

International Mobility Journal

eca
italia

Il notiziario bimestrale dei clienti ECA

Informazione aziendale - Edizione gratuita - n° 40 GENNAIO 2013

Poste Italiane Spa - Spedizione in Abbonamento Postale - 70% - DCB Milano



Editoriale

Pensare il futuro Rottama la tua formazione expats

di Andrea Benigni - Amministratore Delegato ECA Italia

Il prossimo 20 febbraio 2013 ECA Italia lancia l'ottavo piano di formazione per l'aggiornamento di HR Manager & HR Expertises che devono gestire ed affrontare i complessi problemi legati alla gestione del personale espatriato. È un orgoglio per la nostra società poter proporre ancora una volta un'offerta molto ricca, variegata, fortemente rinnovata, soprattutto frutto di molte osservazioni, approfondimenti e suggerimenti che sono pervenuti direttamente dalle aziende clienti.

ECA Italia è il brand che da più lungo tempo propone questo tipo di offerta nel nostro Paese, basti pensare che nessuno dei 24 tra manager e consulenti senior/junior della nostra società lavorava con ECA il 30 settembre 1997, quando a soli 28 giorni dall'entrata in vigore del Decreto Legislativo 314/97, la nostra società offriva un primo momento di confronto tra aziende e parti sociali, nel quadro di un nuovo scenario che da lì a pochi anni avrebbe radicalmente mutato le strategie di pianificazione fiscale transnazionale degli espatriati italiani. Quell'evento, fondativo per la nostra società, si ripete strutturalmente da 15 anni nel mese di ottobre. Il piano di formazione nasce invece nel 2006, proponendo workshop e approfondimenti tra un numero ristretto di partecipanti, su temi dinamici e fluidi quali Selezione per l'estero & Diversity Management, Compensation, Tax, Legal & SSC, Immigration.

Le principali novità 2013 riguarderanno i focus Paese che quest'anno si concentreranno su India, Russia e Brasile, con l'obiettivo di focalizzare l'attenzione sulle principali criticità generate dalla gestione di risorse internazionali in queste aree, certamente strategiche per un incrementale numero di aziende italiane. Oltre a un evento speciale di profilo soft sulla Cina dal titolo "La cultura manageriale cinese tra validità e superamento della tradizione".

Di qui il nostro slogan, "rottama la tua formazione expats": essere aggiornati su questi temi piuttosto che sviluppare quelle risorse junior da poco entrate nella struttura HR è un tema che deve necessariamente stare al centro del percorso di crescita della professionalità propria delle risorse umane. Per rimanere in tensione su tali issues, il workshop moderato da un professionista è una delle variabili chiave: ECA raccoglie questa esigenza e vi aspetta dal prossimo febbraio.

Buona lettura!

Questo bimestre:

- EDITORIALE
Pensare il futuro
Rottama la tua formazione expats
di Andrea Benigni [p. 1]
- EXPATS NEWS
Mobilità nei Paesi extracomunitari
di Ivan Pimpinelli [p. 2-3]
- CinetECA
Gung Ho - Arrivano i Giapponesi [p. 3]
- ECA INTERNATIONAL
Tenere il passo con il cambiamento
di Mark Harrison [p. 4-5]
- IMMIGRATION
La Carta Blu dell'Unione Europea
di Valentina Bilotta [p. 6]
- HR TRENDS
Massimo risultato nel minor tempo possibile
di Laura Barettoni [p. 7]

International Mobility Journal
Bimestrale
ANNO VII - n° 40 - Gennaio 2013
Aut. presso il Tribunale di Milano
n. 226 del 11/04/2007

Editore
Eca Italia srl
Roma: +3906.55301205
Milano: +3902.66703262
www.ecaitalia.com

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)

International HR "Qualità" nella gestione degli espatriati



Eca Italia presenta il Piano di Formazione 2013

CORSI INTERAZIENDALI

SELEZIONE PER L'ESTERO,
DIVERSITY MANAGEMENT
& MULTICULTURALITÀ

COMPENSATION

TAX

LEGAL & SOCIAL SECURITY

IMMIGRATION

CORSO SPECIALE

La cultura manageriale cinese
tra validità e superamento
della tradizione

FOCUS PAESE

Managing people in India
Managing people in Russia
Managing people in Brazil

www.ecaitalia.com

Mobilità nei Paesi extracomunitari

Ivan Pimpinelli – Partner ECA Italia – chiarisce i punti critici sulla “dematerializzazione delle procedure per i lavoratori italiani all'estero”



