

# Contratti di lavoro in Cina. Profili

La cooperazione economica e scientifica tra l'Italia e la Cina, così come lo scambio e condivisione culturale che da questi derivano, generano inevitabili ripercussioni anche nel campo del diritto che è chiamato a regolamentarle.

Transazioni commerciali, azioni di cooperazione, costituzione di joint venture italo cinesi, ma anche comuni programmi educativi e creazione delle nuove famiglie italo cinesi costituiscono fattori che debbono trovare una regolamentazione, uno "*ius commune*", in grado di offrire una tutela giuridica di diritti economici, ma anche personali. La ricerca si propone di analizzare i profili negoziali che derivano dagli scambi culturali e commerciali tra i due Paesi ed evidenziare non solo le soluzioni contrattuali maggiormente idonee a garantire gli interessi personali, economici e commerciali degli individui che operano e vivono tali scambi, ma anche gli elementi comuni alle diverse tradizioni ed esperienze giuridiche.

Gli scambi commerciali tra l'Italia e la Cina, così come gli scambi culturali derivati, generano inevitabili ripercussioni anche nel campo del diritto che è chiamato a regolamentarle. Il sistema legislativo cinese è ovviamente diverso da quello europeo, pur presentando attualmente degli elementi di armonizzazione comune.

Nel contesto attuale di "globalizzazione dell'economia" la Cina assume un ruolo dominante. Sia per il numero delle esportazioni, che per il numero di abitanti che per le politiche di concorrenza.

Proprio per l'impatto globale che ha avuto in tutti i settori, la legislazione cinese ha subito una profonda evoluzione e ha iniziato un processo di assimilazione alle legislazioni dei Paesi con cui ha relazioni commerciali.

Secondo un'ottica economica, uno dei principali elementi di modernizzazione è costituito dal passaggio dall'"economia pianificata" all'"economia di mercato", e quindi, sul piano sociale "dalla collettività all'individuo". Si evolve il principio economico collettivistico, secondo cui: è "di tutto il popolo"<sup>1</sup>, che tutelava il settore pubblico, le imprese statali, e richiedeva alle imprese di adottare piani di intervento, tali da favorire e realizzare la pianificazione statale. In tali ipotesi vi era mancanza di autonomia delle parti, e si arrivava ad adottare il concetto sociale ed economico, per cui è il soggetto ad essere al centro del sistema e ad avere maggiore autonomia sia nella fase costitutiva che in quella gestionale delle società.

Tra le normative adottate dalla Cina per evolversi e raggiungere uno *status* economico moderno e competitivo, si ricorda la Legge sulle società commerciali del 1993, con cui vennero introdotte su scala nazionale la società a responsabilità limitata e la società per azioni, la Legge sull'imposta del reddito delle persone giuridiche (2007), la Legge sul fallimento (2006), la Legge sui titoli di credito (1998, 2004), la Legge sulla concorrenza sleale (1993) e la legge antitrust (2007), la Legge sui contratti di lavoro (2007), gli emendamenti alla Legge sui contratti di lavoro (2013).

In materia di diritto del lavoro ricordiamo le seguenti normative:

la PRC Labour Law (1995), la PRC Labour Union Law (2001), le "Ministry of Labour and Social Security Minimum Wage Provisions" (2004) nonché, in termini generali, la PRC Contract Law (1999), la Legge sui Contratti di lavoro (2007), emendamenti alla Legge sui contratti di lavoro (2013).

Con la Labour Law il governo cinese intendeva bilanciare le richieste della vasta classe di lavoratori cinesi (legati al sistema *iron rice bowl*<sup>2</sup>) con le esigenze di maggior flessibilità del mercato del lavoro proprie di un'economia in rapido sviluppo.

---

<sup>1</sup> Renzo Cavalieri, *Lecture di diritto cinese*, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l., 2010-2011, p. 18.

<sup>2</sup> Gianluca D'Agnolo, Alessandra Dal Colle, *Cina, guida al commercio estero e agli investimenti*, Giuffrè editore, Milano 2001, pp. 125-128.

Nel 2001 fu approvata la *Trade Union Law* sensibilmente diversa dal previgente testo del 1992: in cui furono emanate norme che dettavano una precisa disciplina dei diritti/doveri delle associazioni sindacali rafforzando, sulla carta, la forza contrattuale dei lavoratori.

Lo sviluppo economico del paese, straordinario dal punto di vista numerico, è caratterizzato da una notevole disomogeneità (essendosi concentrato quasi esclusivamente lungo le zone costiere), provocando una profonda frattura tra l'entroterra e le zone urbane oltre che una forte disoccupazione.

La mappa del mercato del lavoro in Cina è profondamente mutata negli ultimi anni.

La veloce crescita economica del Paese ha comportato delle conseguenze incontrollate sul piano sociale (forte urbanizzazione, disparità economica e ineguaglianza sociale, disoccupazione di massa dovuta alla perdita dei posti di lavoro nelle industrie di Stato, oltre che necessità di reperire manodopera specializzata e qualificata soprattutto nel settore high tech, hanno determinato un aumento della disoccupazione, tale che, secondo stime (non confermate dalle autorità cinesi) la disoccupazione "reale" si attesta tra il 7% ed il 23% (specie nella zona del Pearl River Delta a sud-ovest del paese) ed è in crescita<sup>3</sup>. Tale fenomeno origina dal fatto che nel periodo maoista la Cina si presentava con un modello industriale finalizzato al raggiungimento dell'obiettivo politico della "piena occupazione", con l'obbligo per l'unità di lavoro di fornire a tutti i dipendenti un welfare standard minimo (abitazione, servizio sanitario, mensa, asili infantili ecc...) sistema che ha rappresentato un ostacolo per l'instaurazione di un moderno sistema imprenditoriale nel settore statale.

