

La mobilità internazionale: scenari e criticità per le aziende italiane

Convegno «Expatriates»

Andrea Benigni – CEO

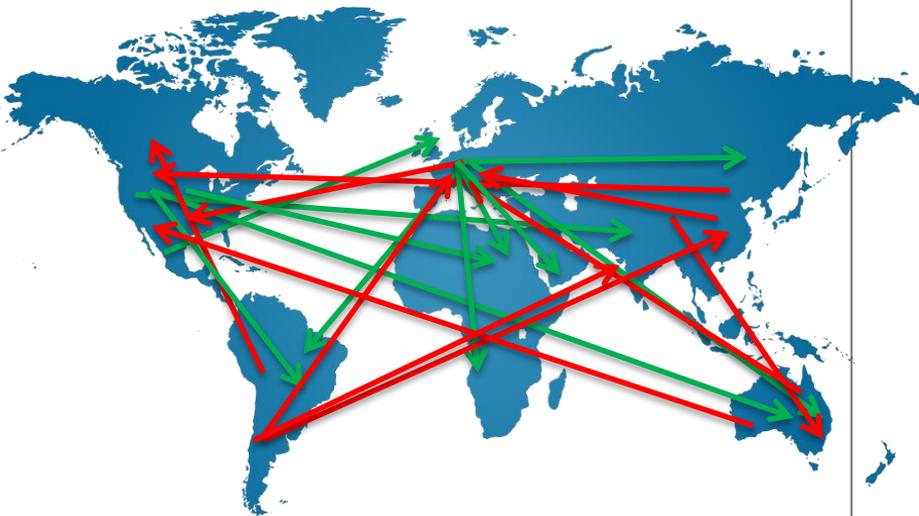
La mobilità internazionale



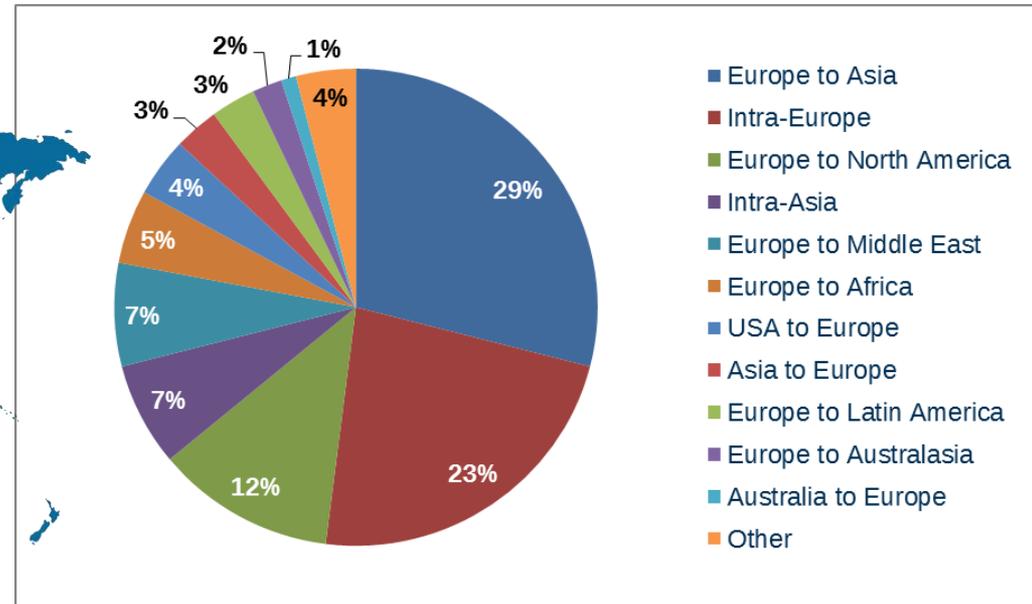
1970 - 1990



1990 - 2010

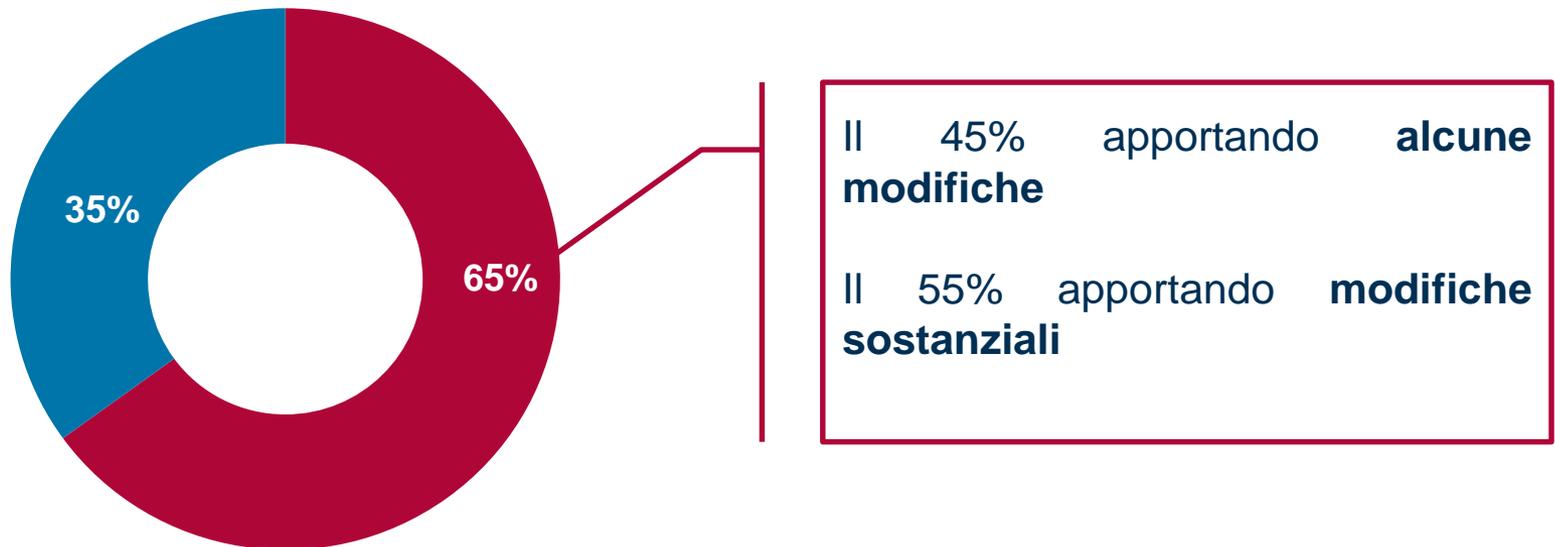


2010 - 2020



Revisione delle politiche di espatrio

Il 65% del campione ha rivisto le proprie politiche di Global Mobility negli ultimi 2 anni



Difficoltà e sfide

- Gestione di un personale sempre più diversificato
- Superamento degli ostacoli alla mobilità
- Controllo / riduzione costi

