

EXPATS & COVID L'OSSERVATORIO DI ECA ITALIA



a.benigni@ecaitalia.com



Andrea Benigni
AD di ECA Italia
ECA Italia, dal 1994, è un gruppo leader nella consulenza e servizi per la gestione del personale espatriato. Ha un partner di riferimento in ECA International, società di diritto inglese che opera dal 1971 sul mercato dell'International HR con un database di informazioni Paese disponibile on line. Dal 2005 ha costituito Expatriates Key Solutions, società di servizi al 100% controllata che si occupa di gestire in outsourcing i processi di mobilità internazionale delle risorse umane.

È il cigno nero 2020, il Covid-19. L'emergenza sanitaria e la limitazione – totale o parziale – agli spostamenti non potevano che generare impatti sull'organizzazione del lavoro internazionale sia per i Manager e i Tecnici che già si trovavano all'estero durante lo scoppio dell'epidemia che con riguardo alla pianificazione delle nuove assegnazioni all'estero. Una delle prime iniziative intraprese dai nostri gruppi di lavoro è stata quella di confrontarsi con le Direzioni HR rispetto a quali fossero le strategie e le decisioni adottate per la gestione degli espatriati in questa fase.

ECA Italia ha così organizzato una *quick survey*, raccogliendo informazioni presso **47 multinazionali** con le quali i nostri Team sono in costante contatto. Dall'analisi è emerso come il **42% degli expats è rimasto nel Paese di assegnazione**, optando per un'organizzazione del lavoro da remoto, mentre il **26% è stato temporaneamente rimpatriato**. Solo il **6% degli expats ha visto interrompere in via definitiva la propria assegnazione**. Dover fermare o rallentare praticamente del tutto il ricorso alla mobilità internazionale di Manager e Tecnici è stato (ed è) uno degli indicatori che ha maggiormente impattato sul gap trasversale che il business internazionale sta vivendo.

Un risultato particolarmente interessante è peraltro stato quello relativo ai **piani di espatrio 2020**: il 66% delle aziende intervistate ci ha confermato che i progetti rimangono validi, posto il loro corrente **congelamento**. Già nel mese di giugno questo tipo di "ripresa" è in effetti visibile dal nostro osservatorio.

È una conferma sulla centralità che le aziende continueranno a dare al ruolo coperto dagli espatriati, quali stakeholder del sistema complesso proprio dell'azienda internazionale. Non particolarmente significativi sono stati gli interventi in materia di **politica retributiva**; la pandemia è, è stata, un problema di tutti: il Manager o lo specialista espatriato non potevano trovare maggiore protezione retributiva da questo tipo di scenario. Unica eccezione il personale assegnato presso cantieri e/o piattaforme all'estero che a causa della pandemia ha dovuto prolungare, anche per settimane, il proprio turno di lavoro, garantendo in tal modo la business continuity.

I risultati della nostra indagine sono disponibili sul nostro blog www.distaccoestero.com e scaricabili gratuitamente. ■