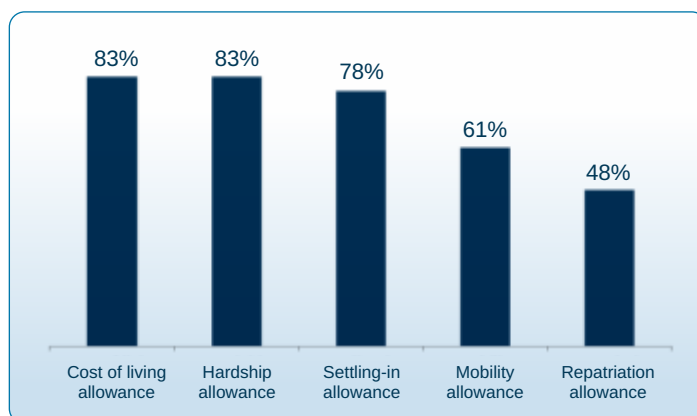
A tale riguardo si consideri che più del 90% delle società italiane, indipendentemente dal sistema salariale applicato, prevede l'erogazione di incentivi da aggiungere al pacchetto salariale. I più comuni sono:

- indennità di espatrio/indennità di servizio estero (come incentivo ad espatriare);
- indennità di disagio (incentivo supplementare volto a compensare le differenze culturali, di clima, cultura, sicurezza personale,

qualità di vita);

- indennità costo vita (un riconoscimento addizionale teso a compensare l'eventuale differenziale - positivo - del costo vita nel Paese estero in modo che il lavoratore mantenga all'estero il potere di acquisto che aveva nel proprio paese di provenienza);
- indennità una tantum di prima sistemazione (si tratta di un emolumento pagato all'atto della partenza e di norma finalizzato a coprire le spese accessorie legate all'espatrio che non sono oggetto di apposito separato riconoscimento, ad esempio quelle legate all'acquisto di mobilio o vestiario, trasporto di bagaglio e masserizie, lavori di sistemazione abitativa, ecc.).

Il risultato finale è il cosiddetto trattamento monetario di assegnazione. Nel grafico che segue, è indicata la percentuale di aziende che eroga gli incentivi indicati.



Va poi rilevato come la quasi totalità delle aziende, in aggiunta alle indennità monetarie, fornisce all'espatriato dei benefit aggiuntivi, ad esempio per l'abitazione o la scuola per i figli.

I benefit forniti sono in genere i seguenti:

- Alloggio nel Paese di assegnazione (88%)
- Spese di istruzione per i figli (90%)
- Autovettura e altre (71%)
- Biglietti aerei, assicurazione, fondi pensione (88%)

Le problematiche fiscali, previdenziali e remunerative, sopra accennate, sono solo alcuni degli aspetti che le aziende devono considerare e valutare attentamente quando intendono espandersi a livello internazionale attraverso l'invio di proprio personale all'estero (per gestire al meglio i propri espatriati). Inoltre, tutte le tematiche che toccano la mobilità internazionale sono in continua evoluzione, dalle tutele previdenziali, obbligatorie o facoltative, ai fringe benefit, dai sistemi di remunerazione alle formulazioni contrattuali nella loro varietà e molteplicità, dall'attento monitoraggio della giurisprudenza italiana ai temi dell'immigration nel paese di destinazione, spesso di difficile soluzione anche per espatriati di alta qualifica. Ebbene, prima di cominciare la grande avventura dell'internazionalizzazione, è necessario quindi essere consapevoli delle problematiche connesse ed affrontarle nel modo migliore.

MANAGER STRANIERI E PERSONALE DI ALTA QUALIFICA IN ITALIA



Valentina Bilotta
Responsabile del Dipartimento
Immigration
di ECA Italia e EKS

Le possibilità di crescita di un Paese dipendono “anche” dalla capacità di attrarre talenti o comunque persone che possano contribuire positivamente all'economia nazionale: è risaputo che l'Italia è un Paese che non sa attrarre talenti, ma qualcosa sta cambiando. L'importanza del lavoro in Italia di manager e personale di alta qualifica è finalmente oggetto di una speciale normativa, che troverà declinazione non più soltanto in materia di immigration ma anche sotto il profilo fiscale.

