

---

**DIREZIONE EDITORIALE**

Marco Conti e Augusto Bordini

**REVISIONE EDITORIALE**

Dario Cacciatore

---

## La nuova legge sul lavoro della R.P.C.

Di Simone Montagnani

La nuova legge sul lavoro emanata dal congresso del Partito Comunista Cinese il 29 giugno del 2007, è entrata in vigore dal 1° gennaio del 2008, ed è sostanzialmente un ampliamento della precedente norma emanata nel 1994. La nuova legge riguarda non solo le imprese private, ma anche le agenzie governative e le varie organizzazioni pubbliche. Lo scopo principale di questa normativa è quello di specificare e chiarire alcuni punti della vecchia legge, e soprattutto di scoraggiare l'uso di contratti a breve termine e con minori garanzie per i lavoratori.

Ecco punto per punto le principali innovazioni della nuova legge:

### **-Principi Generali**

I datori di lavoro sono responsabili dei danni causati da contratti nulli, per la mancanza di requisiti minimi previsti

dalla legge e per la non pubblicazione dei certificati di fine rapporto lavorativo. Le autorità cinesi possono imporre sanzioni nel caso in cui i datori di lavoro trattengano illecitamente i documenti d'identità dei loro dipendenti, richiedano ad essi un deposito cauzionale, non paghino i salari entro i termini previsti dal contratto stesso o se i salari risultino essere inferiori alla soglia minima prevista dalle autorità locali. Sono soggetti al pagamento di sanzioni anche nel caso in cui non corrispondano il corretto salario previsto per le ore di straordinario o se non corrispondano la liquidazione al termine del contratto di lavoro.

L'art. 10 prevede per lo Stato l'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.

L'art.11 prevede che le pubbliche amministrazioni promuovano la creazione di agenzie di lavoro e uffici di collocamento.

Gli art. 12 e 13 vietano le discriminazioni contro lavoratori di razza o religione diversa e fissano precisi obblighi, per i datori di lavoro, di garantire una parità di trattamento tra uomini e donne.

### **-Implicazioni della nuova legge sul contratto di lavoro per le società ad investimento straniero (FIEs)**

La principale conseguenza, ed anche il principale obiettivo, della nuova

normativa introdotta dal 1° gennaio del 2008, è la sostanziale abolizione dei contratti a termine. Maggiori compensazioni al termine dei contratti, maggiori costi per l'assunzione dei dipendenti, maggiori obbligazioni e requisiti legali, contribuiranno a diminuire la flessibilità del lavoro e a rendere sempre meno proficuo l'uso di queste tipologie di contratto a favore di altre come il part-time.

Ciò comporterà sicuramente un aumento dei costi per le compagnie straniere, che necessiteranno sicuramente di riorganizzare i loro staff ed i contratti dei loro dipendenti, valutando anche la possibilità di assumere personale specificamente addetto alla gestione dei rapporti lavorativi e al controllo dei contratti o di agire attraverso agenzie di reperimento personale.

Diventa quindi necessario valutare la possibilità di assumere personale appositamente preparato per la stesura dei contratti, e con una buona conoscenza della nuova legge sul lavoro, nell'ottica di una riduzione dei costi legali, legati a contratti invalidati o comunque non congruenti con le nuove norme.

La crescita di importanza che la nuova normativa attribuisce alle rappresentanze sindacali fa sì che il miglioramento dei rapporti con le rappresentanze dei lavoratori possa essere un ulteriore modo per evitare problemi in fase di stesura dei contratti collettivi.

Il miglioramento dei rapporti con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori può portare benefici in fase di rinnovo dei contratti, con una maggiore collegialità e un maggior coinvolgimento

dei lavoratori stessi, che la nuova legge mira a rendere più coscienti dei propri diritti.