Ivan Pimpinelli
Partner
di ECA Italia

Il 3 agosto scorso, a ridosso del più canonico periodo di ferie, è stata emessa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali la Circolare numero 11377, avente come oggetto la “dematerializzazione delle procedure per la gestione dei lavoratori italiani all'estero, rilascio dei nulla osta al lavoro nei paesi extra UE”, che ha introdotto la procedura on-line denominata LIE (Lista Italiani all'Estero) che fa capo all'omonimo sistema informatico accessibile attraverso il portale cliclavoro.gov.it.

Nella premessa viene indicato che tale iniziativa si colloca all'interno della serie di iniziative attuate negli ultimi anni per *“semplificare ed innovare le procedure amministrative nell'ottica della riduzione dei tempi e dei costi collegati alle procedure oggetto di semplificazione”*.

Inoltre la Circolare specifica all'inizio del punto 2 che la dematerializzazione non interviene sulla disciplina normativa che, pertanto, rimane quella vigente. Quindi sembrava la semplice comunicazione del passaggio, in via sperimentale fino al 31 gennaio, a regime dal 1 febbraio 2013, a una piattaforma “web based” delle procedure di richiesta dell'autorizzazione all'espatrio e di nulla osta all'assunzione per l'estero, previste dalla legge 398/87.

Invece la Circolare ha creato qualche scompiglio tra le aziende interessate alla mobilità transnazionale dei propri lavoratori, a causa di alcuni passaggi poco chiari e riferimenti infelici che, complice forse anche il clima pre-vacanziero, hanno aperto la via ad una prima interpretazione che sembrava stravolgere la procedura del distacco utilizzata fino a quel momento. Vediamo perché.

Come noto a molti addetti ai lavori, un datore di lavoro che intenda utilizzare le prestazioni di un lavoratore italiano in un Paese extra-comunitario, deve richiedere, secondo quanto previsto dall'art. 2 della citata legge, un'autorizzazione ministeriale preventiva al distacco (se trattasi di dipendente già in forza in Italia), oppure all'assunzione per l'estero (se trattasi di lavoratore da reclutare sul mercato).

In questa seconda ipotesi è necessario anche un nulla osta preventivo rilasciato dalla DRL presso la cui lista speciale per l'estero deve essere iscritto (secondo quanto previsto al comma 4 dell'articolo 1 della legge) il lavoratore da assumere.

L'elemento principale che ha ingenerato confusione è probabilmente il fatto che al punto 4 si ripercorre tutta la procedura da porre in essere per richiedere l'autorizzazione all'espatrio, e in tutti i passaggi vengono riportate entrambe le fattispecie previste dalla legge 398/87 (assunzione e trasferimento/distacco).

Ci sono però alcuni passaggi critici: per esempio quando a pagina 2 si scrive che la procedura si applica “ai cittadini italiani e comunitari residenti in Italia, già dipendenti o da assumere ed inviare all'estero. Tali lavoratori devono essere iscritti nella Lista”; oppure a pagina 3, dove è scritto che “una volta concessa l'autorizzazione, le aziende devono richiedere il nulla osta per un numero di cittadini (italiani o comunitari residenti in Italia) pari od inferiori a quelli autorizzati scelti tra coloro che risultano iscritti alla Lista (LIE). Le DRL che ricevono l'autorizzazione numerica e la richiesta di nulla osta



nominativa, verificano che il lavoratore richiesto è iscritto alla Lista (LIE) e rilasciano il nulla osta".