Le attuali condizioni di lavoro, gli orari di lavoro inumani, la retribuzione bassa e inadeguata, le scarse misure di sicurezza, l'assenza di libertà sindacale e la mancanza del diritto di sciopero oltre che le frequenti inadempienze dei diritti dei lavoratori, manifestano una situazione preoccupante, anche se vi è un sistema di gestione delle controversie di lavoro di tipo conciliativo/arbitrale<sup>4</sup>.

Stante la forte dipendenza del mercato del lavoro dall'economia, vi è stata una forte evoluzione del concetto di lavoro per la popolazione cinese in relazione alle riforme economiche in atto.

Fino alla fine degli anni ottanta le imprese cinesi reclutavano il personale in relazione alle previsioni della pianificazione economica nazionale e locale, in base al principio secondo cui tutto era di proprietà dello Stato e pensato per la collettività.

Anche la forza-lavoro umana era appartenete allo Stato e i diritti e i doveri dei lavoratori erano contemplati in vista dell'utilità per il Paese.

L'attività e la carriera lavorativa di ogni lavoratore era prestabilita e non teneva conto delle inclinazioni personali<sup>5</sup>. Il lavoratore non poteva scegliere né la professione, né il luogo dove svolgerla. La vita lavorativa era definita dalle *danwei*, ovvero dalle unità produttivo-amministrative di appartenenza.

Non esisteva una mobilità lavorativa, per cui, una volta ottenuto un lavoro si entrava a far parte di un gruppo familiare da cui non ci si poteva allontanare; ma che, in ogni caso avrebbe provveduto al mantenimento del lavoratore e della sua famiglia.

Dagli anni ottanta si registrò un clima di profonda insoddisfazione, concomitanti alle prime sperimentazione con cui il Governo Cinese lanciò un nuovo modello di sistema lavorativo, in cui emergeva una certa mobilità lavorativa e una certa autonomia nella scelta del lavoro da svolgere.

---

<sup>3</sup> Franceschini Ivan, "La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*: un problema risolto?" in [www.tuttocina.it/mondo\\_cinese/](http://www.tuttocina.it/mondo_cinese/) La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*, secondo il quale: "un simile calcolo si rivela assolutamente inaffidabile, dal momento che esso esclude almeno quattro categorie con un'incidenza potenzialmente enorme: i disoccupati nelle zone agricole, i quali non vengono conteggiati in base al fragile presupposto che essi possono comunque basarsi sul proprio appezzamento di terreno in caso di necessità; i lavoratori migranti che spesso rimangono senza lavoro per lunghi periodi nelle città ove risiedono; i neolaureati, i quali si trovano ad affrontare un mercato del lavoro sempre più competitivo e un'offerta di posizioni qualificate decisamente scarsa i lavoratori *xiagang*."

<sup>4</sup> Cfr. Angelo Rinella e Iolanda Piccinini, *La Costituzione economica cinese*, Società Editrice Il Mulino, Bologna, 2010, pp.242-243.

<sup>5</sup> Annarita Fronte, "Diritto del lavoro e questioni salariali in Cina", in <http://dspace.unive.it/bitstream/>

Tale evoluzione fu ulteriormente accelerata dall'apertura della Cina agli investimenti esteri, ma soprattutto dalla separazione tra gli interessi dello Stato e quelli delle singole imprese.

Questa evoluzione ed apertura alle aziende straniere diede vita alle prime forme embrionali di contrattazione collettiva, dirette a regolare i rapporti di lavoro e le organizzazioni sindacali si trovarono a svolgere una funzione di mediazione tra gli interessi dello Stato e quelli dei lavoratori.

Nel 1995, dopo molte discussioni<sup>6</sup>, il governo cinese ha deciso di applicare nei confronti del settore pubblico una politica definita “tenere le grandi e lasciare andare le piccole” (*zhuada fangxiao*), scegliendo di mantenere la proprietà delle sole grandi imprese e di dismettere le piccole<sup>1</sup>. Proprio in tale periodo in Cina si registrarono migliaia di fallimenti e dissesti finanziari di imprese, e i lavoratori perdevano il posto di lavoro, le statistiche ufficiali sulla disoccupazione non registrarono aumenti del tasso di disoccupazione, ancora continuando a registrare un tasso di disoccupazione del 2,9% (anni 1990); nel 2000 il tasso era del 3,1% nonostante un calo di oltre il 50%, dei posti di lavoro, pari a 72.350.000.

Negli altri settori la crescita dell'occupazione era sorprendente, ma non sufficiente ad assorbire tutti i lavoratori usciti dalle ex imprese pubbliche.

