

Il codice varato lo scorso luglio sarà operativo dal 2008

La svolta della Cina: contratti imposti per legge

di **Rita Fatiguso**

La Cina si avvicina, a passi levati. Hanno un sapore occidentale le regole del diritto del lavoro varate a Pechino lo scorso luglio e operative già dal 1° gennaio 2008. Così, a scorrere i 98 articoli del testo di riforma, si respira un'aria familiare: il contratto scritto diventa di rigore, si superano i rapporti "di fatto", in pratica le assunzioni basate sulle strette di mano, il sindacato conquista posizioni in fabbrica e diventa l'interlocutore con il quale negoziare i licenziamenti (giusti e ingiusti che siano). E, ancora, scattano freni al patto di non concorrenza, ma anche ai contratti a tempo determinato e al periodo di prova ripropetabile all'infinito.

Novantotto articoli preceduti da un democratico sondaggio online sul testo provvisorio, sul quale i cittadini della Repubblica popolare cinese sono stati chiamati a confrontarsi. Risultato: un esame durato un mese che ha portato a 19mila richieste scritte di correzioni ed emendamenti. Novantotto articoli che si comincia appena ora a vivisezionare per coglierne l'impatto sulle imprese straniere. Inclusive quelle italiane e non solo per il costo del lavoro, quanto per i nuovi vincoli giuridici.

Si calcola che le joint venture costituite ufficialmente dall'apertura agli investimenti esteri di Deng Xiaoping siano state circa 1.500: hanno impiegato 50 milioni di cinesi (su un totale di 600 della forza lavoro complessiva). Se il datore di lavoro, chiunque esso sia, si rifiuterà di mettere il contratto per iscritto, trascorso un anno il contratto si trasformerà automaticamente in contratto a tempo indeterminato. Per un Paese in cui non esiste la cultura e nemmeno una parvenza di busta paga che riassume diritti e doveri nonché gli importi dovuti e la copertura assicurativa e le ore lavorate, è un rivoluzione. E, ancora, salari

non inferiori dell'80% della retribuzione del periodo di prova stabilito dai contratti collettivi, che da questa legge ricevono piena legittimazione.

Non saranno più tollerati i repentini passaggi dei lavoratori da un'azienda all'altra: ora scatteranno delle penalità per il dipendente. Anche la riservatezza sui segreti industriali diventa un bene più protetto.

Wu Jinyu è un ricercatore cinese in forza all'Adapt, l'Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali presieduta da Michele Tiraboschi, professore all'università di Modena che al tema dedica il prossimo Dossier monografico (www.adapt.it). Ricorda Wu: «Xin Chunying, vice della com-

missione di riforma, dice che se c'è una qualche forza in questa legge, è tutta a vantaggio degli investitori stranieri: anche se violassero le leggi, sarebbero comunque cauti nella repressione». «Quindi secondo me - aggiunge - diventa essenziale per lo Stato cinese far sì che queste norme, ormai assolutamente chiare, possano essere applicate. Solo così si possono garantire i diritti dei lavoratori cinesi».

«Il rischio, è vero, è quello di finire esattamente come con le leggi sull'ambiente, teorizzate e non applicate per mancanza di ispettori e quindi di controlli - dice Federico Palazzari, avvocato, in Cina da dieci anni, presidente di Corriereasia.com -. E c'è anche sicuramente il fatto che questa legge disciplina il trattamento dei dipendenti ai livelli più bassi dell'organizzazione aziendale in pratica, degli operai. Il tormento di chi impianta una fabbrica in Cina, com'è noto, sta nel reclutamento (e nel retain) del middle management, specie dopo che lo si è formato a gran fatica».

«Il nostro servizio legale soddisferà tutte le richieste di chiarimento che sicuramente arriveranno - dice Christian Orio, segretario della Camera di com-

mercio Italo-cinese. Da tempo abbiamo attivato uno sportello per le piccole e medie imprese in Cina. Ma per la Camera di conciliazione non vedo margini di intervento: i rapporti di lavoro sono appannaggio dei tribunali e non possono, appunto, essere oggetto di transazione». Posizione simile per Alcide Luni, che dirige la Fondazione Italia Cina: «Il tema è all'ordine del giorno, anche perchè nel consiglio della Fondazione siedono anche una serie di big cinesi presenti in Italia».

rita.fatiguso@ilssole24ore.com

La legge è su www.ilssole24ore.com
Il tema è al centro del Bollettino Adapt di ottobre www.adapt.it

NUOVO CORSO

I punti chiave del contratto

- Deve essere scritto: i rapporti di fatto si considerano a tempo indeterminato dopo un anno dalla richiesta di contratto nero su bianco.
- Il periodo di prova scatta solo per contratti dai tre mesi in su.
- Ci sono nuovi limiti al contratto di lavoro a tempo determinato.
- I licenziamenti superiori ai venti dipendenti o al 10% del totale devono essere concordati con i sindacati e non basterà la carenza finanziaria.
- Licenziamenti illegittimi: scattano i risarcimenti ma non ci si può dimettere senza preavviso.
- Più tutela al segreto industriale.
- Limiti al patto di non concorrenza
- Il sindacato va informato di ogni tipo di licenziamento, legittimo o illegittimo.