Dalla lettura sembra evincersi che debbano essere iscritti alla lista anche i lavoratori già in forza che debbano essere distaccati; e che anche per loro vada richiesto il nulla osta alla DRL. **In realtà, a nostro avviso, le citate indicazioni fanno riferimento esclusivamente alle assunzioni per l'estero e non ai distacchi (o trasferimenti) di personale già in forza; ma una specifica o qualche spiegazione in più non avrebbero guastato.**

D'altra parte l'iscrizione alla LIE è preclusa a chi non si trovi inoccupato, il che rende impossibile l'iscrizione ai dipendenti già in forza. Quindi **devono iscriversi alla LIE i soli lavoratori inoccupati che siano disponibili a fare un'esperienza di lavoro all'estero.** Inoltre l'ipotesi che si debba richiedere il nulla osta preventivo della DRL anche per i distacchi, renderebbe più complessa e lunga la procedura per le aziende rispetto alla situazione precedente; il che sarebbe in contrasto con l'obiettivo della nuova procedura dichiarato all'inizio della Circolare stessa e riportato in cima.

Anche al punto 3, quando si parla dei soggetti a cui si applica la procedura LIE, si dice chiaramente e correttamente di "datori di lavoro italiani e stranieri che intendono assumere lavoratori da inviare all'estero"; non si parla quindi di trasferimento o distacco. Ulteriore conferma, se ce ne fosse bisogno, si trova a pagina 3, laddove si dice che l'assunzione con nulla osta va comunicata 24 ore prima, mentre "qualora il distacco riguardi un lavoratore già dipendente, il datore di lavoro deve comunicare l'evento entro 5 giorni dal suo verificarsi, utilizzando l'apposita sezione del modello UNILAV". Ritorna la distinzione tra le due fattispecie, e per i distacchi si rimanda alla procedura già in precedenza in essere della comunicazione on line di variazione del rapporto di lavoro.

In conclusione riteniamo utile evidenziare un paio di concetti relativi alla legge 398/87, forse ancora poco noti tra le aziende impegnate nella mobilità internazionale, ma ribaditi dalla Circolare:

- deve essere applicata anche ai cittadini comunitari e non più solo a quelli italiani (come previsto dalla lettera della norma);
- deve essere applicata anche dai datori di lavoro stranieri che non hanno sede nel territorio nazionale. In questo caso è necessario il conferimento di un mandato a persona fisica o giuridica residente in Italia con corrispondente accettazione e con obbligazione solidale del mandatario; il tutto per atto pubblico.



c i n e t E C A



Gung Ho – Arrivano i Giapponesi

Regia: Ron Howard; Anno: 2011; Genere: Commedia; Durata: 110'; Paese: Usa
con: Michael Keaton, Gedde Watanabe, George Wendt, Mimi Rogers, John Turturro, Soh Yamamura, Sab Shimono, Rick Overton, Clint Howard, Michelle Johnson

Hunt Stevenson lavora per un'industria automobilistica che è appena stata acquistata da un gruppo giapponese. Improvvisamente, il posto di Hunt si trova in bilico: l'uomo dovrà scegliere tra l'abbandono del suo lavoro e la sottomissione a un'etica lavorativa apparentemente disumana. Il nocciolo della storia è la svendita di una fabbrica di automobili di una sonnacchiosa cittadina della Pennsylvania dove attratti dal miraggio di creare un'azienda modello calano a frotte i tecnocrati giapponesi. In poco tempo ristrutturano l'azienda ed impongono i loro ritmi, basati su un efficientismo assoluto, il modello inventato applicato nella realtà dalla Toyota, che si scontra con il pragmatismo americano, per altro fondamento di un altro modello per il mondo delle automobili, quello fordista. Alla fine, essendo il film una commedia, a tratti molto divertente, prevarrà il sano ottimismo dell'American Way of Life, senza che scompaia però la rappresentazione del confronto-scontro fra due diverse mentalità manageriali e culturali.



Tenere il passo con il cambiamento

Trattamento economico degli espatriati: Mark Harrison – ECA International Remuneration Analyst – evidenzia le problematiche esistenti ed emergenti



Mark Harrison
ECA
Remuneration Analyst

Lo sviluppo di interessanti ma convenienti (*cost-effective*) pacchetti retributivi per gli espatriati sta diventando sempre più complesso man mano che aumenta il numero e si modifica il profilo delle località di espatrio. Una sfida costante per le aziende che operano a livello internazionale riguarda la necessità di bilanciare l'esigenza di fornire pacchetti retributivi abbastanza competitivi da attrarre le persone adatte a consentire il raggiungimento degli obiettivi aziendali con il contenimento dei costi. Il *benchmarking* dei salari degli espatriati è parte integrante della ricerca di questo equilibrio, ma a causa del sempre crescente numero di località in cui le aziende vanno ad operare, questi confronti risultano sempre più complessi.