Per spiegare il fenomeno bisogna fare riferimento al modo di calcolare il tasso di disoccupazione nella Repubblica popolare cinese (disoccupazione urbana registrata). In tale calcolo si fa riferimento alle persone che rispondono ad alcuni requisiti: a) hanno una residenza permanente non agricola; b) hanno un'età compresa tra i 16 anni e l'età pensionabile; c) sono in grado di lavorare; d) si sono registrate presso gli organi locali di servizio all'occupazione per cercare un lavoro.

Il tasso di disoccupazione viene calcolato utilizzando la somma degli occupati nelle unità urbane, i titolari di piccole attività gestite privatamente e personalmente, i titolari di attività individuali. Alla fine del 2006 il tasso di disoccupazione urbana registrata in Cina era appena del 4,1%, per un totale di 8.470.000 disoccupati. In questo fenomeno si inseriscono i lavoratori *xiagang*<sup>7</sup>.

Essi sono quei “lavoratori che a causa della situazione produttiva ed operativa delle loro unità hanno lasciato il posto di lavoro originario e non hanno ricevuto nessun'altra posizione all'interno della stessa unità, ma rimangono ancora dipendenti dei datori di lavoro originari”. Essi non svolgono alcuna mansione, ma sono dipendenti, ricevono un salario minimo di sussistenza e le provvidenze sanitarie, la contribuzione, l'alloggio ecc..., in attesa di essere richiamati al lavoro, con il miglioramento della situazione economica dell'impresa.

Ovviamente tali lavoratori non entrano nel numero dei disoccupati, pur essendolo di fatto. La Nuova legge di diritto del lavoro cinese Labor Contract Law approvata il 29 giugno 2007 che è entrata in vigore a partire dal 1 gennaio 2008 prevede disposizioni di maggior tutela per i lavoratori: La legge obbliga i datori di lavoro cinesi, comprese le imprese possedute da stranieri (FIE), a rivedere e riformulare i contratti di lavoro in vigore<sup>8</sup>.

Le principali novità riguardano il periodo di prova, che è applicabile ai contratti di lavoro non inferiori a tre mesi di durata; con un periodo di prova non superiore a un mese per contratti di durata inferiore ad un anno di durata; due mesi di prova per contratti con durata da un anno a tre anni; periodo di prova massimo di sei mesi per contratti di durata superiore ai tre anni. I contratti a tempo determinato divengono meno vantaggiosi per i datori di lavoro; i licenziamenti possono operare solo per giustificati motivi e non *ad nutum*; i contratti privi di forma scritta si considerano a tempo indeterminato.

Con la riforma del 2007, i contratti a tempo determinato non sono vietati, e disincentivati, in quanto il recesso anticipato può avvenire solo per giusta causa o per importanti perdite economiche

---

<sup>6</sup> Franceschini Ivan, “La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*: un problema risolto?” in [www.tuttocina.it/mondo\\_cinese/](http://www.tuttocina.it/mondo_cinese/) La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang* ,

<sup>7</sup> Franceschini Ivan, “La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*: un problema risolto?” in [www.tuttocina.it/mondo\\_cinese/](http://www.tuttocina.it/mondo_cinese/) La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*

<sup>8</sup> Amedeo Tea, “La riforma del lavoro in Cina: la nuova legge sui contratti di lavoro”, in [www.rivista.ssef.it](http://www.rivista.ssef.it), VII, 1, 2010.

(prefallimento) subite dal datore; con il diritto del lavoratore ad avere una indennità nel caso in cui il contratto a termine non venga rinnovato alla scadenza<sup>9</sup>.

Con la riforma del 2007 viene implementato il ruolo dei sindacati<sup>10</sup>, tanto che è previsto l'obbligo di per il datore di lavoro di comunicare al sindacato la volontà di licenziare, indipendentemente dalla causa.

La Legge del 2007 prevede che ogni atto compiuto unilateralmente dal datore di lavoro senza la preventiva consultazione del sindacato sia vietato.

La legislazione del lavoro si è occupata di disciplinare i rapporti di lavoro altresì del comparto degli investimenti stranieri, per cui due sono le regolamentazioni specifiche che sono andate ad integrare la Labour law: *le Regulations on labour Management in Foreign Investment Enterprises* (nel caso in cui il datore di lavoro sia una società a capitale straniero) e le *Administrative Regulations on the Employment on Foreigners* in Cina (nel caso in cui il lavoratore sia un cittadino straniero).

Gli art. 10-11-12-13 della Labour law costituiscono i principi cardine della normativa in materia di lavoro: In base all'art. 10 della Labour law, lo Stato ha un preciso obbligo di favorire e creare opportunità di impiego, tramite la promozione, lo sviluppo economico e la formazione di leggi che aiutino le imprese ad espandersi. Inoltre a livello locale, le pubbliche amministrazioni devono promuovere la creazione di agenzie di lavoro e uffici di collocamento (art. 11)<sup>11</sup>.

Ai sensi degli artt. 12 e 13 sono invece vietate le discriminazioni per motivi di razza o religione differente e sono fissati obblighi precisi, in capo ai datori di lavoro, di garantire una parità di trattamento tra uomini e donne.

Il 28 Dicembre 2012 il Comitato Permanente dell'Assemblea Nazionale del Popolo ha promulgato l'emendamento alla Legge sui Contratti di Lavoro (*China's Labor Contract Law*) che è entrato in vigore il 1.7.2013.