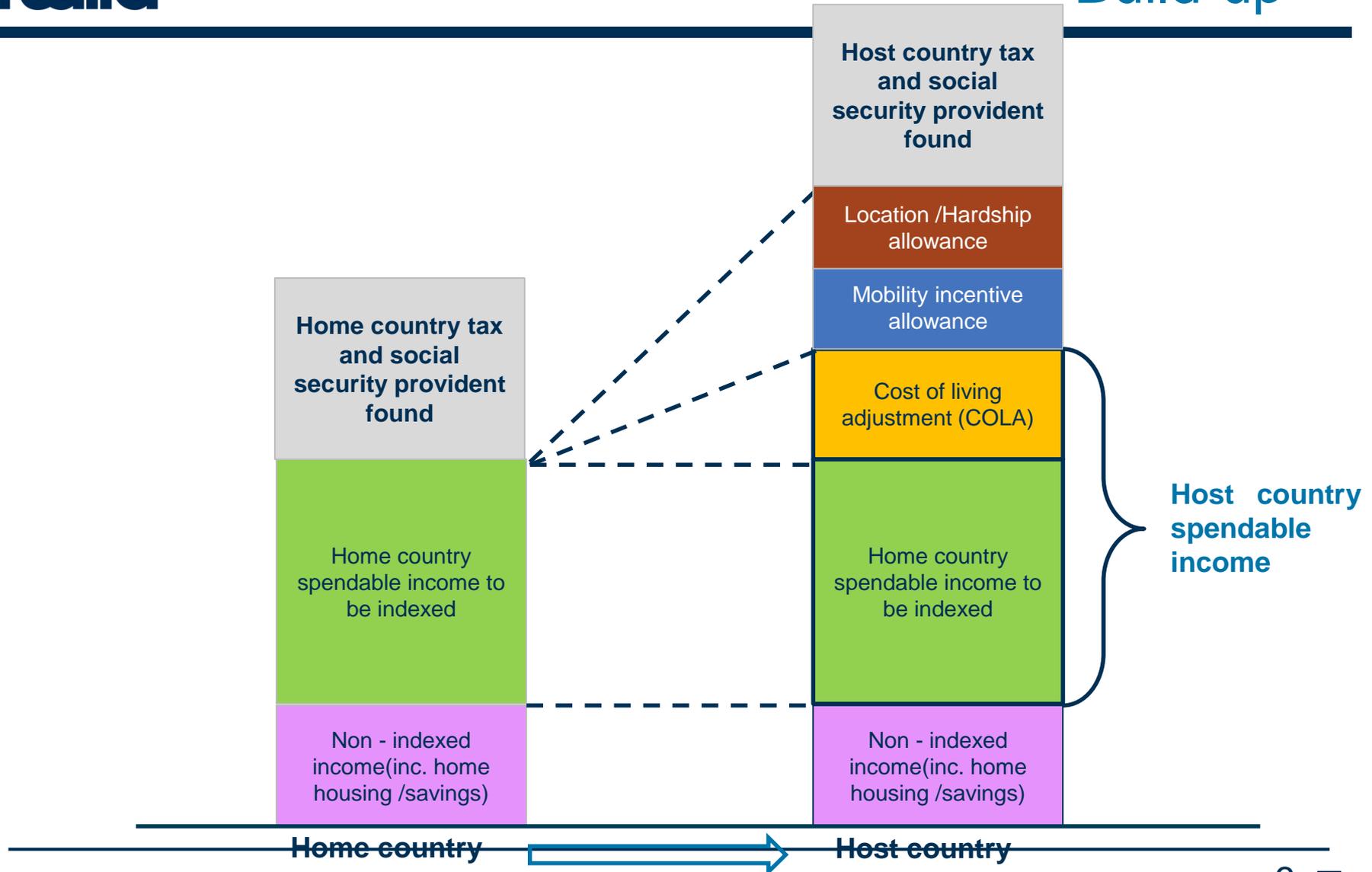
Soluzioni proposte

Segmentazioni delle Policy di espatrio	Local Plus e Expat Lite	Flexible pay options
<ul style="list-style-type: none">- Per tipologia di assegnazione- Per regione di espatrio	<ul style="list-style-type: none">- In certe locations- Per particolari tipologie di assegnazioni	<ul style="list-style-type: none">- Discrezione dell'azienda (componenti «Core» e «Optional»)- Scelta del lavoratore