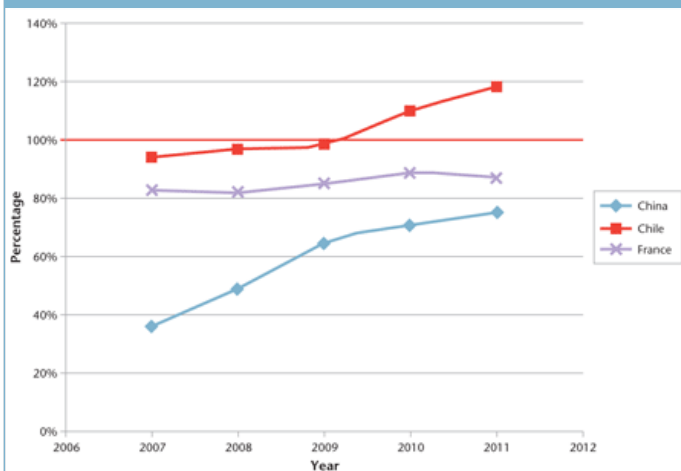
Il sistema di punteggi ECA

Il punteggio ECA (ECA points) è un sistema di valutazione professionale che misura la responsabilità, l'influenza e la complessità di una posizione. Prendiamo ad esempio tre livelli significativi di inquadramento: Junior Manager è equivalente a 50 punti ECA, Senior Manager a 110 punti ECA ed Executive a 140 punti ECA. I punti ECA possono essere utilizzati per comparazioni con altri sistemi, compreso il sistema di punteggio Hay. Tutti i dati salariali locali riportati sono forniti da Towers Watson.

Local vs. Expatriate: cambiamenti negli schemi retributivi

Una sfida che si presenta per chiunque debba gestire l'assegnazione di dipendenti "verso" e "da" alcuni Paesi in via di sviluppo è la questione del salario locale. La rapida crescita economica e l'inflazione generalmente elevata dei Paesi in via di sviluppo fanno sì che i salari locali aumentino più rapidamente degli stipendi del personale espatriato. Ciò è particolarmente evidente in Sud America e in molte delle economie asiatiche di recente industrializzazione come la Cina. Al contrario, in molti Paesi sviluppati, in particolare in quelli dell'Eurozona, i salari locali sono aumentati solo moderatamente a causa di una bassa inflazione e di una limitata crescita del Pil e lo stesso vale per gli stipendi degli espatriati in questi Paesi (Chart 1).

Chart 1: Changes in local salaries as percentage of expatriate salaries for Middle Manager*



propri dipendenti espatriati e di valutare se il sistema di remunerazione correntemente applicato continui a essere efficace per raggiungere e incrementare gli obiettivi di business aziendali.

Quando un dipendente espatriato vede che lo stipendio di un collega locale è di circa il 70% superiore al proprio, è facile capire come questi possa sentirsi sottopagato. Anche se, in realtà, l'espatriato può beneficiare di indennità aggiuntive per l'alloggio, di rimborsi per l'istruzione dei figli e di altri *benefits* che possono modificare il confronto, la comparazione sulla componente prettamente retributiva è sempre molto importante e influente, anche solo a livello psicologico.

Differenze globali in base all'anzianità

Un elemento di complessità che è importante prendere in considerazione quando si valutano le varie possibili opzioni salariali, sia dei locali che degli espatriati, è l'influenza determinata dalla anzianità di servizio (*"seniority"*). Infatti, la differenza che si può spesso notare tra la media dei salari netti del personale espatriato e quello locale può variare notevolmente in base all'anzianità. I dati di ECA mostrano che, a livello di *junior manager*, la Svizzera ha i più alti stipendi netti riferiti a personale locale-nazionale in relazione ai compensi degli espatriati, seguita da Stati Uniti e Australia (Chart 2). Diversi altri Paesi dell'Europa occidentale, insieme con il Canada e Hong Kong, sono nella fascia più alta della scala. Questo non sorprende perché si tratta di Paesi con economie molto sviluppate, dove i salari sono sempre stati tradizionalmente elevati.