Le modifiche coinvolgono in modo particolare le Agenzie per il Lavoro e i contratti di somministrazione di lavoro. La somministrazione del lavoro consente una notevole flessibilità nell'assunzione del personale ed è per questo che molte società straniere si avvalgono di agenzie del lavoro come (FESCO) Foreign Enterprise Service Company o CIIC.

Le principali modifiche consistono nel fatto che: 1) le Agenzie del Lavoro devono essere autorizzate dalle Autorità del Lavoro (art 57 ECL), per cui le Agenzie del Lavoro devono ottenere l'autorizzazione presso l'Autorità del lavoro competente e, una volta ottenuta l'autorizzazione, proseguire con la registrazione presso l'Amministrazione per l'Industria e il Commercio; 2) è stato aumentato il capitale minimo da registrare per la costituzione di una Agenzia di Lavoro passando da 500,000 RMB ad 1 milione; 3) Limite al numero di lavoratori assunti con agenzia: le imprese potranno assumere solo una certa percentuale dei lavoratori attraverso le Agenzie. 4) identica retribuzione per lo stesso impiego (art. 63 ECL), al lavoratore dipendente dell'Agenzia spetta la stessa retribuzione, a parità di impiego, non inferiore a quella dei lavoratori direttamente assunti. 5) Limitazioni nell'impiego dei lavoratori assunti con agenzia (art. 66 ECL). I lavoratori potranno essere assunti tramite le Agenzie di Lavoro solo per esigenze temporanee, ausiliarie, sostitutive. Sono stabilite sanzioni per condotte illecite delle Agenzie per il lavoro (art. 92 ECL). In sostanza l'emendamento pone importanti limiti sia all'utilizzo delle Agenzie da parte dei datori che alla costituzione delle Agenzie stesse.

In tema di contrattazione collettiva, la normativa di riferimento è dettata dalle *Regulations for Collective Contracts*, emanate dal Ministero del Lavoro nel 1994.

In base ai principi generali in materia di contratti di lavoro, possono considerarsi vincolanti solamente i contratti pienamente conformi alle leggi; sono pertanto invalidi contratti conclusi in violazione di disposizioni di legge o per mezzo di minacce, inganni od ogni altro mezzo illegittimo.

---

<sup>9</sup> Annarita Fronte, Diritto del lavoro e questioni salariali in Cina, in <http://dspace.unive.it/bitstream>;

<sup>10</sup> Amedeo Tea, "La riforma del lavoro in Cina: la nuova legge sui contratti di lavoro", in [www.rivista.ssef.it](http://www.rivista.ssef.it), VII, 6, 2010.

<sup>11</sup> Giovanni Pisacane, "La normativa del lavoro in Cina", in [www.corriereasia.com](http://www.corriereasia.com)

“L’eventuale invalidità, comportante l’inefficacia assoluta del contratto, deve essere dichiarata da un collegio arbitrale o da un giudice.

In genere i contratti di lavoro devono essere conclusi per iscritto e depositati entro 1 mese dalla conclusione presso le competenti autorità del lavoro (nel caso in cui il contratto venga redatto in lingua diversa dal cinese, è necessario depositare anche una traduzione dello stesso).

Il contratto collettivo disciplina gli elementi essenziali del contratto sono: durata, mansione, retribuzione, orario di lavoro, cause di cessazione del rapporto di lavoro, sanzioni disciplinari. Nel contratto di lavoro è possibile inserire un periodo di prova, che non può superare i 6 mesi. Appare opportuno sottolineare che, secondo la legge cinese, le imprese sono libere di determinare i livelli di retribuzione in base alle indicazioni stabilite dalla contrattazione collettiva per ogni singola categoria di impresa.

Tuttavia il livello salariale viene incrementato annualmente in ragione dello sviluppo economico dell’impresa, soprattutto con riguardo all’indice dei prezzi al consumo e alle linee guida salariali emesse dalle Autorità locali<sup>12</sup>”.

Per le Foreign Investment Enterprises (FIEs) esiste un duplice obbligo: il piano retributivo annuale deve essere adeguato alle linee guida salariali entro 30 gg. dalla loro pubblicazione; oltre a richiedere l’approvazione dei propri piani annuali, così come modificati o integrati, ai competenti organi locali. La discrezionalità nella determinazione dei livelli retributivi da parte delle FIEs può incontrare il limite del salario minimo garantito, deciso dallo Stato, al di sotto del quale la retribuzione non può scendere.

L’orario di lavoro in Cina è stato gradualmente ridotto, passando dalle 48 ore settimanali alle 44 ore, fino allo stato attuale in cui l’orario di lavoro non deve superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Ai sensi della Labour law, il datore di lavoro, previo accordo con le rappresentanze sindacali, può, qualora esigenze tecnico-produttive lo richiedano, aumentare l’orario fissato dalla legge.

Tuttavia non è possibile prolungare l’orario di lavoro per più di un’ora al giorno e per più di 36 ore mensili e in generale ogniqualvolta la salute mentale e fisica del lavoratore ne risulti compromessa.

Deroghe sono consentite per il personale dirigente, per il personale addetto alla vendita o alla sicurezza. In ogni caso al lavoratore devono essere garantiti due giorni di riposo settimanale (generalmente il sabato e la domenica).

