

Anche il mercato cinese del lavoro ha le sue regole ...

di Rita Santaniello – Avvocato, Roedl & Partner

Molte aziende italiane approcciano il mercato cinese avviando progetti di *temporary management* finalizzati alla creazione di JV commerciali e/o produttive, spinte dalla forte competitività del costo del lavoro locale e, in molti casi, dalla convinzione che sia un mercato senza regole dove è possibile operare in maniera quantomeno disinvolta.

In questo breve articolo verranno sinteticamente evidenziati i più recenti sviluppi della normativa cinese, che dovrebbero essere in considerazione sia dai *temporary manager* inviati in missione in Cina che dai Direttori HR di imprese medio-grandi coinvolte in operazioni nel paese.

L'anno 2007 ha portato grandi riforme nel diritto del lavoro cinese con l'approvazione di seguenti provvedimenti legislativi, che incrementano in modo significativo le tutele per i lavoratori.

1) Labour Contract Law

E' entrata in vigore il 1° gennaio 2008 e non sostituisce il PRC Labour Law del 1995, ma si limita a introdurre alcune precisazioni e specificazioni, volte a migliorare il grado di protezione dei lavoratori, a fissare i diritti e doveri del datore di lavoro e del lavoratore e, infine, a rafforzare la posizione dei sindacati.

Il contratto di lavoro deve essere stipulato per iscritto (con un contenuto minimo prefissato) entro un mese dall'inizio del rapporto di lavoro e può avere durata illimitata, limitata oppure a progetto; in caso di mancata formalizzazione entro un anno il rapporto si considera a tempo indeterminato. In caso di mancata sottoscrizione entro il termine di un mese sono previste sanzioni consistenti in maggiorazioni retributive.

Tra i doveri in capo al datore di lavoro vengono introdotti obblighi informativi legati all'oggetto della prestazione e alle condizioni anche in termini di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro. È possibile prevedere un solo periodo di prova, la cui durata è legata a quella del contratto e può essere da uno e sei mesi.

È stata ridotta a due anni la durata massima del patto di non concorrenza successivo alla cessazione del rapporto, che è necessariamente oneroso, e ne è stato limitato l'ambito di applicazione ad alcune categorie di lavoratori. Quanto alla risoluzione del rapporto la riforma prevede un preavviso di 30 giorni a carico del lavoratore e alcune ipotesi di recesso immediato per giusta causa (mancanza delle condizioni di sicurezza, mancato pagamento della retribuzione, mancato pagamento dei contributi assicurativi). Quanto alla risoluzione da parte del datore del lavoro, invece, sono previsti, giusta causa (specifiche ipotesi), giustificati motivi soggettivi ed oggettivi, con un termine di preavviso minimo di 30 giorni. Sono state altresì introdotte ipotesi specifiche di divieto di licenziamento.

Inoltre sono state introdotte disposizioni specifiche relativamente ai licenziamenti collettivi che prevedono, oltre a obblighi consultivi e informativi, specifici criteri selettivi per il personale da dichiarare in esubero. Infine è stato introdotto un trattamento di fine rapporto pari a circa una mensilità per ciascun anno di servizio.

Un altro importante capitolo della riforma riguarda la disciplina degli intermediari nel mercato del lavoro, con previsione di obblighi circa la forma giuridica e circa il capitale minimo, nonché circa la durata dei contratti e la garanzia di condizioni di lavoro idonee.

È di tutta evidenza il rapidissimo avvicinamento della legislazione cinese alla normativa italiana e, più in generale, europea, volta a tutelare e a migliorare le condizioni di lavoro nel paese.

2) Employment Promotion Law

E' entrata in vigore il 1° gennaio 2008 e l'obiettivo di questa legge è innanzitutto quello di stimolare l'offerta di lavoro nel settore privato, al fine di ridurre il tasso di disoccupazione nel paese. Inoltre, la riforma si propone di combattere la discriminazione sul lavoro per ragioni di razza, sesso e religione, prevedendo la possibilità di denunciare i comportamenti discriminatori.

Al fine di incentivare le assunzioni nel settore privato la legge prevede disposizioni specifiche rivolte alle autorità che prevedono facilitazioni nella costituzione di società private, nonché sovvenzioni e/o finanziamenti e corsi informativi sull'argomento.

Le nuove disposizioni antidiscriminatorie, invece, sono in parte lacunose, poiché difettano di una chiara definizione dei "comportamenti discriminatori" e non stabiliscono criteri identificativi della competenza giurisdizionale, tanto che non è affatto chiaro se in materia sia competente il Giudice del Lavoro ovvero il Tribunale ordinario.

3) Shanghai Municipal Collective Contract Rules

Sostanzialmente si tratta di linee guida entrate in vigore l'1 gennaio 2008, volte all'emanazione di regole che facilitino una stipulazione di contratti di lavoro con condizioni uniformi. Poiché Shanghai è il principale centro economico della Cina, le linee guida verranno utilizzate come modello anche in altre regioni del paese. Le predette linee guida introducono una regolamentazione della contrattazione collettiva, riconoscendo un ruolo di primo piano ai sindacati, nonché diversi livelli di contrattazione, disposizioni specifiche in merito ai licenziamenti collettivi e in merito alla risoluzione delle controversie, che prevedono altresì l'intervento delle autorità di sicurezza sociale (Labour Security Administrative Department).

4) Labour Disputes Mediation and Arbitration Law

Entrerà in vigore il 1° maggio 2008. La nuova legge introduce l'arbitrato in materia di lavoro, preceduto da un tentativo di conciliazione che può essere svolto innanzi ad una commissione interna (aziendale) o esterna (statale). Il tentativo di conciliazione, tuttavia, non è obbligatorio e le parti possono adire direttamente il collegio arbitrale. Per le controversie di lavoro aventi ad oggetto la retribuzione, infortuni sul lavoro, sanzioni o trattamenti di fine rapporto, per un valore inferiore alle 12 mensilità di stipendio è competente il collegio arbitrale, il cui lodo può essere sempre impugnato innanzi all'autorità giudiziaria ordinaria dal lavoratore entro 15 giorni dalla sua pronuncia. Al contrario, lo stesso diritto è riconosciuto al datore di lavoro solo in caso di parzialità degli arbitri o di falsa applicazione di norme di diritto.

L'arbitrato è gratuito e non è obbligatorio. Resta salva la facoltà delle parti di promuovere un giudizio innanzi all'autorità giudiziaria competente.

Anche in questo ambito la Cina sta accelerando il processo di riforme, tanto da potersi già considerare in linea con le più evolute legislazioni europee in materia.