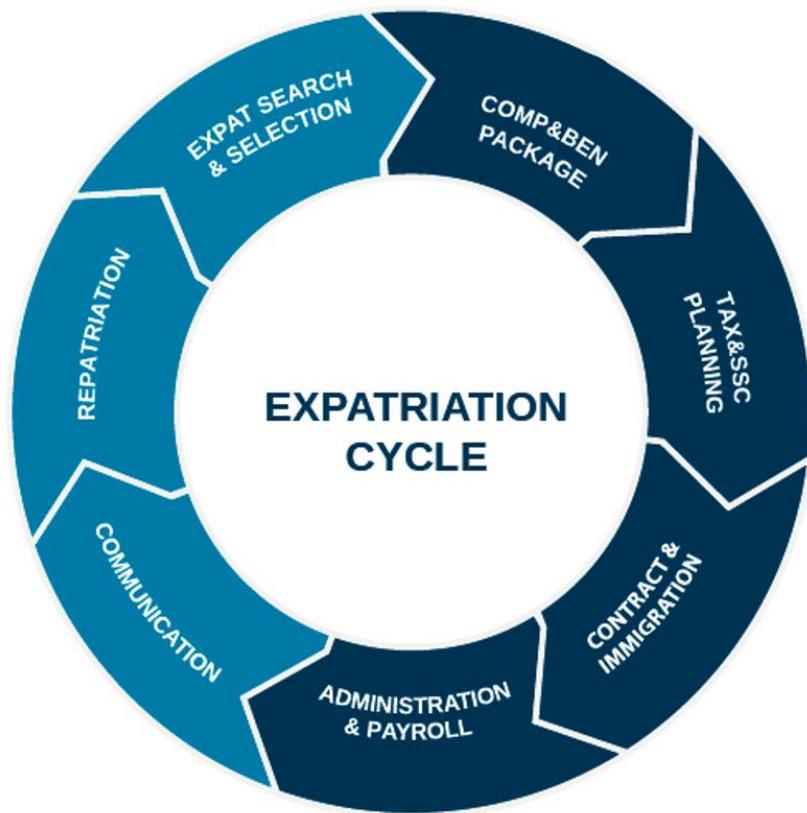




**INDAGINE RETRIBUTIVA 2021**  
**Espatriati - gestione e**  
**politiche retributive**

# Il ciclo di espatrio



Direzione e  
Amministrazione HR  
Italia



Espatriato



Direzione e  
Amministrazione HR -  
estero

# La mobilità internazionale – Revisione delle politiche di espatrio – trend correnti

*Il 65% delle aziende ha rivisto le proprie politiche di Global Mobility negli ultimi 2 anni*

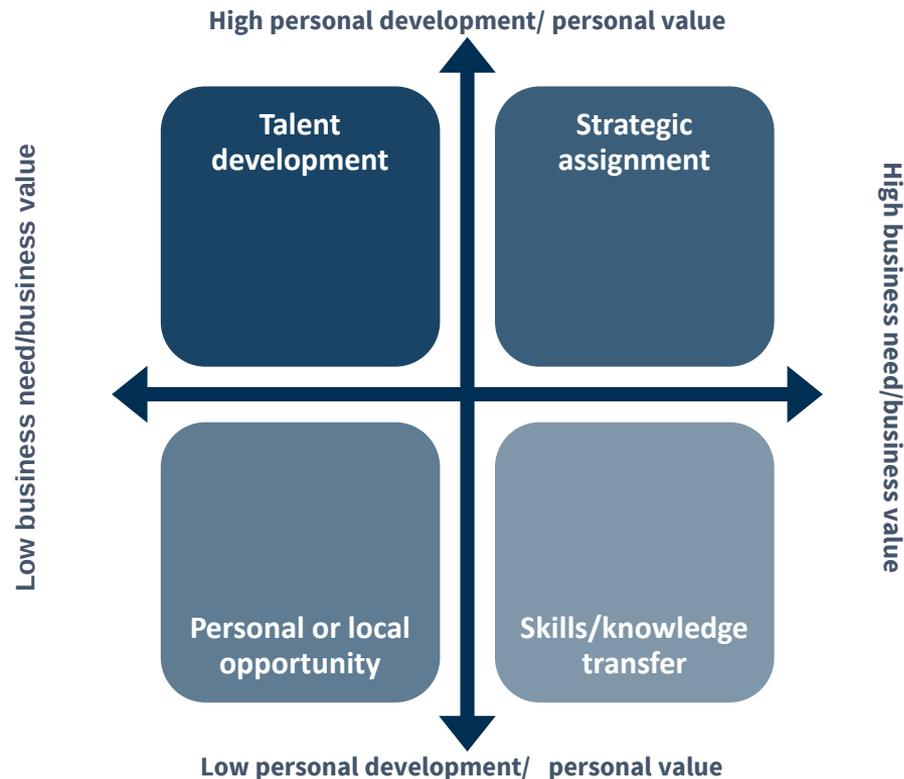
## Difficoltà e sfide

- Gestione di un personale sempre più diversificato
- Superamento degli ostacoli alla mobilità (es. COVID-19)
- Controllo / riduzione costi
- Flessibilità in base a obiettivi del business e degli expats