Il lavoro straordinario deve essere remunerato con una maggiorazione del 50 % rispetto alla paga per l’orario di lavoro ordinario, con ulteriori maggiorazioni in caso di lavoro straordinario nei giorni festivi fino ad una maggiorazione del 150%. Le ferie devono essere organizzate in modo tale da garantire le feste nazionali.

Il datore di lavoro ha l’obbligo di organizzare un sistema per la tutela delle condizioni di salute e igiene dei lavoratori che, in base agli standard e alle norme di legge, sia tale da garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, la prevenzione degli infortuni e la riduzione dei rischi.

In materia di sicurezza sono poi previsti precisi obblighi specifici a carico dei datori di lavoro, come l’obbligo di far eseguire visite mediche periodiche, di procedere alla formazione e informazione dei lavoratori in merito ai rischi connessi all’attività lavorativa, di osservare tutte le cautele previste in caso di lavori altamente pericolosi. Norme di maggior tutela per il caso del lavoro femminile e minorile.

La legge cinese tutela il segreto aziendale, tuttavia è possibile introdurre ulteriori clausole contrattuali per l’ulteriore tutela.

I contratti di lavoro possono essere risolti di comune accordo tra le parti. Entro sette giorni dalla risoluzione del rapporto il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione alle competenti autorità locali del lavoro.

Nell’ambito di una FIE, il datore di lavoro è libero di risolvere il contratto in modo immediato e unilaterale, ogniqualvolta, ad es. durante il periodo di prova, i lavoratori dimostrino di non avere le

---

<sup>12</sup> Giovanni Pisacane, “La normativa del lavoro in Cina”, in [www.corriereasia.com](http://www.corriereasia.com)

qualifiche richieste; oppure i lavoratori compiano gravi violazioni disciplinari; oppure causino danni rilevanti al datore di lavoro a seguito di violazioni disciplinari; oppure siano penalmente perseguibili; circa la recedibilità dal contratto di lavoro, il datore di lavoro può risolvere il contratto, con un preavviso di 30 giorni, se il lavoratore è inidoneo alle mansioni anche oltre il periodo di prova; oppure diviene inidoneo al lavoro, per malattia o infortunio indipendenti dal lavoro; oppure per motivi oggettivi aziendali.

In caso di malattia professionale o di infortuni sul lavoro, il datore di lavoro non può recedere; nel caso lo faccia, il lavoratore avrà diritto ad un'equa indennità.

Il lavoratore, in caso di dimissioni, è tenuto a darne comunicazione scritta al datore di lavoro con un preavviso di 30 giorni.

La controversie di lavoro si risolvono mediante conciliazione, arbitrato, o giudizio.

Possono inoltre essere costituiti appositi comitati di conciliazione, composti da rappresentanti dei lavoratori, datori di lavoro e associazioni sindacali.

Le decisioni emesse da questi comitati vengono eseguite dalla parti solo se vi è una volontà comune in tal senso.

L'impiego dei lavoratori stranieri trova la sua principale disciplina nei "Regolamenti di amministrazione sull'impiego di stranieri" approvati dal Ministero del lavoro nel 1996.

Tale regolamentazione riguarda i lavoratori stranieri impiegati in Cina nell'ambito di enti cinesi registrati, FIEs e RO di imprese straniere.

L'assunzione dei lavoratori stranieri da parte di imprese cinesi è condizionata all'ottenimento da parte del lavoratore di un titolo concessorio da parte della Repubblica Popolare Cinese di autorizzazione all'impiego per dipendenti stranieri.

Vi è responsabilità penale per il datore di lavoro che impieghi i lavoratori senza tale certificato.

I lavoratori stranieri che vogliono lavorare in Cina devono avere i seguenti requisiti: almeno 18 anni di età; godere di idoneità fisica al lavoro; avere le opportune qualifiche per il lavoro che intendono svolgere; non avere a proprio carico carichi penali pendenti o giudizi penali passati in giudicato; ovviamente avere un valido documento di riconoscimento.

Il termine massimo di un contratto di lavoro per lavoratori stranieri è di 5 anni.

Tale termine può però essere prorogato su domanda del datore, presentata entro i successivi 30 giorni dalla scadenza del contratto originario.

Considerato che negli ultimi anni la Cina ha creato una molteplicità di sistemi per attrarre gli investitori stranieri (imprese a capitale straniero, joint-venture straniere o a capitale straniero), particolare attenzione meritano i rapporti di lavoro che si instaurano tra lavoratori cinesi e le citate forme di impresa estera.

L'investitore straniero, all'atto della costituzione di una FIE dovrebbe tentare di calcolare il numero dei lavoratori necessari in ragione della propria attività lavorativa (lavoratori specializzati, non specializzati, ingegneri, supervisori, manager ecc.), al fine di concedere alla controparte cinese la minore discrezionalità possibile nel preventivare dei lavoratori cinesi da impiegare nell'impresa straniera.

Sono possibili tre modalità di reclutamento del personale impiegato in una FIE: sia da parte cinese; sia parte straniera; sia dei lavoratori locali<sup>13</sup>.

In base alla *Labour Law* possono assumere personale dipendente solo le società (straniere) che abbiano in Cina una "stabile organizzazione".