Procedure per l'ingresso ed il lavoro, vecchie e nuove

Le normative che regolano l'ingresso in Italia di personale extracomunitario hanno trovato una complessiva normalizzazione e regolarizzazione nel caso dei lavoratori altamente qualificati, a parte le perduranti difficoltà burocratiche che si manifestano nonostante la buona volontà dimostrata da molti degli uffici preposti.

I provvedimenti più recenti hanno obiettivamente privilegiato l'ingresso di lavoratori extracomunitari particolarmente qualificati. Come noto, per dirigenti e personale altamente qualificato l'ingresso era stato possibile in passato quasi soltanto attraverso il distacco temporaneo dalla consociata estera all'Italia (*intra-company transferee*), applicando in particolare alcune delle fattispecie previste dall'art. 27 del testo unico (TUI n. 286/98, modificato dalla L. 189/02). Ma da qualche tempo a questa soluzione – ormai tradizionale, che però penalizza le aziende ancora fuori dai gruppi internazionali – si è affiancata la cosiddetta Blue Card UE, introdotta con decreto legislativo n. 108/12, derivante dalla Direttiva 2009/50/CE del Consiglio Europeo, del 25 maggio. Con tale dispositivo si è permessa, fuori quota, l'assunzione diretta in Italia di personale extracomunitario altamente specializzato.

La possibilità di applicare questa norma è assai ampia, sia perché lo sviluppo delle istituzioni scolastiche ha fortemente ampliato in tutti i grandi Paesi anche extraeuropei (assai più che in Italia¹) la platea dei laureati (prima condizione necessaria per

Valentina Bilotta presenta le novità legislative per la regolarizzazione nel caso dei lavoratori stranieri altamente qualificati che operano in Italia. Buone novità, a parte le perduranti difficoltà burocratiche.

ottenere la Blue Card), sia perché in Italia il trattamento retributivo minimo richiesto (seconda condizione) è comparativamente piuttosto contenuto (circa 26.000 euro lordi annui).

Va notato comunque che in Italia la soluzione della Blue Card non è ancora uscita da una fase di iniziale rodaggio. ECA Italia, durante il recente convegno, grazie alla relazione sia del Ministero dell'Interno che di manager specializzati nelle soluzioni previste dalla normativa interna per l'ingresso di stranieri in Italia, ha cercato fra l'altro di renderla facilmente e pienamente accessibile, approfondendone tutti gli aspetti procedurali e rimuovendone gli ostacoli.

Un nuovo incentivo fiscale, per gli stranieri di alta qualifica

Il convegno di ECA Italia si è incentrato anche su di un altro importantissimo aspetto che dovrebbe favorire l'assunzione di quei lavoratori stranieri di alta qualifica.

L'articolo 16 del D.Lgs. n. 147 del 14 settembre 2015, entrato in vigore il 7 ottobre 2015, afferma che il reddito di lavoro dipendente prodotto in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato, concorre alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 70% del suo ammontare al ricorrere di alcune condizioni quali la non residenza nei 5 anni precedenti l'assegnazione in Italia oltre ad un ruolo di spicco da ricoprire in Italia coordinato con un rilevante livello di qualifica. In base a quanto indicato dal decreto le disposizioni previste si applicano a decorrere dal periodo di imposta in cui è avvenuto il trasferimento della residenza in Italia e per i successivi 4 anni. Questa norma agevolativa, a differenza di quella prevista dalla legge 238/2010 sul ritorno di giovani talenti, sembrerebbe in generale applicabile anche ai lavoratori extracomunitari di alta qualifica. La norma del 2010 prevedeva sconti ben maggiori

1) Ogni anno si laureano in Italia meno di 300.000 studenti. In USA ad es. 3.300.000, in Cina 9.100.000, in Giappone 1.100.000, in Turchia 600.000, in Australia 400.000, in Brasile 1.100.000, in Iran quasi 600.000.

(80% per le donne e 70% per gli uomini, ma solo sui redditi di lavoro e per massimo 3 anni), ma è risultata scarsamente applicata tant'è che ne è stata prevista l'abrogazione dal 31 dicembre 2015.

