

# La mobilità internazionale: scenari e criticità per le aziende italiane

*Convegno «Expatriates»*

**Andrea Benigni – CEO**

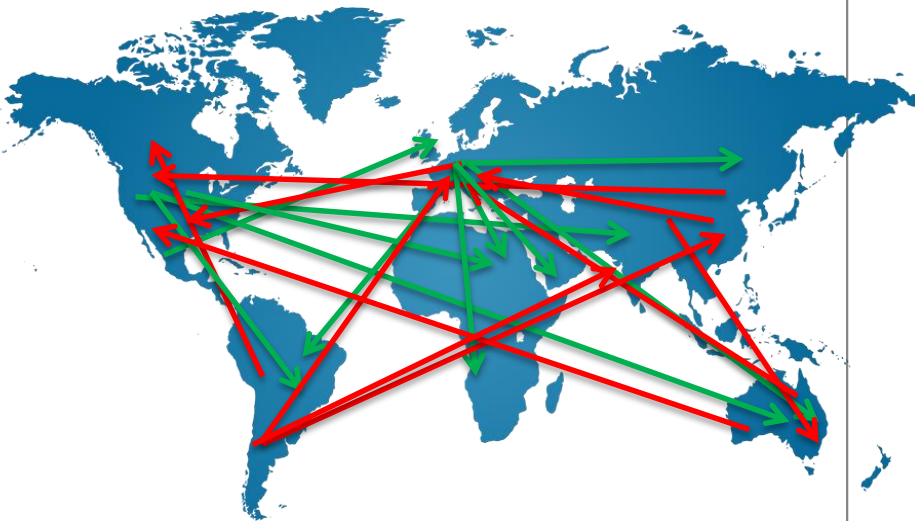
# La mobilità internazionale



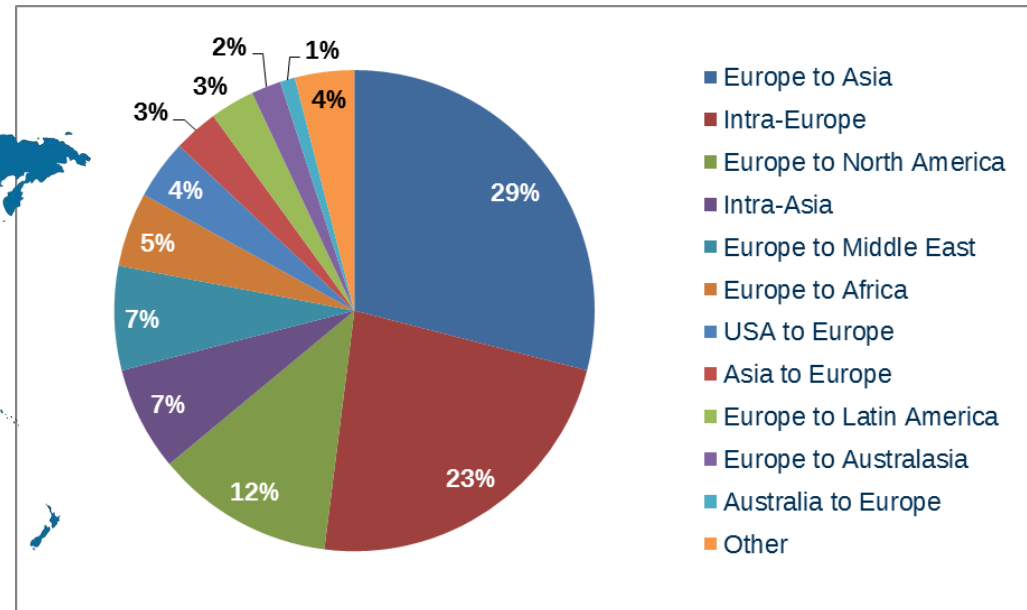
1970 - 1990



1990 - 2010