Salvo diversamente stabilito, quando la legge cinese utilizza il termine "*enterprise*" si riferisce alle FIE, alle *equity joint venture* sino-straniere, alle società commerciali nonché alle imprese tra cinesi e stranieri localizzate entro i confini del territorio cinese.

L'art. 3 della PRC Income Tax Law for FIEs del 9 aprile 1991 (che regola la imposta sul reddito delle società a capitale straniero) precisa che "si considerano imprese straniere le società estere, le imprese ed ogni altra organizzazione economica che abbia un'organizzazione o si sia stabilita in

---

<sup>13</sup> Giovanni Pisacane, "La normativa del lavoro in Cina", in [www.corriereasia.com](http://www.corriereasia.com)

Cina e tragga un reddito dalla produzione, da operazioni commerciali o da qualunque altra fonte ubicata sul territorio cinese”.

La nozione di stabile organizzazione (*branch of a foreign contract*) è contenuta nell’art. 5 dell’Accordo Italia-Cina contro la doppia imposizione (sottoscritto il 31 dicembre 1986 e ratificato il 31 ottobre 1989) che vi ricomprende ai soli fini fiscali, “una sede fissa di affari attraverso la quale l’impresa esercita, del tutto o in parte, la sua attività”: rientra nella stabile organizzazione “la sede di direzione, una succursale, un ufficio, un’officina” oppure un laboratorio ma può anche consistere in una “miniera, un pozzo o altro luogo di estrazione di risorse naturali” come un “cantiere di costruzione, di montaggio, ma solo quando detto cantiere o attività si protragga per oltre sei mesi” nonché “le prestazioni di consulenza, compresi i servizi, effettuati da un’impresa di uno Stato contraente per mezzo di impiegati o di altro personale nell’altro Stato contraente, purché si protraggano per lo stesso progetto”<sup>14</sup>.

Sempre l’articolo 5 precisa che non si considera stabile organizzazione il luogo in cui “si fa uso di un’installazione ai soli fini di deposito, di esposizione delle merci appartenenti ad un’impresa oppure quando le merci di un’impresa sono immagazzinate ai soli fini di deposito o di trasformazione a cura di un’altra impresa, come pure nel caso in cui la sede fissa sia utilizzata esclusivamente al fine di acquistare merci o di raccogliere informazioni per la impresa”.

La legge cinese (sia quella attuale che quella approvata il 29 giugno 2007) vieta l’assunzione diretta di lavoratori cinesi (e stranieri) se la FIE non ha una sede secondaria o una stabile organizzazione sul territorio cinese ma un semplice Ufficio di Rappresentanza (RO).

L’Ufficio di Rappresentanza (RO) rappresenta la forma meno rischiosa di investimento straniero in Cina. Di norma si tratta di un’unità di rappresentanza utilizzata per svolgere attività commerciali indirette ed operare come rappresentante della casa madre per finalità informative, di supporto, di consulenza ed assistenza, o comunque divulgative.

Poiché il RO non è dotato di autonoma personalità giuridica, la società straniera è direttamente responsabile di tutte le attività svolte in Cina dal suddetto ufficio che, nella propria denominazione, deve indicare anche la casa madre (utilizzando la seguente formula: denominazione della società straniera, indicazione del luogo, indicazione del *representative office*).

Fino al 2003 il RO era considerato dalla legge cinese un centro di imputazione di costi, per cui non era soggetto ad alcuna tassazione: questa situazione è mutata per effetto di una normativa pubblicata il 17 maggio 2003 dal Ministero per le Finanze cinese, secondo cui “gli uffici di rappresentanza di società straniere di *trading* devono essere soggetti ad imposizione secondo un metodo *cost-plus*. La circolare ha confermato peraltro la esenzione degli uffici di rappresentanza a condizione che l’attività sia limitata a fornire servizi ausiliari alla casa madre e che quest’ultima svolga direttamente – e non già nella qualità di mandataria – attività di *trading* in Cina”.

La circolare ha modificato solo il trattamento fiscale del RO, come si evince dal fatto che la *Labour Law* stabilisce che i RO non sono, né possono essere, assimilati alle “imprese” : pertanto possono assumere personale cinese solo avvalendosi di locali agenzie specializzate, con cui stipulano un contratto di servizi, mentre le FIE in possesso della *business licence* possono assumere i lavoratori cinesi direttamente, depositando il contratto presso il locale ufficio del *Labour Bureau* per la necessaria registrazione.

La *Trade Union Law* stabilisce che chiunque può costituire o iscriversi ad una associazione sindacale per la tutela dei diritti dei lavoratori: non si può ostacolare (art. 9) né impedire ad una persona di iscriversi ad un’associazione né è permesso lo scioglimento (art. 12) delle associazioni già esistenti al di fuori dei casi tassativi indicati dalla legge cinese.

---

<sup>14</sup> Rivista telematica [www.cinafiscooggi.it](http://www.cinafiscooggi.it), con aggiornamento 2012 (a cura di Gianluca Di Muro), Fonte: *State of Administration of Taxation of the Republic of China*; Sistema fiscale della Repubblica popolare di Cina, a cura di Lidia Carofio (pubblicato il 28.9.2006);

Le nuove associazioni devono essere “autorizzate” da quelle di grado superiore (ad esempio l’associazione locale deve essere autorizzata da quella provinciale) ed essere integrate nel sistema retto dalla ACFTU, la *All China Federation of Trade Unions* costituita nel 1923.