## Soluzioni proposte

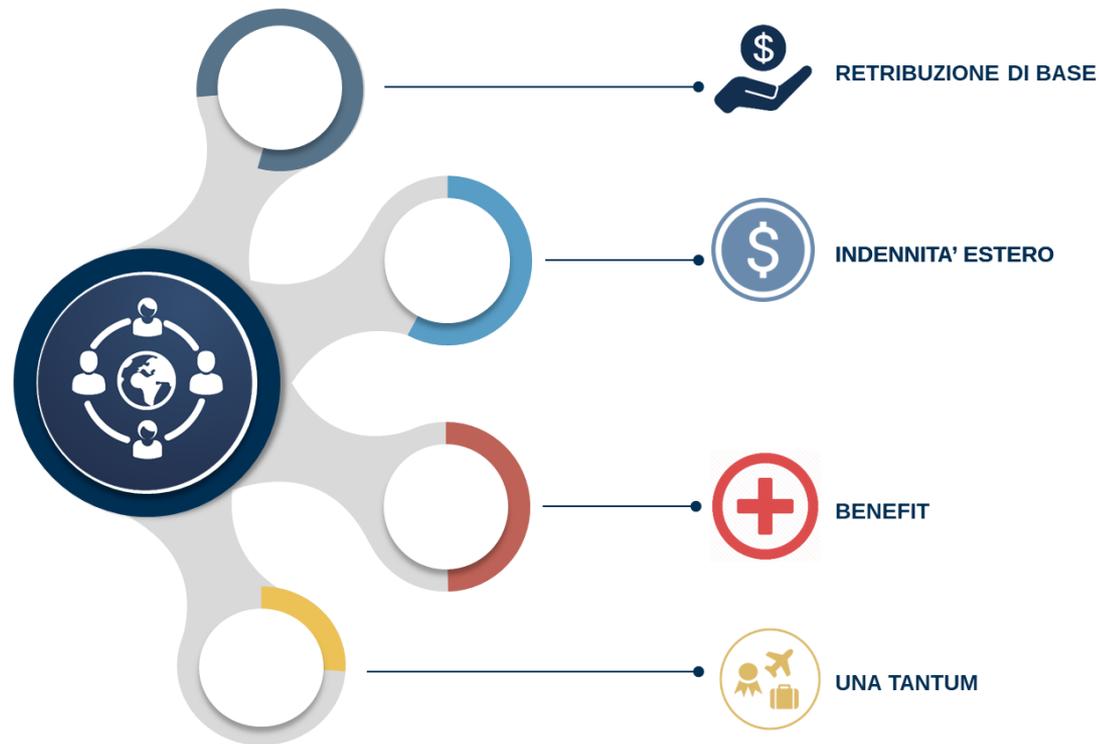
Segmentazioni delle Policy di espatrio	Local Plus e Expat Lite	Flexible pay options
<ul style="list-style-type: none"><li>- Per tipologia di assegnazione</li><li>- Per regione di espatrio</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- In certe locations</li><li>- Per particolari tipologie di assegnazioni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

# Segmentazione della popolazione espatriata



# Il trattamento economico di espatrio

L'*home country - based approach* rappresenta il sistema di costruzione del trattamento economico di espatrio più utilizzato dalle aziende italiane (75%).



# Il trattamento economico di espatrio

## PREMIO ESTERO

Tiene conto delle difficoltà obiettive connesse al lavoro all'estero e vuole compensare forfetariamente le spese che si producono per effetto dell'espatrio.

E' riferito a tutte le destinazioni all'estero e la sua misura vale indipendentemente dalla località/Paese di destinazione.

Tale indennità di norma varia tra il 10 e il 20% della RAL.