## **-Contratti scritti**

Diventa fondamentale, per entrambe le parti, sottoscrivere un contratto di lavoro. Il contratto di lavoro va sottoscritto all'inizio del rapporto lavorativo, prima anche del periodo di prova del lavoratore. Il periodo di prova è infatti da calcolarsi sulla base della durata del contratto di lavoro, ed ecco quindi che diventa fondamentale sottoscrivere il contratto prima dell'inizio del rapporto lavorativo.

Se il datore di lavoro non fornisce un contratto scritto per più di un mese, è obbligato a corrispondere un salario doppio di quello pattuito per l'effettivo periodo durante cui non si sia sottoscritto un contratto cartaceo. Se dopo dodici mesi non si è ancora sottoscritto un contratto, il rapporto lavorativo è da considerarsi a tempo indeterminato.

La nuova legislazione prevede che in determinati casi non sia più possibile sottoscrivere contratti di lavoro a tempo determinato, tranne nel caso in cui sia il lavoratore stesso a farne esplicita richiesta.

Diventa obbligatorio sottoscrivere contratti a tempo indeterminato nei seguenti casi:

-Nel caso in cui il lavoratore abbia lavorato per lo stesso datore di lavoro per dieci anni consecutivi.

-Nel caso in cui il lavoratore abbia già sottoscritto con lo stesso datore di lavoro

due contratti a tempo determinato (da notare che ciò è valido solo per i contratti a tempo determinato sottoscritti dopo il 1° gennaio del 2008).

-Nel caso in cui dopo un anno dall'inizio del rapporto lavorativo, il datore di lavoro non abbia ancora provveduto a proporre all'individuo il contratto di lavoro, ed in questo caso è obbligato a proporre un contratto a tempo indeterminato.

Ogni contratto di lavoro deve obbligatoriamente riportare le seguenti indicazioni:

- Nome, indirizzo e rappresentanza legale della compagnia.
- Nome indirizzo e numero del documento di identità del lavoratore.
- Data di termine del contratto.
- Descrizione delle mansioni ed indicazione esplicita del luogo dove il lavoratore dovrà prestare la sua opera.
- Indicazione esplicita di ore lavorative, pause e permessi
- Stipendio.
- Descrizione esplicita delle condizioni di lavoro.
- Sistemi di sicurezza sul lavoro ed indicazione esplicita dei rischi connessi alla mansione .
- Indicazione degli strumenti di protezione personale in dotazione forniti al lavoratore.
- Assicurazione.

### **-Periodo di Prova**

Ogni contratto può prevedere un unico periodo di prova, non estensibile e non retribuibile con uno stipendio inferiore

all'80% di quello pattuito per l'eventuale periodo d'impiego successivo. Lo stipendio del periodo di prova non può comunque essere inferiore a quello minimo stabilito per legge dalle autorità locali.

La durata massima del periodo di prova varia a seconda del tipo di contratto sottoscritto:

- Nessun periodo di prova per contratti a progetto.
- Nessun periodo di prova per contratti di durata inferiore a tre mesi.
- Un mese per contratti di durata compresa tra tre mesi ed un anno.
- Due mesi per contratti di durata compresa tra un anno e tre anni.
- Sei mesi per contratti di durata superiore ai tre anni.

Attualmente molti contratti della durata di un anno prevedono un periodo di prova di tre mesi, e con la nuova normativa ciò non è più possibile.

Se durante il periodo di prova il lavoratore dimostra di non essere all'altezza delle mansioni previste dal contratto, questo può decadere immediatamente, ma naturalmente il datore di lavoro è tenuto a corrispondere il salario pattuito per il periodo di prova effettivamente svolto dal lavoratore.

Il datore di lavoro non è tenuto a dare comunicazione scritta del termine del contratto di lavoro durante il periodo di prova, ma è comunque tenuto a fornire una motivazione. Se non è in grado di fornire giustificazioni ritenute sufficienti dal competente ufficio del lavoro è tenuto al pagamento di una compensazione da calcolarsi sulla base

della durata del rapporto lavorativo e dello stipendio previsto, nel caso in cui invece le motivazioni siano considerate valide dalle autorità non è tenuto al pagamento della stessa.