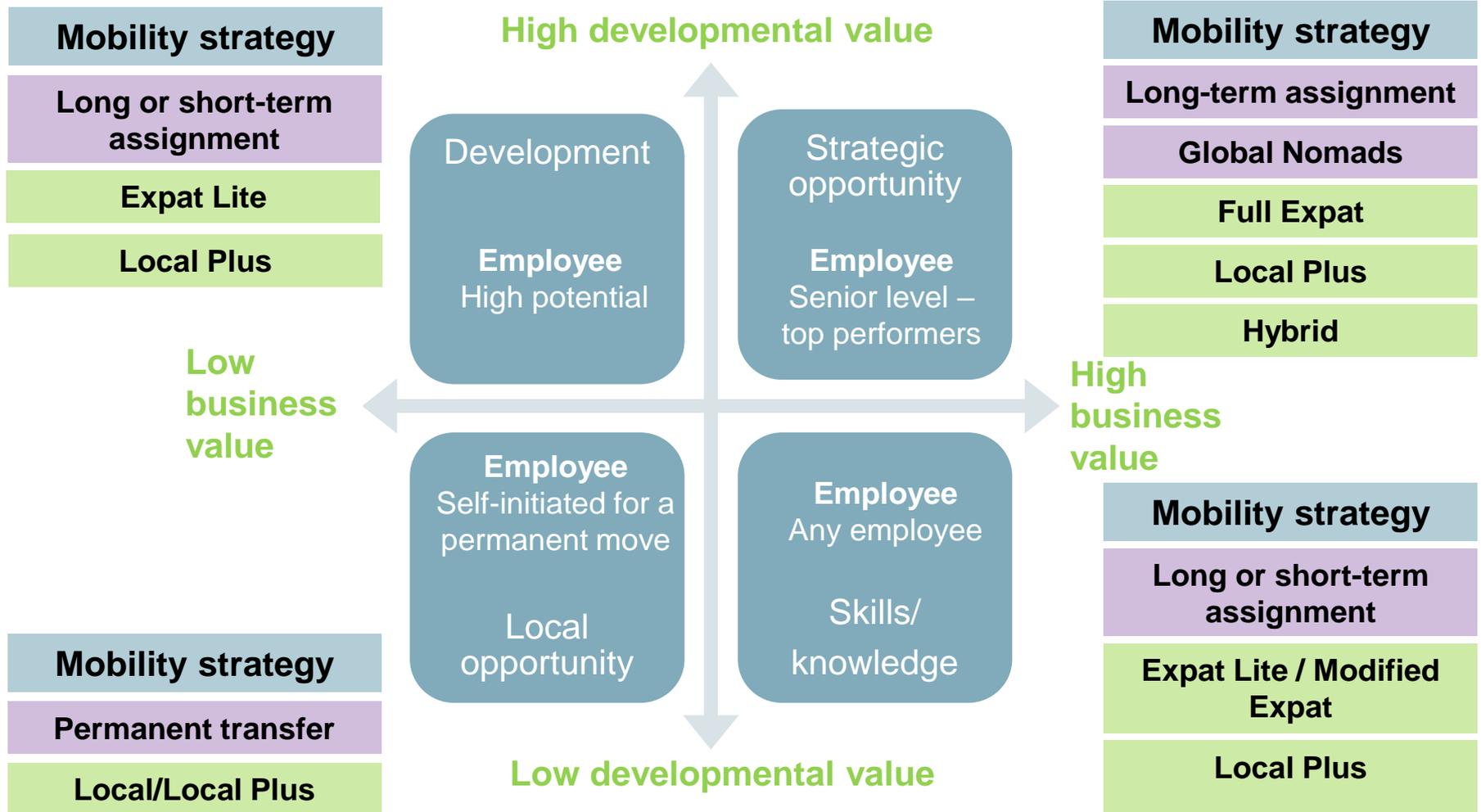
- Soluzione contrattuale
- Immigration
- Contratto di assegnazione
- Tax: residenza, doppia tassazione, credito d'imposta
- Social security: contribuire nell'Home Country – doppia contribuzione
- Pay roll – coordinamento Home & Host
- Recharge cost agreement