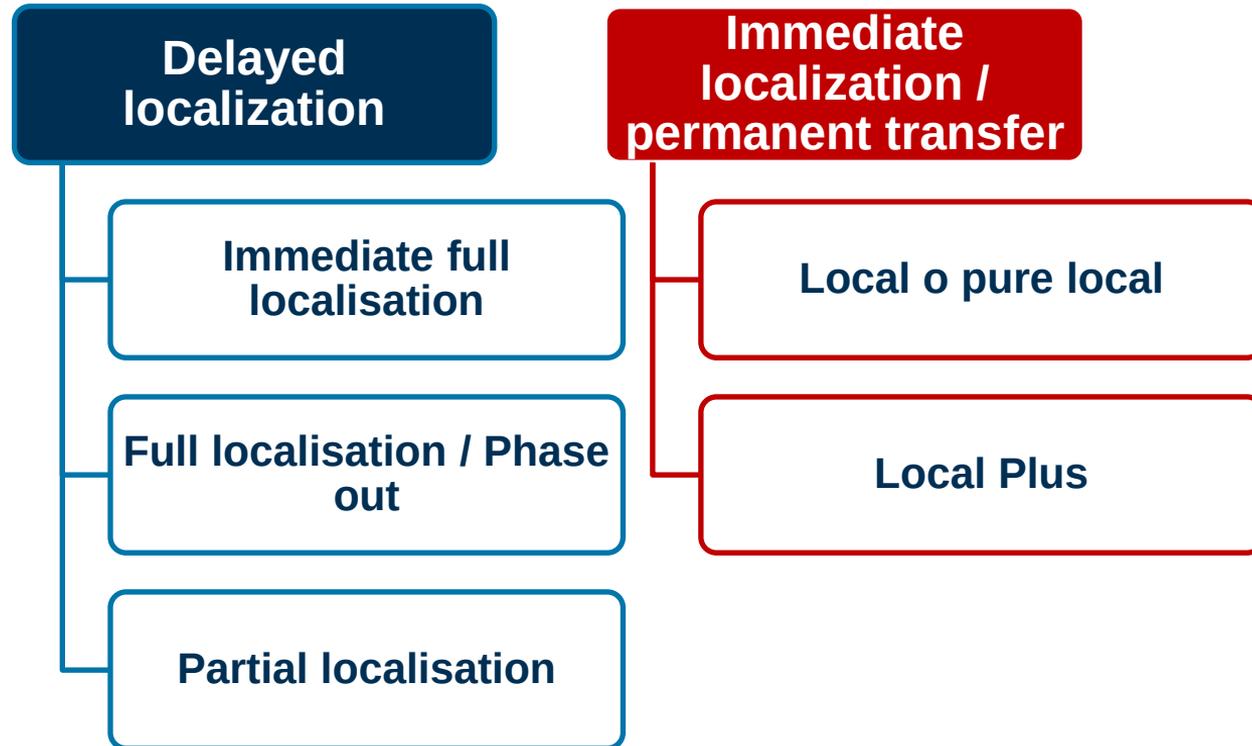
## INDENNITA' DISAGIO

È identificata in riferimento alla specifica situazione ambientale della località di destinazione in rapporto con quella di provenienza. Tutte le località sono opportunamente classificate in funzione del disagio. Applicazione di una % della retribuzione a seconda della fascia di appartenenza (70%) o costruzione di **valori assoluti** da applicare alle diverse fasce di disagio (30%)

**INDENNITA' COSTO VITA (COLA):** Riconoscimento addizionale che compensi l'eventuale differenziale del costo vita nel Paese host in modo che il lavoratore mantenga il medesimo potere di acquisto. **Indice costo vita (68%):** applicato (%) sulla quota della retribuzione base cd. "spendibile".

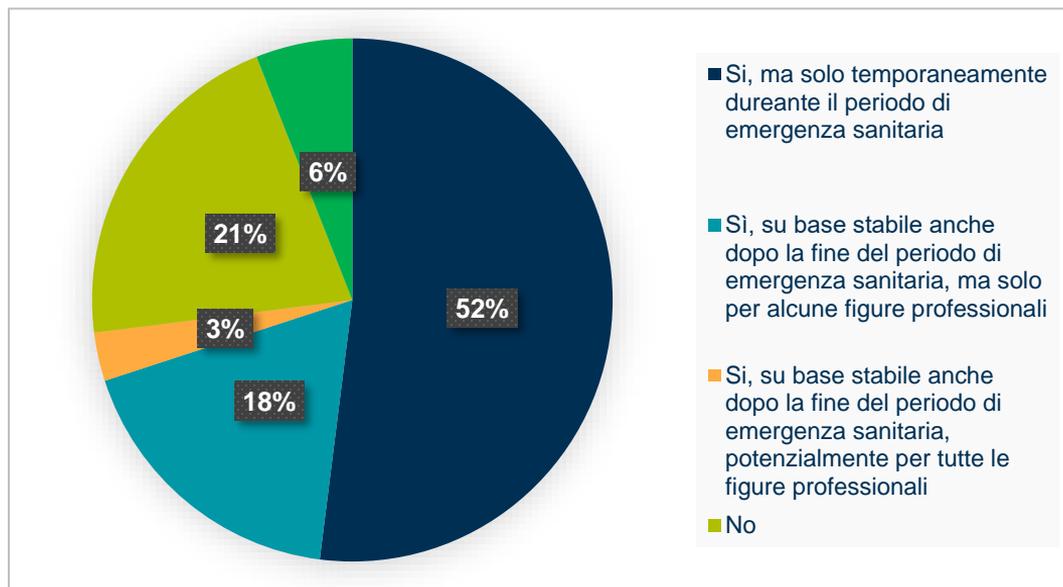
**Vitto&Pocket (32%):** quota mensile determinata sulla base di un paniere di beni di consumo