Nel caso in cui sia il lavoratore a voler terminare il contratto durante il periodo di prova è tenuto a comunicare tale decisione con tre giorni di anticipo.

### **-Contratti part-time**

I contratti part-time non possono eccedere le 4 ore giornaliere e le 24 ore settimanali, lo stipendio deve essere corrisposto ogni 15 giorni lavorativi. Per questo tipo di rapporti lavorativi non è necessario un contratto scritto e il rapporto lavorativo può essere interrotto in qualunque momento da entrambe le parti, senza che sia prevista una compensazione monetaria di alcun genere.

### **-Salario**

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere il salario per intero ed entro le scadenze previste dal contratto stesso. A partire dal 1° gennaio 2008 i lavoratori, nel caso in cui il datore di lavoro non rispetti i termini di pagamento, possono rivolgersi ad un tribunale del lavoro per ottenere un'ingiunzione che obblighi il datore di lavoro a versare loro quanto pattuito.

La normativa nazionale prevede, inoltre, che il livello salariale venga 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.

Per le imprese ad investimento straniero (FIEs) esiste l'obbligo sia di adeguare il piano retributivo annuale alle linee guida salariali entro 30 giorni dalla loro pubblicazione, sia di richiedere l'approvazione dei propri piani annuali ai competenti organi locali.

### **- Orari di lavoro e straordinari**

La nuova legge prevede che l'orario di lavoro non debba superare le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali. E' previsto però che il datore di lavoro possa richiedere ai dipendenti di aumentare l'orario fissato dalla legge, non più però di un'ora al giorno e di 36 ore mensili. L'aumento dell'orario lavorativo non deve comunque compromettere la salute mentale e fisica del lavoratore stesso. Al lavoratore devono essere garantiti due giorni di riposo settimanale.

Particolari deroghe sono consentite per il personale dirigente, per il personale addetto alla vendita o alla sicurezza.

Il lavoro straordinario deve essere remunerato seguendo i seguenti parametri:

-Maggiorazione del 50% del salario ordinario nel caso in cui si lavori oltre l'orario normale.

-Salario doppio nel caso in cui si lavori nei giorni feriali.

-Salario triplo nel caso in cui si lavori nelle festività.

Le ferie devono obbligatoriamente prevedere le feste nazionali indicate

dalla legge, come il capodanno, la festa della RPC in ottobre, ecc.

## **-Clausole di riservatezza e di non competizione**

La nuova normativa prevede la possibilità di introdurre clausole sul mantenimento della riservatezza riguardo i segreti commerciali e le proprietà intellettuali dell'azienda. Se tali obbligazioni sono inserite nel contratto, ed il lavoratore non le rispetta, causando danni e perdite per il datore di lavoro, il dipendente sarà ritenuto responsabile e perseguibile legalmente.

Allo stesso modo la nuova legge prevede la possibilità di inserire anche clausole di non competizione, solo però nel caso in cui siano presenti clausole di riservatezza e limitatamente alle figure dei senior manager e dei senior engineer. Non sono previste restrizioni geografiche a tali clausole che possono quindi avere validità a prescindere dall'area in cui il lavoratore dovesse andare ad operare al termine del contratto di lavoro. L'unica restrizione prevista è di tipo temporale, che limita a due anni la validità di tali clausole.

Il lavoratore si impegna quindi a non prestare la sua opera per i due anni successivi alla scadenza del contratto di lavoro, presso aziende concorrenti o che operino negli stessi settori, tecnici e finanziari. Allo stesso modo il lavoratore si impegna anche a non aprire proprie attività in concorrenza con il precedente datore di lavoro e a non sfruttarne le conoscenze tecniche ed i brevetti per scopi personali.

Tali clausole però prevedono una compensazione economica per il lavoratore da calcolarsi su base mensile per l'intero periodo di validità di tali clausole anche dopo la rescissione del contratto stesso. La non retribuzione di tali clausole da parte del datore di lavoro ne determina l'immediato decadimento.