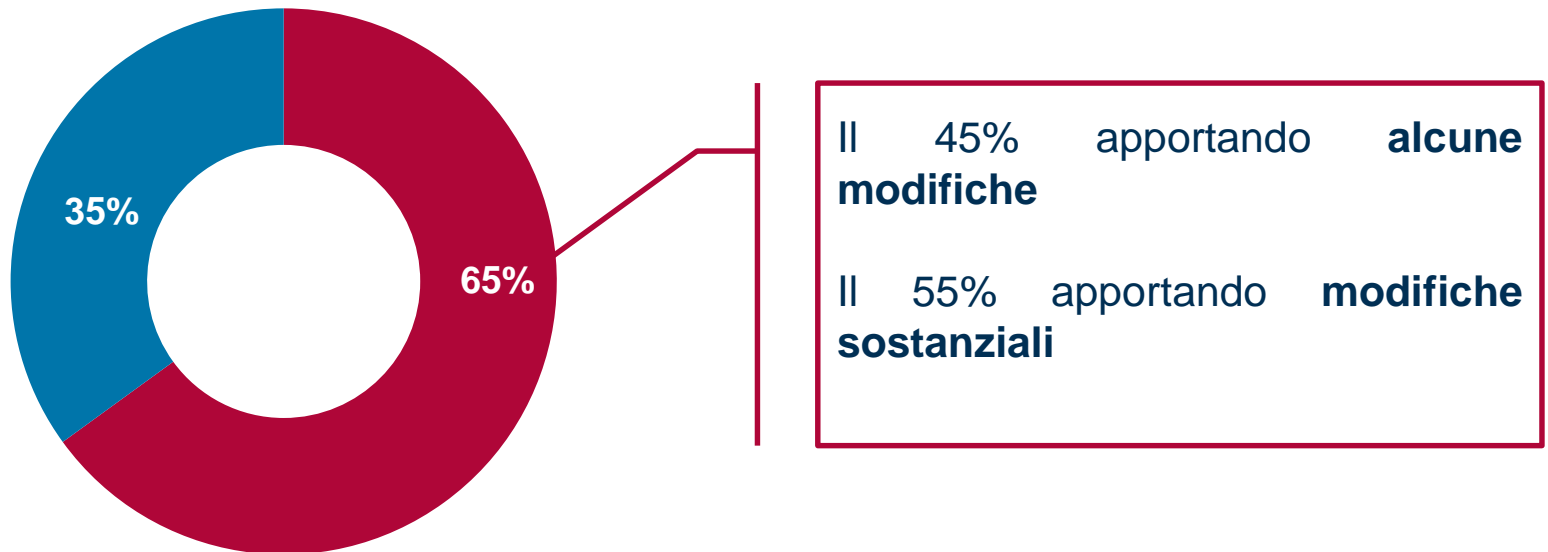


2010 - 2020



## 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

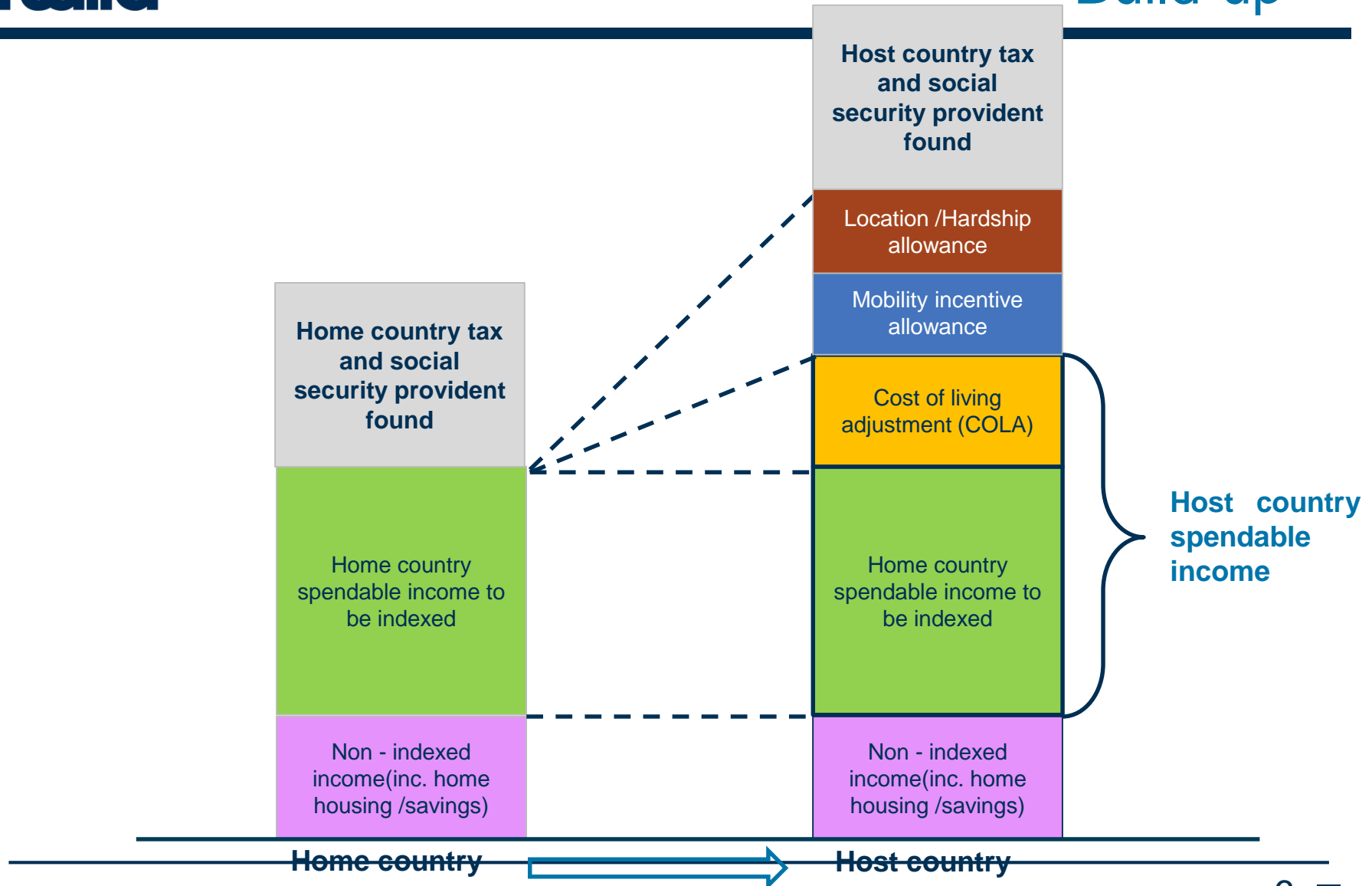
## Soluzioni proposte

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

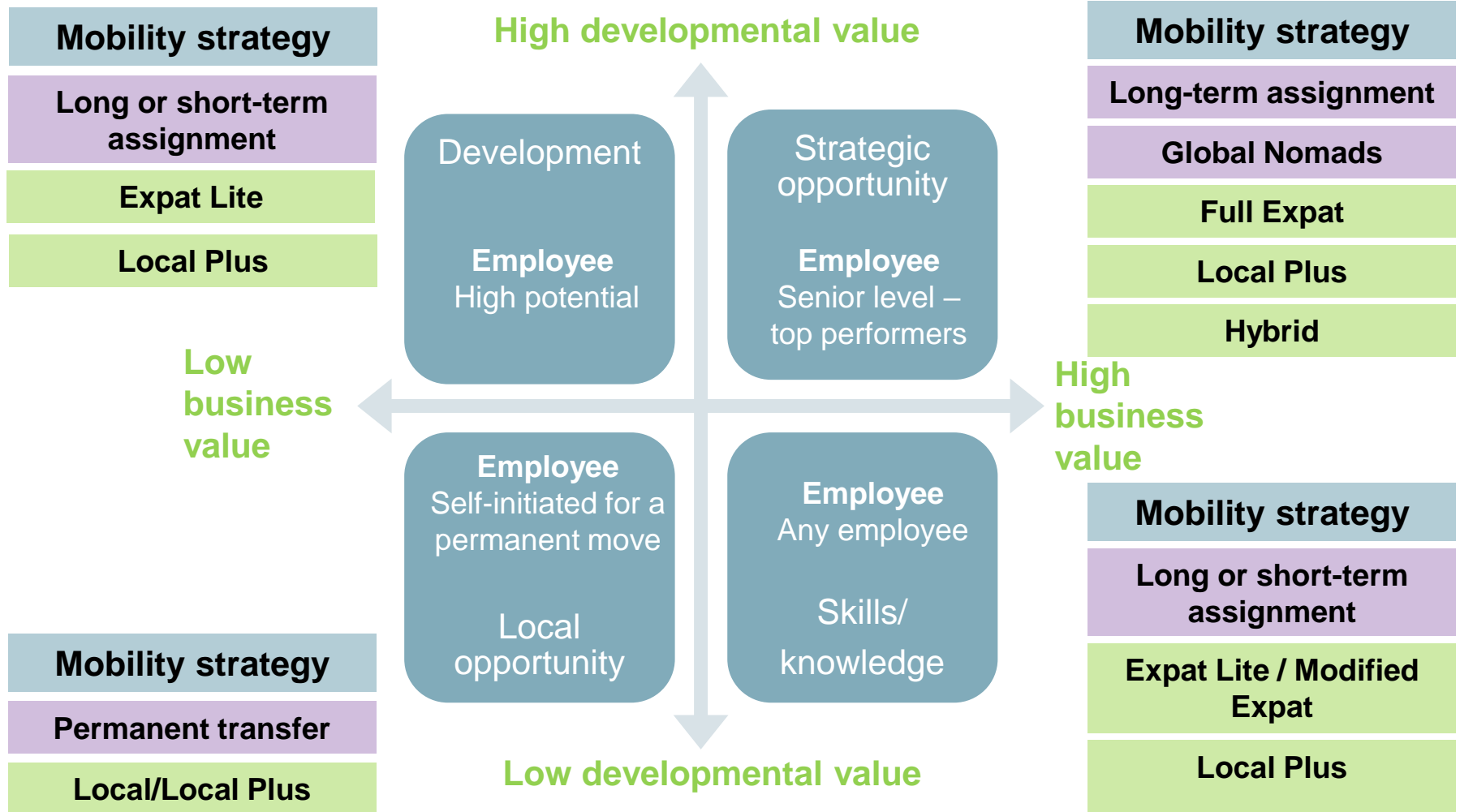
- Soluzione contrattuale
- Immigration
- Contratto di assegnazione
- Tax: residenza, doppia tassazione, credito d'imposta
- Social security: contribuire nell'Home Country – doppia contribuzione
- Pay roll – coordinamento Home & Host
- Recharge cost agreement