In attesa dell'emanazione del decreto applicativo e nella speranza che lo stesso non introduca troppe complicazioni burocratiche, questa nuova agevolazione viene a correggere un grave handicap che comparativamente danneggiava l'Italia rispetto a quasi tutti gli altri paesi europei che da tempo prevedono importanti agevolazioni fiscali per i lavoratori stranieri di alta qualifica.

Ecco una tabella illustrativa delle principali agevolazioni fiscali previste negli altri Paesi europei che oltre allo scopo di incentivare l'ingresso nel Paese di alte qualifiche, vogliono anche tenere conto delle maggiori spese sostenute dagli immigrati per effetto del trasferimento.

PAESE	AGEVOLAZIONE FISCALE <i>riservata alle alte qualifiche, assimilabili anche se diversamente declinate</i>	DURATA
 Francia	I lavoratori stranieri reclutati all'estero da un datore di lavoro francese per svolgere attività lavorativa in Francia possono esentare da imposte il 30% del reddito da lavoro dipendente. Gli altri possono esentare da imposte gli elementi aggiuntivi erogati in virtù dell'espatrio (indennità costo vita, rimborsi di imposte).	5 anni
 Spagna	I lavoratori stranieri possono optare per essere tassati in Spagna in base al regime per i non residenti che prevede l'applicazione di un'aliquota fissa del 24% sui redditi fino a 600.000 Euro (19,5% per i cittadini dell'UE e SEE).	5 anni
 Paesi Bassi	I lavoratori stranieri assegnati in Olanda o reclutati dall'estero possono beneficiare di un trattamento fiscale agevolato denominato "30% ruling". Tale agevolazione consiste nell'esentare da tassazione il trattamento economico fino ad un valore massimo pari al 30% del trattamento complessivo corrisposto al lavoratore.	8 anni
 Belgio	I lavoratori stranieri possono optare per l'applicazione del regime 'Special non-resident' per cui non sono tassate alcune indennità e rimborsi legati ai maggiori costi sostenuti a motivo dell'espatrio (indennità alloggio, viaggi di rientro, indennità costo vita, tax equalization, scuola figli). Le indennità/benefit ricorrenti sono esentate fino ad un massimo di Euro 11.250 annui (esclusa scuola dei figli). I benefit/indennità non ricorrenti non sono soggetti ad alcun tetto.	20 anni
 Danimarca	Il lavoratore straniero può essere tassato ad un'aliquota fissa del 26%.	5 anni
 Irlanda	I lavoratori stranieri possono esentare da imposte il 30% del reddito da lavoro (inclusi benefit in natura) eccedenti Euro 75.000 fino ad un tetto massimo di Euro 500.000. Inoltre, fra l'altro, hanno diritto a una deduzione per le spese scolastiche per i figli fino ad un massimo di Euro 5.000 annue per ogni figlio.	5 anni
 UK	Il lavoratore non paga le imposte sul benefit alloggio, spese di vitto e viaggi.	2 anni

IL SECOLO DELL'AFRICA

L'ITALIA GIOCHI LE SUE CARTE



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

La strada è ancora lunga, ma il viaggio è cominciato. Durerà cent'anni: per gli analisti del Fondo monetario internazionale, infatti, quello attualmente in corso passerà alla storia come il secolo dell'Africa. Una previsione che trova conferme non solo nella crescita economica registrata dal Continente negli ultimi anni, ma anche nell'interesse crescente di colossi quali Cina, Giappone e Russia per l'immenso e "ricco" – soprattutto di materie prime, oltre che di giovinezza – mondo africano.