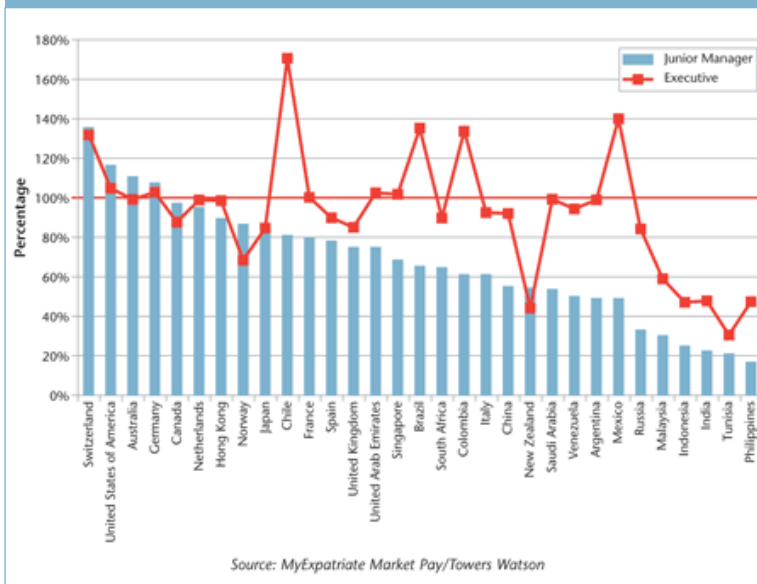
Tuttavia, ciò che può sorprendere è il modo in cui questa immagine cambia sensibilmente quando ci si riferisce a personale *"executive"*. In questo caso, infatti, i Paesi tradizionalmente a più elevati salari non figurano più in cima alla graduatoria. Sono, invece, le forti economie sudamericane di Cile, Brasile, Messico e Colombia quelle in cui sono stati rilevati gli stipendi locali più alti rispetto ai compensi degli espatriati.

Criteri applicativi che vanno tenuti in considerazione

L'attuazione di politiche coerenti per tutti i dipendenti, indipendentemente dal livello di anzianità o dei Paesi di origine e/o di assegnazione, è assai probabilmente destinato a creare problemi. Una politica flessibile che distingua tra le varie nazionalità e che tenga conto della diversa anzianità di servizio del personale assegnato all'estero è una soluzione più pragmatica e dovrebbe essere rafforzata attraverso una gestione corretta e coerente delle aspettative degli espatriati, durante tutto il processo di internazionalizzazione delle risorse. Un'altra soluzione che vale la pena considerare, quando possibile, è quella di esaminare la possibilità di inviare personale all'estero all'inizio della carriera, quando gli stipendi sono probabilmente più allineati.



Chart 2: Local net salaries as percentage of expatriate net salaries at two different job levels



LO SAPEVATE?

Il rapporto ECA "My Expatriate Market Pay" riporta in dettaglio sia la percentuale di aziende che forniscono *benefits* comuni sia i valori approssimativi di tali *benefits* e, per l'alloggio, include i valori corrisposti dalle aziende al proprio personale attualmente espatriato nei vari Paesi. Questa combinazione di dati consente di effettuare un accurato *benchmarking* dei costi relativi al pacchetto economico complessivo.

La Carta Blu dell'Unione Europea

*Come si distingue un lavoratore "altamente qualificato"?
Valentina Bilotta – Partner ECA Italia – illustra le novità contenute
nell'ultima Circolare in materia del Ministero dell'Interno*



Valentina Bilotta
Partner
ECA Italia

Il decreto legislativo numero 108 del 28 giugno 2012, che dà attuazione alla direttiva 2009/50/CE, introduce una nuova tipologia di ingresso per motivi di lavoro per i lavoratori stranieri "altamente qualificati", andando così ad ampliare notevolmente i cosiddetti ingressi "fuori quota".