# Localizzazione



# Remote working internazionale

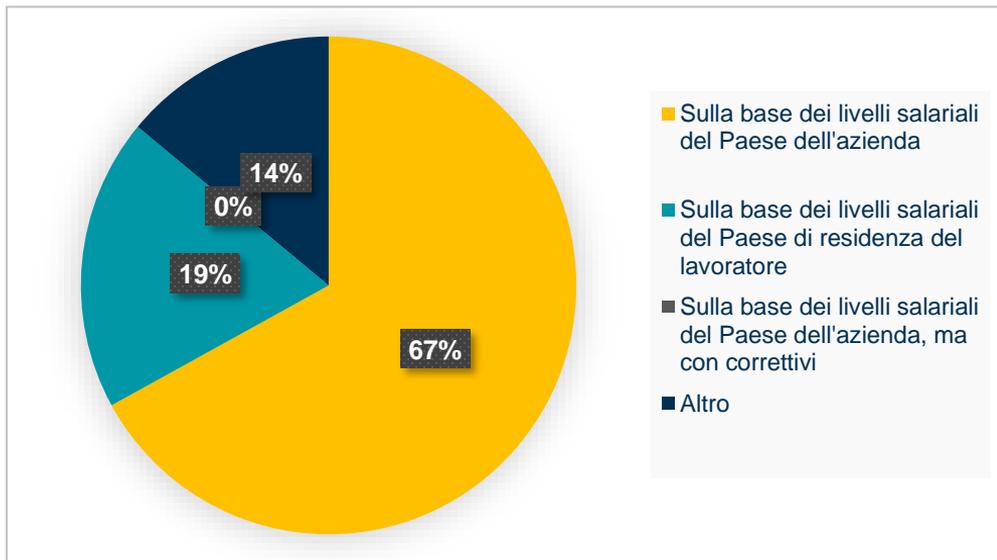
*La sua azienda consente il lavoro da remoto a livello internazionale (International remote working – svolgimento dell'attività lavorativa da remoto in un Paese diverso da quello in cui si trova la sede di lavoro)?*



**2/3** delle aziende del campione confermano di essere dotate di una policy che regola il lavoro da remoto, ma solo a livello italiano. Il **24%** ha invece introdotto due policy distinte (una a livello nazionale e una a livello internazionale).

# Remote working internazionale

*Nel caso in cui la sua azienda consenta su base permanente di svolgere il lavoro da remoto in un Paese diverso da quello in cui ha sede l'impresa, come viene determinato il trattamento retributivo del dipendente?*



L'introduzione del remote working internazionale è motivata nella metà dei casi (49%) da **ragioni personali** del lavoratore (es. motivi familiari che impediscono lo spostamento in altri Paesi del lavoratore e/o dei familiari) e da **politiche di attrazione e retention** di talenti presenti sul mercato internazionale. In via residuale, l'introduzione del lavoro da remoto è legata anche a ragioni di **riduzione dei costi** di relocation dell'espatriato (12%).

# Remote working internazionale

## Implicazioni per azienda e lavoratore

- Visa e work authorization
- Compensation and benefits design
- Legislazione applicabile al rapporto di lavoro**
- Obblighi contributivi/payroll nel Paese estero di lavoro**
- Data security/Privacy
- Direttive europee - **distacco transnazionale**
- Residenza fiscale** del lavoratore e **doppia imposizione**
- Fiscalità societaria: stabile organizzazione** personale o materiale e **sede di direzione effettiva**
- International remote working policy





# **GRAZIE PER L'ATTENZIONE DOMANDE?**

[a.benigni@ecaitalia.com](mailto:a.benigni@ecaitalia.com) - 335 6089761