Nonostante i danni causati dall'epidemia di ebola, l'aumento del livello d'allerta per le minacce islamiche e la caduta senza fine del prezzo del petrolio, nel passato biennio complessivamente l'Africa ha vissuto in uno stato di salute incoraggiante. E secondo i calcoli delle principali istituzioni finanziarie, quest'area del mondo (più vasta di Cina, Usa e India messe insieme) fa e farà meglio di quasi tutte le altre, rafforzando la sua immagine di terra delle opportunità. Il Pil dovrebbe continuare a lievitare fino a raggiungere un +5% nel 2016. Certo, finora la crescita ha beneficiato dei prezzi delle materie prime e della salita della domanda interna, sostenuta dalla ripresa dei consumi e degli investimenti stanziati per la costruzione di infrastrutture. Per fare un esempio: il re del Marocco, Mohammed VI, ha appena inaugurato nel cuore del Sahara una delle più grandi



Renzi con il presidente del Mozambico Guebuza

Il giornalista Marco Girardo presenta i numeri di un Continente destinato a giocare un ruolo crescente sullo scacchiere economico e geo-politico globale.

centrali solari al mondo (Noor 1), prima tappa di un vasto progetto destinato a potenziare la produzione di energia rinnovabile in Marocco e nell'intero Continente.

Ma il vero asso nella manica per l'Africa, da qui in avanti, sarà quello relativo all'entità numerica della popolazione. La variabile demografica, cioè. Mentre alcune grandi potenze globali già da anni sono avviate a un graduale declino, l'Africa registra un vero e proprio boom. Nel 2010 nel Continente Nero vivevano circa un miliardo di persone. Le proiezioni delle Nazioni Unite di medio termine prevedono che la popolazione aumenterà rispetto all'attuale miliardo fino a raggiungere 1,6 miliardi nel 2030. Tanti, ma anche giovani, visto che oggi il 43% degli africani ha meno di 14 anni.

La vera sfida, dunque, sarà quella di creare un'occupazione e

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

una manodopera sempre più produttive e funzionali ai bisogni dei vari territori. Il numero stimato di giovani che entreranno sul mercato del lavoro quest'anno è di 19 milioni nell'Africa subsahariana e di 4 milioni nel Nordafrica. Altro dato positivo, è l'aumento della produzione agricola in molte regioni, grazie a condizioni climatiche generalmente più favorevoli rispetto al passato recente. Attenzione, non sono tutte rose e fiori: non sempre, infatti, un Pil che galoppa è sintomo di benessere, anzi. L'Africa si conferma un Continente in cui una fetta importante della popolazione vive sotto la soglia di povertà, ovvero con meno di 1,25 dollari al giorno. Anche se va detto che tale percentuale era vicina al 60% alla fine del secolo scorso, mentre oggi è scesa di 15 punti percentuali. Alle grandi opportunità si aggiungono però enormi rischi. Il rallentamento della Cina e di altri Paesi emergenti rappresenta un serio pericolo, perché se è vero che l'Europa rimane il primo partner commerciale dell'Africa, il legame con l'Asia è progressivamente cresciuto (ben del 22% solo tra il 2012 e il 2013). Un'altra minaccia da non sottovalutare è il preoccupante ritorno dell'instabilità politica in molte zone. Dopo una fase positiva in cui molti conflitti sono stati risolti (dall'Angola alla Sierra Leone), negli ultimi anni la tensione è di nuovo in ascesa. Basti pensare al terrorismo di Boko Haram in Nigeria e di al-Shabaab in Somalia e in Kenya.