I lavoratori altamente qualificati, che possiedono i requisiti indicati dal decreto, potranno essere assunti in ogni momento dell'anno,

in base alle esigenze delle aziende e indipendentemente dall'emanazione del decreto flussi diventando titolari della cosiddetta "Carta Blu UE".

Chi è un lavoratore altamente qualificato? Viene considerato "lavoratore altamente qualificato" lo straniero che ha completato un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale e in possesso di una qualifica professionale superiore riconosciuta in Italia che rientri nei livelli 1, 2 e 3 della classificazione Istat delle professioni CP 2011, nonché dei requisiti previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, numero 206, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate.

Al Ministero dell'Università e della Ricerca
Direzione Generale per l'Università - Ufficio IX
Piazza Kennedy 20 - 00144 Roma

È la sottoscritta/a

nata il a cittadina/a

residente in in possesso del titolo accademico

rilasciato da

a compimento di un corso di studi della durata di anni svolto presso
l'Università l'Interno con sede
in

chiedo

ai fini del rilascio della CARTA BLU UE, come disciplinato dal decreto Legislativo 108/2012, il nulla osta
del relativo titolo accademico ai fini

dell'esercizio della professione di

oppure

dell'attività lavorativa qualificata di

allega

la seguente documentazione:

- copia autentica del titolo di studio estero;
- copia autentica del titolo di studio estero tradotto e legalizzato con allegata dichiarazione di valore;
- copia autentica tradotta e legalizzata del piano degli studi compiuti, esami superati e relativa votazione.

Data e Firma

Eventuali note

Il Ministero dell'Interno con la Circolare del 7 dicembre 2012 ha dato indicazioni più precise riguardo al riconoscimento delle qualifiche professionali conseguite all'estero, indicando due percorsi diversi:

■ **Riconoscimento delle qualifiche professionali regolamentate in Italia**

Il riconoscimento andrà chiesto alle autorità indicate "dagli articoli 16 e 17 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n.206", che avranno trenta giorni per rispondere

■ **Riconoscimento delle qualifiche professionali NON regolamentate in Italia**

Come indicato nella Circolare "al fine di comparare e riconoscere" le qualifiche professionali esistenti all'estero e non regolamentate in Italia è stata istituita una procedura dedicata che consentirà il riconoscimento in tempi fisiologicamente brevi, nel rispetto del quadro ordinamentale di riferimento.

Lo straniero, interessato al rilascio della Carta Blu UE, in possesso del titolo di istruzione superiore, di durata almeno triennale, rilasciato da autorità competente nel Paese dove è stato conseguito ed in possesso della qualifica professionale superiore non comparabile ad una qualifica professionale regolamentata in Italia, dovrà presentare un'apposita domanda di riconoscimento al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca utilizzando apposito modello.

Nella domanda l'interessato, o eventualmente la società che intende assumere il lavoratore altamente qualificato, dovrà indicare l'attività lavorativa qualificata che lo straniero intende svolgere in Italia; con tale indicazione il MIUR, in sede di valutazione, identificherà la professionalità di riferimento.

Attenzione: alla domanda si dovranno allegare:

- copia autentica del titolo di studio estero
- copia autentica del titolo di studio estero tradotto e legalizzato con allegata la dichiarazione di valore rilasciata dal consolato italiano di riferimento
- copia autentica tradotta e legalizzata del piano degli studi compiuti, esami superati e relativa votazione

Massimo risultato nel minor tempo possibile

È il nuovo motto guida per la ricerca e l'inserimento degli Expats. Laura Barettoni – Partner Odgers Berndtson – spiega com'è cambiato il contesto della mobilità internazionale



Laura Barettoni
Partner Odgers Berndtson

in un'ottica di appetibilità per i Paesi esteri di una risorsa per loro straniera. Un enorme bacino di ricezione di espatriati sono stati, negli anni passati, i Paesi Emergenti ... che però tendono ora a essere diventati Paesi *Fast Growing*, con esigenze e *driver* economico-professionali molto diversi rispetto a quelli di un tempo.