L’associazione è costituita “*to provide for protection against arbitrary decisions of the management of a company*” e “*the basic duties and functions of trade unions are to safeguards the legitimate rights and interests of workers and staff members*” (cfr. art. 2). A livello organizzativo più basso si collocano le *plant level union* (associazioni sindacali aziendali) costituite nelle aziende con più di 25 dipendenti (art. 10).

Il principale ostacolo alla spontanea costituzione di queste organizzazioni capillari non è rappresentato dal datore di lavoro bensì dalla ACFTU, che impone una sorta di proprio monopolio nel campo sindacale.

Le associazioni sindacali aziendali eleggono i membri dell’organo rappresentativo (il *congress*) tra i lavoratori ed il personale, l’organo esecutivo (*committee*) ed il presidente (*chairman*).

La *Union Trade Law* non chiarisce i rapporti tra questi organi e la struttura nazionale.

Secondo l’art. 8, un membro del *committee* non può avere rapporti di parentela con un membro del *congress*: il comitato deve rendere conto del suo operato al congresso, mediante la redazione di periodici report in cui dà conto dell’attività svolta. Inoltre il comitato può rieleggere un proprio membro (art. 17). In base all’art. 18 le associazioni sindacali aziendali di società con più di 200 impiegati possono nominare un funzionario a tempo pieno (*full time official*): la *Trade Union Law* nulla dice in ordine alle modalità con cui il funzionario viene eletto dal comitato, alla durata dell’incarico, all’eventuale rinnovo dello stesso. Di regola il contratto che lega il funzionario al comitato ha una durata variabile compresa tra tre e cinque anni; la mancanza di una diversa previsione normativa consente, almeno in linea teorica, di rinnovare l’incarico giunto alla naturale scadenza. Il funzionario opera come rappresentante degli interessi dei lavoratori, di cui si fa portavoce presso il comitato ed il congresso delle associazioni sindacali aziendali.

L’art. 40 prevede infine che le associazioni sindacali aziendali possano nominare funzionari part-time che svolgano le loro mansioni tre giorni alla settimana.

Il funzionario (sia esso part-time o a tempo pieno) è responsabile del suo operato nei confronti del comitato che, qualora ravvisi gravi irregolarità nel suo comportamento, può rimuoverlo dall’incarico.

La *Trade Union Law* prevede varie forme di co-partecipazione dei lavoratori: le associazioni sindacali aziendali sono autorizzate a presentare le loro rimostranze al datore di lavoro nei casi di ingiustificato trattamento dei lavoratori o di licenziamento (art. 21). Si tratta della forma più elementare e meno invasiva di rimostranze nei confronti di eventuali abusi commessi dal datore.

Se il datore di lavoro si rende responsabile di trattamenti discriminatori (art. 19), ritardi il pagamento degli stipendi, costringa i lavoratori ad ore di straordinario che ledano gli interessi ed i diritti degli stessi (art. 22) ovvero obblighi la manodopera a lavorare in condizioni insalubri o pericolose (art. 23) la associazione sindacale aziendale può chiedere la rettifica (*rectification*) della decisione. L’art. 25 attribuisce alle associazioni sindacali aziendali il diritto di compiere attività di indagine ed investigazione per acquisire le prove della commissione di gravi violazioni ai danni dei diritti ed interessi dei lavoratori.

La *Trade Union Law* spesso utilizza i termini *equal footing* (art. 6) o *equal consultations* (art. 20): non è chiaro se l’applicazione concreta di questi concetti debba essere “mediata” dalla cultura cinese. Qualora sorgano controversie in materia di impiego come pure nel caso di sciopero, le associazioni sindacali sono autorizzate ad intavolare trattative con il datore di lavoro per cercare di giungere ad una soluzione che contemperì gli opposti interessi (art. 27).

E’ importante evidenziare che la legge del 2001 autorizza le associazioni sindacali a partecipare sia al collegio sindacale (board of supervisors) sia al consiglio di amministrazione (board of directors) della società: i rappresentanti sono nominati dai lavoratori (art. 39 Trade Labour Law nonché art. 134 Company Law) e prevede inoltre che l’associazione sindacale debba essere ascoltata ogni qual volta si debbano adottare decisioni riguardanti la gestione o lo sviluppo della azienda.



La presenza di rappresentanti sindacali nei principali organi previsti dalla *Trade Union Law* è effettuata su base paritaria: così ad esempio sia il *Labour Dispute Mediation Body* (art. 80) che il *Labour Dispute Arbitration Committee* sono costituiti da membri eletti, in egual numero, dai lavoratori e dal datore di lavoro.

Il 1 luglio 2011 fu introdotta la “*China’s new Social Insurance Law*”<sup>15</sup>,

che ha istituito il primo quadro di assicurazione sociale nazionale, base per i dipendenti in tutta la Cina.