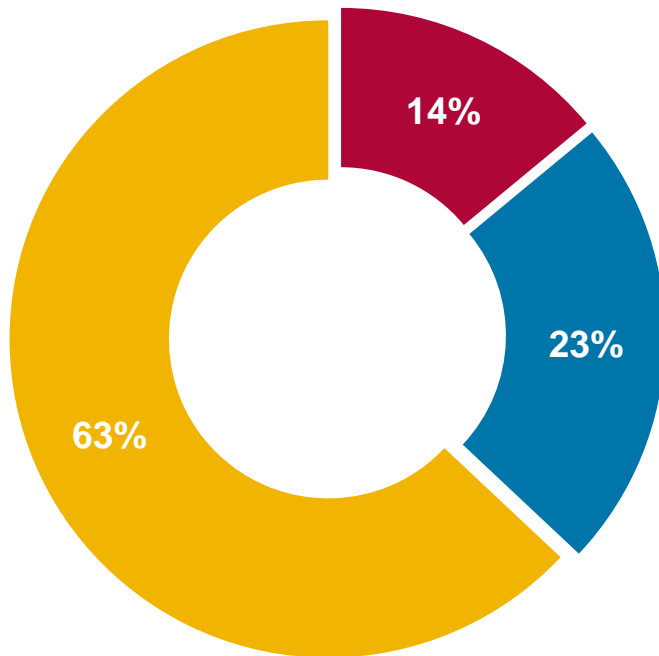
# Trattamento economico di espatrio: «Build-up»