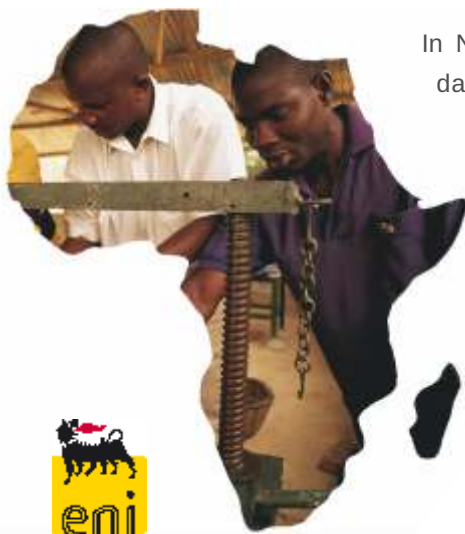


Foto da - www.eni.com

In Nigeria, in particolare, è dagli anni sessanta che l'Italia è presente con Eni e Trevi. Ed è proprio da questo Paese che ha preso il via recentemente la seconda missione africana del Premier italiano Matteo Renzi. Il protagonismo delle imprese italiane che è stato anche oggetto del colloquio tra il Presidente del Consiglio e il Presidente della Nigeria Muhammadu Buhari. «Oltre alle attività delle multinazionali italiane – ha spiegato Renzi – una priorità condivisa con il Presidente Buhari sono l'agricoltura e le piccole e medie imprese, che per l'Italia sono un asset molto importante». La produzione di idrocarburi in quota Eni in Nigeria (dove la società è presente dal 1962) è ammontata lo scorso anno a centotrentasette mila barili di olio equivalente al giorno. In Ghana (tappa successiva del viaggio del Premier italiano) invece la società petrolifera ha condotto attività negli anni 60-70, per poi rientrare nel 2009 con attività offshore in acque profonde ed attualmente l'attività principale di Eni Ghana riguarda lo svilup-

po integrato di olio e gas con un progetto che consentirà anche la fornitura di gas locale per alimentare le centrali termiche del Ghana per 18 anni. Sempre in Nigeria, invece, anche Trevi vanta una consolidata tradizione e una organizzazione stabile. Ragion per cui la missione italiana ha rappresentato un'occasione per valutare le opportunità offerte da un momento di crescita e fermento che caratterizza l'intera area sub-

OPPORTUNITÀ DI BUSINESS NEI MERCATI EMERGENTI: GLI OTTO PAESI "TOP"



Sono otto i Paesi che, a livello mondiale, offriranno nel 2016 le più promettenti opportunità di business per le aziende italiane, e **due di questi sono africani**: India e Vietnam, Bangladesh e Filippine, Tanzania e Kenya, Perù e Colombia. Questi **mercati "top"** – secondo

Atradius, tra i Gruppi leader nel mondo nell'assicurazione del credito, cauzioni e recupero crediti – andranno incontro ad una forte crescita, mostrandosi in controtendenza rispetto a gran parte dei mercati emergenti, che hanno attraversato una difficile congiuntura economica nel 2015. Grazie a condizioni politiche stabili, bassi costi delle materie prime e la classe media emergente, infatti, questi Paesi hanno evidenziato negli ultimi tre anni un **trend economico positivo** che dovrebbe migliorare ulteriormente **nel 2016**. All'apice della performance economica c'è **l'India** con il più alto indice di crescita del PIL (+7,5%) e Paese di riferimento per il settore chimico. Seguono altri tre Paesi del continente asiatico: **Vietnam** (+6,4%), **Bangladesh** (+6,3%) e le **Filippine**. Positivi anche i risultati economici attesi per **Tanzania** (+6,5%) e **Kenya** (+6,0%). Nei due Paesi africani, occasioni per un business di successo potrebbero riscontrarsi nelle costruzioni, che oggi godono dello sviluppo infrastrutturale, inclusa la realizzazione di nuovi porti. Questi due Paesi si propongono come meta d'esportazione anche per i settori della meccanica e dei beni strumentali anche se la concorrenza sui prezzi da parte delle imprese asiatiche del settore dei macchinari è elevata. Investimenti nel settore delle costruzioni sono attesi anche in Perù (PIL 2016 +4,9%), che si caratterizza però soprattutto per una accresciuta domanda nell'ICT, e **Colombia**, il Paese dell'**America Latina** più interessante per il mercato al dettaglio nei prossimi cinque anni.

sahariana e che fa sì che vi sia la necessità di costruire infrastrutture di ogni genere. Il Presidente egiziano Abdel Fattah el Sisi, infine, ha ribadito al Ministro dello Sviluppo Federica Guidi, accompagnata lo scorso mese a Il Cairo da sessanta imprese, che per le aziende italiane ci sono "opportunità" non solo in settori tradizionali come quello dell'energia, ma anche in altri come le infrastrutture e la logistica.

Espatriati:
disegniamo insieme il tuo
business internazionale



ECA Italia presenta il Piano di Formazione 2016

▪ **CORSI INTERAZIENDALI** ▪ **FOCUS** ▪ **CONVEGNI**

www.ecaitalia.com

Francesco Boggio Ferraris

Chinesedream

Nuove prospettive culturali,
economiche e lavorative tra Italia e Cina



**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

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