La legge richiede che tutti i datori di lavoro iscrivano ogni dipendente in cinque programmi di assicurazione: pensione di base; assicurazione medica di base; assicurazione sugli infortuni; indennità di disoccupazione; assicurazione per la maternità. Essa mira anche a istituire programmi di assicurazione sociale per i residenti urbani e rurali non dipendenti, per eliminare la discriminazione tra popolazione rurale ed urbana.

In relazione a tale nuova normativa, vi è maggiore copertura per tutti i lavoratori.

Anche i lavoratori a tempo parziale sono coperti, ma devono iscriversi autonomamente ai programmi assicurativi.

I livelli di contribuzione si basano sullo stipendio medio mensile di un dipendente nel corso dell'ultimo anno solare. Anche i lavoratori stranieri sono inclusi. Infatti la legge impone che i lavoratori stranieri ed i loro datori di lavoro devono contribuire al sistema di assicurazione sociale.

Per implementare questo aspetto, il Ministero delle Risorse Umane (MOHRSS) nel settembre 2011 ha emesso i provvedimenti provvisori sulla partecipazione alla previdenza sociale per gli stranieri che lavorano in Cina (misure provvisorie), entrata in vigore il 15 ottobre 2011.

Le misure provvisorie richiedono che i datori di lavoro locali o sponsor di lavoratori stranieri li iscrivano in tutti e i cinque programmi di assicurazione sociale entro 30 giorni dall’ottenimento del permesso di lavoro nella RPC. Sono previste misure provvisorie, per cui i lavoratori stranieri possono essere esonerati dall’obbligo di iscrizione ai programmi di assicurazione sociale RPC se vi è un trattato bilaterale di sicurezza sociale tra il paese di origine dei lavoratori stranieri e la Cina.

È ovvio che una volta che la riforma previdenziale sia pienamente attuata, le imprese dovranno affrontare un aumento dei costi del lavoro per quanto riguarda i propri dipendenti all'estero a seguito di iscrizione obbligatoria.

## **Conclusioni**

Gli scambi commerciali tra l’Italia e la Cina, così come gli scambi culturali derivati, generano inevitabili ripercussioni anche nel campo del diritto che è chiamato a regolamentarle.

Due importanti riforme vi sono state in Cina nel campo della regolamentazione dei rapporti di lavoro: il 29 giugno 2007 la Assemblea Nazionale del Popolo cinese ha approvato la nuova “Legge sui contratti di lavoro” in Cina entrata in vigore il 1 gennaio 2008.

Questa legge, almeno sulla carta, si pone nel solco già tracciato dalla *Labour Law* del 1995 ribadendo i diritti dei lavoratori nei confronti del datore e rafforzando gli strumenti di tutela e le forme di compartecipazione delle associazioni sindacali nella azienda.

Sono previste varie sanzioni a carico del datore che violi i diritti del lavoratore nonché una maggior attenzione ai risvolti “sociali” del rapporto di lavoro (maggiore attenzione alla salubrità dell’ambiente, rispetto per l’ambiente naturale...).

La seconda riforma attiene al campo delle “Assicurazioni sociali”. La legge entrata in vigore il 1° luglio 2011, ha istituito il primo quadro di assicurazione sociale nazionale, base per i dipendenti in tutta la Cina continentale.

*Antonella Cassandro*  
Avvocato in Roma

---

<sup>15</sup> Lesli Ligorner, Gordon Feng, and Mitchell Mosvick, “The New PRC Social Insurance Law and Expatriate Employees The New PRC Social Insurance Law and Expatriate Employees”, in *www.China Business Review*

## Bibliografia

- Renzo Cavalieri, *Letture di diritto cinese*, Libreria Editrice Cafoscarina s.r.l., 2010-2011, p. 18.
- Gianluca D'Agnoles, Alessandra Dal Colle, *Cina, guida al commercio estero e agli investimenti*, Giuffrè editore, Milano 2001, pp. 125-128.
- Angelo Rinella e Iolanda Piccinini, *La Costituzione economica cinese*, Società Editrice Il Mulino, Bologna, 2010, pp.242-243.
- Franceschini Ivan, “La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*: un problema risolto?” in [www.tuttocina.it](http://www.tuttocina.it), /mondo cinese/ La disoccupazione nascosta dei lavoratori *xiagang*.
- Annarita Fronte, *Diritto del lavoro e questioni salariali in Cina*, in <http://dSPACE.unive.it/bitstream>;
- Amedeo Tea, “La riforma del lavoro in Cina: la nuova legge sui contratti di lavoro”, in [www.rivista.ssef.it](http://www.rivista.ssef.it), VII, 1, 2010.
- Giovanni Pisacane, “La normativa del lavoro in Cina”, in [www.corriereasia.com](http://www.corriereasia.com).
- Lesli Ligorner, Gordon Feng, and Mitchell Mosvick, “The New PRC Social Insurance Law and Expatriate Employees The New PRC Social Insurance Law and Expatriate Employees”, in [www.China Business Review](http://www.ChinaBusinessReview.com).
- Lidia Carofio (con aggiornamento del 2012 a Cura di Gianluca Di Muro), Rivista telematica [www.Cina Fisco Oggi](http://www.CinaFiscoOggi.it), Fonte: *State of Administration of Taxation of the Republic of China*; Sistema fiscale della Repubblica popolare di Cina, a cura di Lidia Carofio (pubblicato il 28.9.2006).