Le risorse "critiche" al raggiungimento di obiettivi sfidanti, in quei Paesi, non sono più localmente scarse, anzi: quelle competenze che le multinazionali prevalentemente occidentali ritrovavano nei loro manager europei e americani e che, di conseguenza, espatriavano, ora sempre più si trovano, con i medesimi livelli di eccellenza, in quegli stessi Paesi in risorse assolutamente locali. Al tempo stesso, **il nostro manager "espatriato" di**

qualche anno fa si trova ora in diretta concorrenza con risorse libere sul mercato e disposte forse a spostarsi all'estero con remunerazioni inferiori ai pacchetti di *relocation* ed espatrio. In aggiunta, il modello famiglia dei manager occidentali, oggi, è sempre più caratterizzato dalla cosiddetta *"Dual Working Experience"*: lavorano entrambi i partner, spesso entrambi in posizioni manageriali di alto livello, e quindi singolarmente più difficilmente spostabili in sincrono. A tali considerazioni di panorama, si

aggiungono valutazioni relative a nuove competenze: anche in ambito mobilità internazionale si è sviluppata una sempre maggiore attenzione ad aspetti di figure cosiddette critiche, cioè strategiche nel loro impatto diretto sul raggiungimento di risultati economico-finanziari e operativi delle aziende.

La scelta dell'espatriato, pertanto, non viene più fatta in funzione di esigenze di *job rotation* internazionale e di percorso di carriera individuale dei famosi "alti potenziali", ma soprattutto in funzione di esigenze chiare e concrete di miglioramento dell'Ebitda (Margine operativo lordo) della realtà all'estero. Si manifesta, pertanto, l'esigenza di analizzare in modo approfondito il contesto e il risultato (spesso a breve termine) richiesto dall'inserimento dell'espatriato. Risultato che, nella maggior parte dei casi, deve essere raggiunto nel minor tempo possibile e, pertanto, non deve richiedere un troppo elevato investimento nella risorsa scarsa "tempo di *induction*" dell'espatriato stesso ... il motto è, dunque: "massimo risultato nel minor tempo possibile!" E così si giunge a un'ultima considerazione sull'espatrio oggi: si rileva una sempre maggiore sofisticazione delle richieste dell'espatriato, in termini di cura nella definizione dei percorsi professionali all'estero, attenzione alle opportunità di rientro alla fine del periodo di espatrio e reintegro conseguente nella struttura organizzativa originante o trasferimento ad altra destinazione di espatrio.



International HR "Qualità" nella gestione degli espatriati

eca
italia



Eca Italia presenta il Piano di Formazione 2013

CORSI INTERAZIENDALI



SELEZIONE PER L'ESTERO,
DIVERSITY MANAGEMENT
& MULTICULTURALITÀ



TAX
LEGAL & SOCIAL SECURITY



COMPENSATION



IMMIGRATION

CORSO SPECIALE



La cultura manageriale cinese
tra validità e superamento
della tradizione



FOCUS PAESE

- Managing people in India
- Managing people in Russia
- Managing people in Brazil

www.ecaitalia.com

eks

Nel gennaio 2005 nasce Expatriates Key Solutions, operations&outsourcing company controllata da ECA Italia. EKS fornisce servizi di outsourcing collocabili all'interno delle seguenti attività operative:

- RAPPRESENTANZA PREVIDENZIALE DI SOCIETÀ STRANIERE PER LA GESTIONE DELLA L.398/87
- RAPPRESENTANZA PREVIDENZIALE DI SOCIETÀ STRANIERE PER LA GESTIONE DELL'ADEMPIMENTO CONTRIBUTIVO DEL PERSONALE STRANIERO DISTACCATO IN ITALIA
- GESTIONE PROCESSI DI IMMIGRATION INTRA ED EXTRA QUOTA
- PAYROLL SERVICES
- SEDE OPERATIVA - EKS
- Roma - Viale della Piramide Cestia, 1/C
- 00153 Roma
- Tel.: +39 06 55301205-2141
- Fax: +39 06 55302385
- E-mail: eks@eks.ecaitalia.com

eca
international



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

eca
italia

www.ecaitalia.com