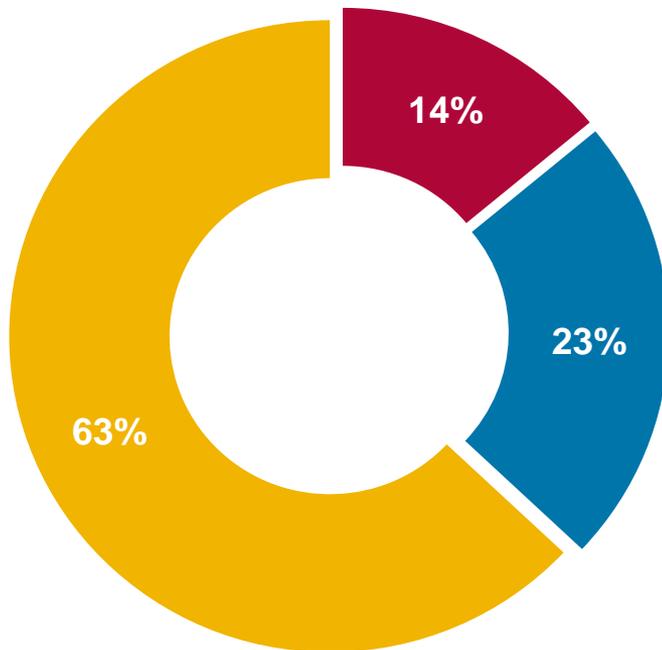
Trattamento economico di espatrio: «Build-up»