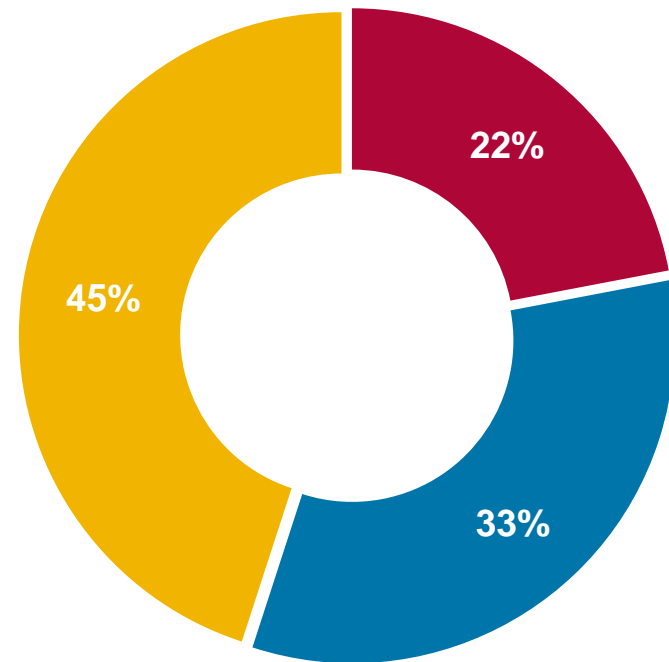
# Multidimensional approach



2008



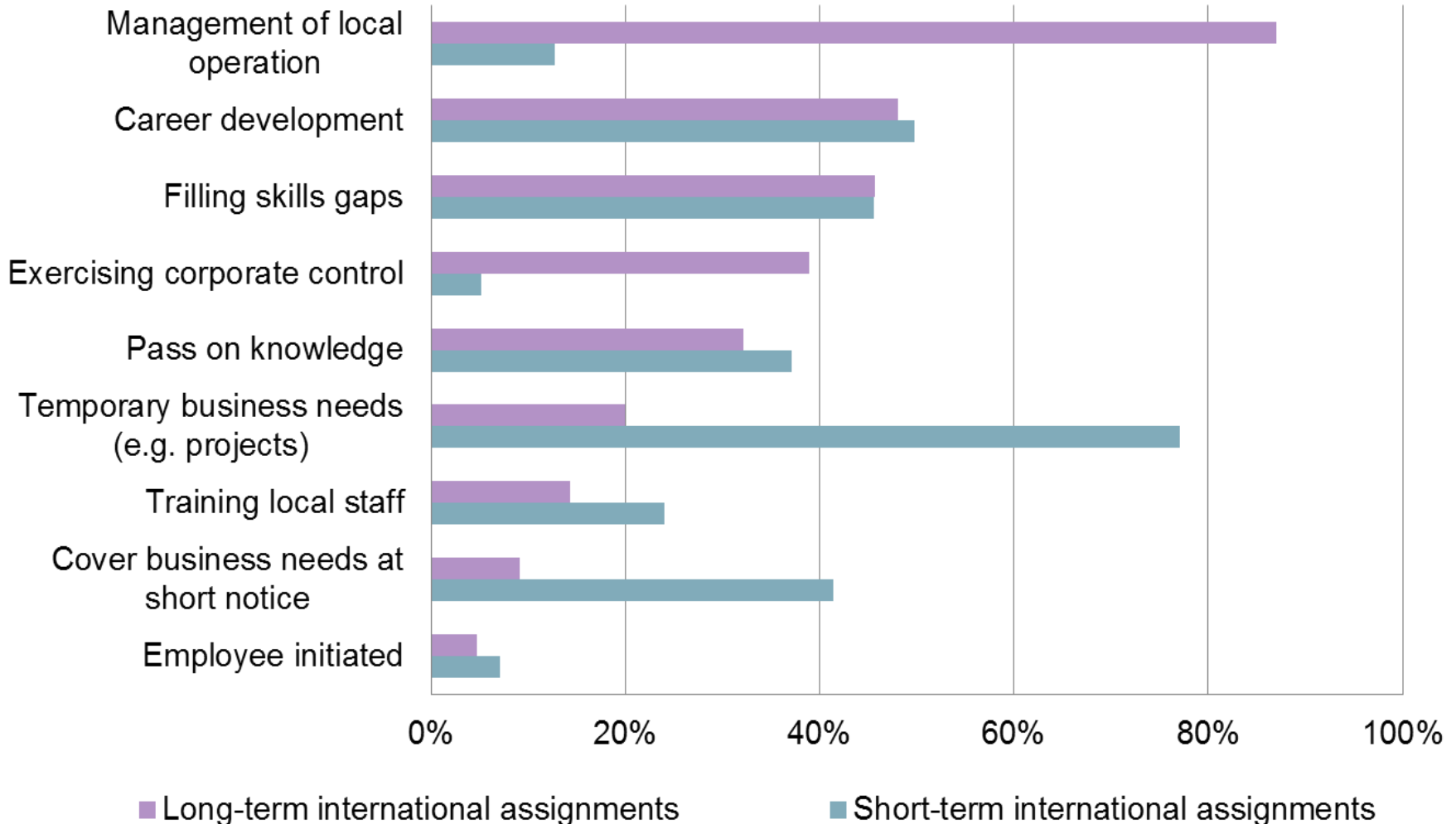
2017

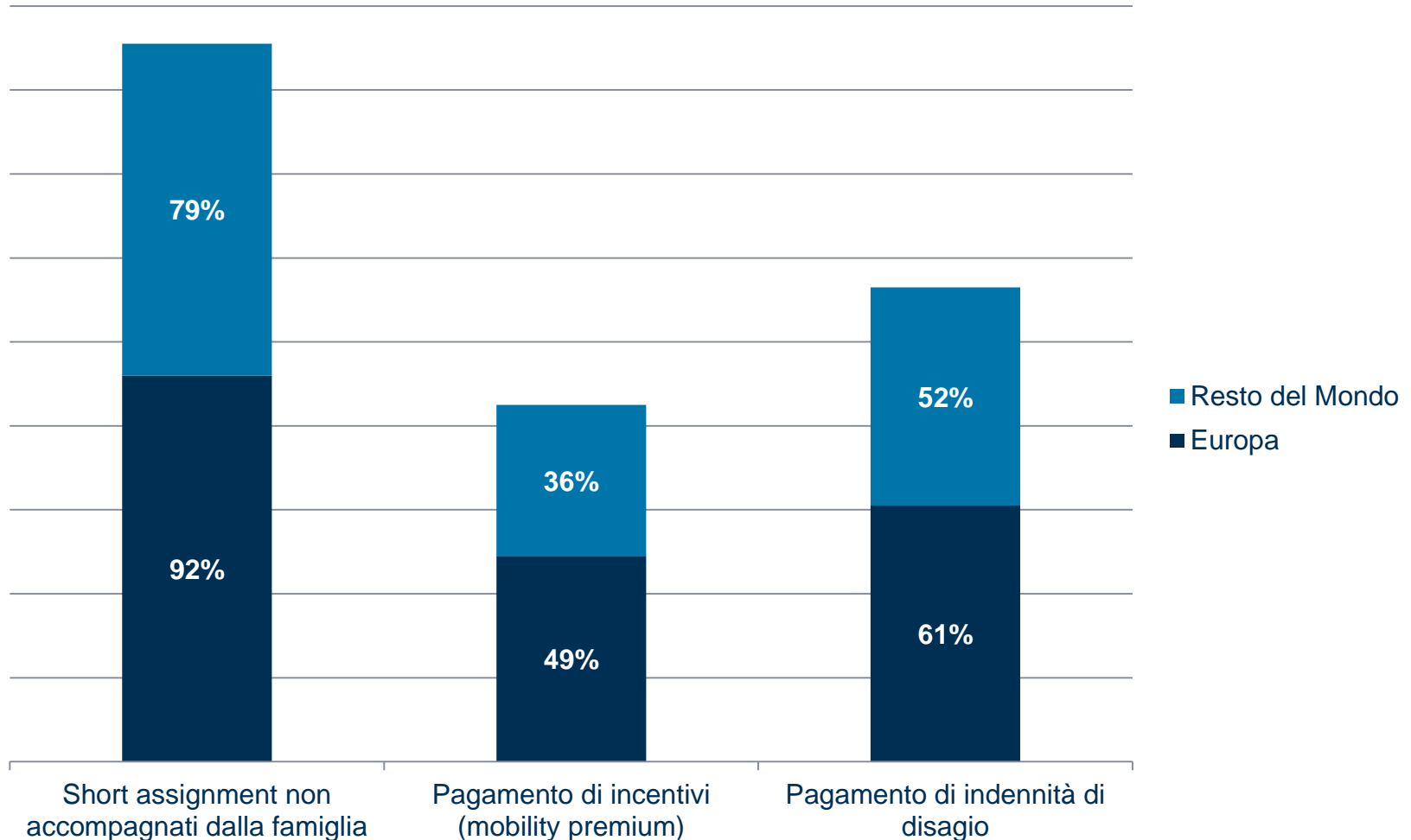


- Short-term assignments
- Commuter and other assignment types
- Long-term assignments



# Long-term assignments Vs short-term assignments





### 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
<b>Retribuzione di base</b>	Home salary	Host salary (pure local or inflated local)
<b>Mobility premium</b>	Si	No
<b>COLA</b>	Si	No
<b>Indennità disagio</b>	Si	No
<b>Istruzione figli</b>	Si	Si (con possibilità di phase out)
<b>Alloggio</b>	Si	Si (con possibilità di phase out)
<b>Relocation</b>	Si	Si
<b>Assistenza fiscale</b>	Si	Si
<b>Immigration</b>	Si	Si
<b>Viaggi</b>	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?