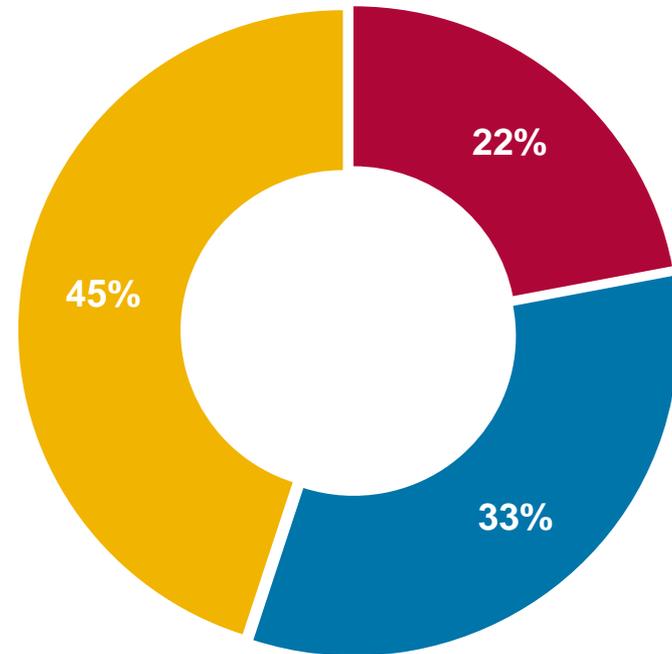
Multidimensional approach



2008

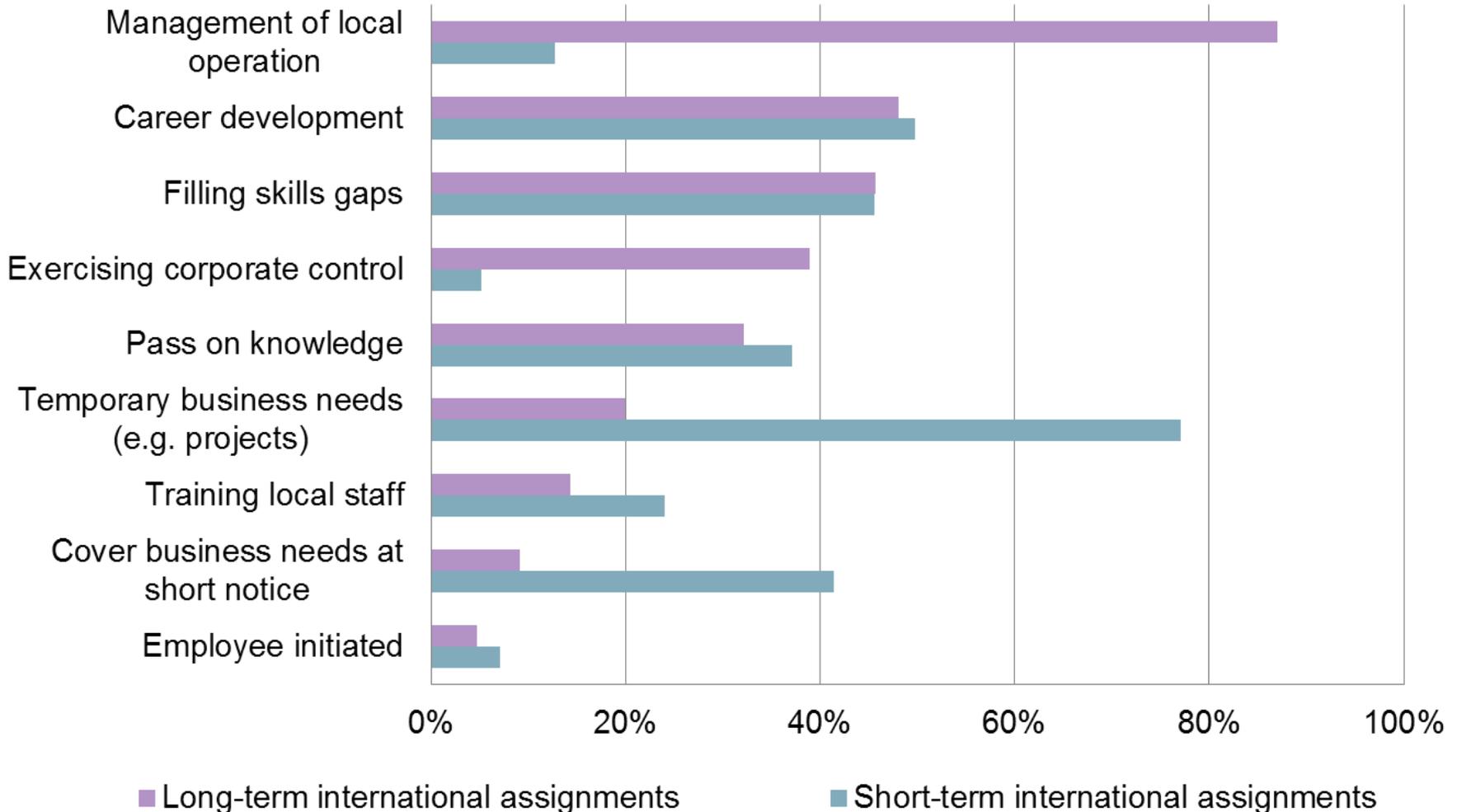


2017

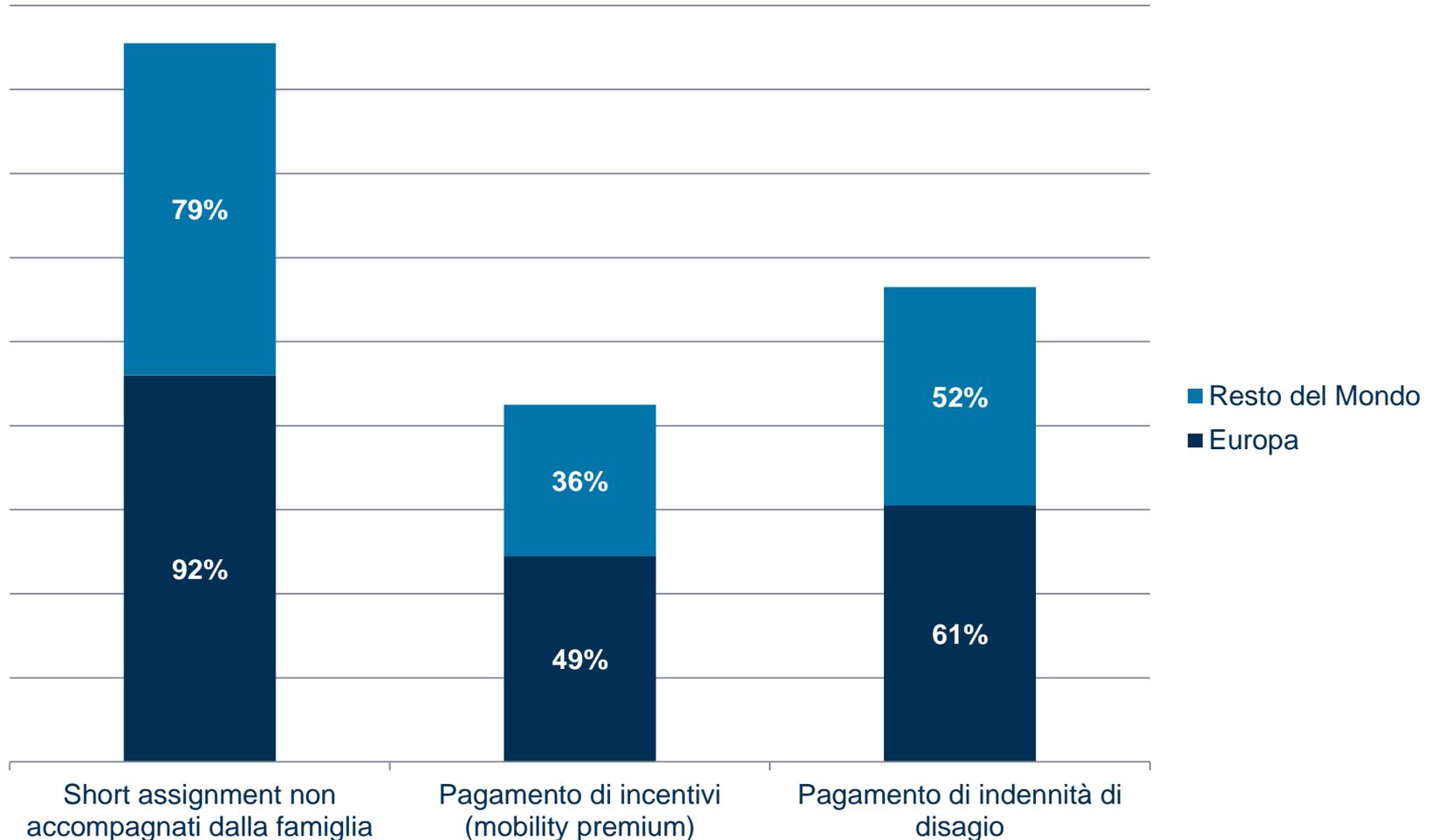


- Short-term assignments
- Commuter and other assignment types
- Long-term assignments

Long-term assignments Vs short-term assignments



Short term assignment – differenti approcci



Delayed localization

Dopo un periodo nel quale l'assegnazione viene regolata in regime di distacco, il lavoratore viene assunto dalla consociata estera con sospensione o risoluzione del rapporto di lavoro con la società di provenienza. La retribuzione si adegua alle condizioni salariali previste nel paese di destinazione.

Immediate localization / permanent transfer

il lavoratore viene da subito assunto dalla consociata estera con adeguamento ai livelli salariali locali.

Vantaggi:

- riduzione dei costi (non sempre garantita)
- maggiore equità retributiva (in particolare per le lunghe assegnazione) in presenza di strutture multinazionali con lavoratori provenienti da diversi paesi.
- semplificazione amministrativa

Il **61%** delle aziende prevede che nel prossimo biennio la forza lavoro localizzata **aumenti**.

	Long term assignment – Balance sheet approach	Local plus approach
Retribuzione di base	Home salary	Host salary (pure local or inflated local)
Mobility premium	Si	No
COLA	Si	No
Indennità disagio	Si	No
Istruzione figli	Si	Si (con possibilità di phase out)
Alloggio	Si	Si (con possibilità di phase out)
Relocation	Si	Si
Assistenza fiscale	Si	Si
Immigration	Si	Si
Viaggi	Si	Si

A group of business professionals in a modern office setting. Some are standing and talking, while others are seated at a conference table with laptops and documents. The background shows a city skyline through large windows.

Domande?