## **-Contratti di lavoro con stranieri**

L'assunzione dei lavoratori stranieri da parte di imprese cinesi è subordinata alla concessione da parte delle autorità di un certificato di permesso all'impiego di dipendenti stranieri. E' prevista una responsabilità penale per il datore di lavoro che impieghi i lavoratori senza tale certificato.

I lavoratori stranieri intenzionati a lavorare in Cina devono soddisfare le seguenti caratteristiche:

- Avere almeno 18 anni di età e godere di un buono stato di salute;
- Possedere i requisiti necessari per lo svolgimento di quel particolare tipo di lavoro;
- Non avere a proprio carico un giudizio penale pendente o una sentenza di condanna penale definitiva;
- Disporre di validi documenti di riconoscimento.

Per particolari categorie professionali (esperti o professionisti di fama internazionale, ecc.) il certificato di permesso e di impiego non è necessario.

Il termine massimo di un contratto di lavoro per lavoratori stranieri è di 5 anni, ma può essere rinnovato su domanda del datore entro 30 giorni dalla scadenza del contratto originario.

### **-Risoluzione dei contratti a tempo indeterminato e a termine**

Oltre alle condizioni che permettono di concludere il contratto di lavoro durante il periodo di prova, sono precisate le modalità di rescissione del contratto dopo il periodo iniziale concordato nel contratto stesso.

Il lavoratore può concludere il rapporto lavorativo, senza bisogno di alcun preavviso, quando:

-Il datore di lavoro abusi della sua posizione e/o usi violenza nei confronti del lavoratore stesso.

-Il datore di lavoro violi le normative vigenti o gli accordi del contratto stesso, oppure quando obblighi il lavoratore a svolgere mansioni a rischio non previste dal contratto.

-Il datore di lavoro non corrisponda lo stipendio nei termini previsti dalla legge o non assicuri la copertura assicurativa al lavoratore stesso.

In tutti gli altri casi il lavoratore può richiedere di porre fine al rapporto lavorativo previa richiesta scritta con trenta giorni di preavviso.

Il datore di lavoro può concludere il rapporto lavorativo, senza bisogno di alcun preavviso, quando:

-Il lavoratore si dimostri non in grado di svolgere le mansioni previste dal contratto durante il periodo di prova.

-Il lavoratore si renda responsabile di gravi comportamenti lesivi della sua mansione, non si renda disponibile allo svolgimento della stessa o sia

condannato in via definitiva per reati penali.

-Il lavoratore svolga mansioni per ditte concorrenti direttamente lesivi degli interessi del datore di lavoro o causino danni economici a questi.

Il datore di lavoro può rescindere il contratto di lavoro, previa comunicazione scritta con trenta giorni di preavviso nel caso in cui:

-Dopo un periodo di malattia o di cure mediche legate alle mansioni svolte dal dipendente, questi risulti non più capace di svolgere le sue mansioni e nessun'altra mansione all'interno dell'azienda stessa.

-Il lavoratore sia incompetente e risulti tale anche dopo un periodo di formazione relativo alle mansioni previste dal contratto o alle altre mansioni necessarie all'interno dell'azienda stessa.

-Importanti cambiamenti nell'attività dell'azienda e nelle finalità del suo operato rendano impossibile trovare un accordo tra il lavoratore ed il datore di lavoro circa un eventuale reimpiego del lavoratore nell'azienda e circa le finalità e le mansioni che tale reimpiego dovrebbe prevedere.

Il datore di lavoro non può decidere di terminare il rapporto lavorativo nel caso in cui il dipendente risulti impossibilitato a svolgere le mansioni previste dal contratto a causa di malattie legate a mansioni a rischio svolte all'interno dell'azienda. Per diagnosticare con sicurezza l'eventuale presenza di malattie professionali il datore di lavoro



ha l'obbligo di predisporre controlli medici periodici per i suoi dipendenti.

Il datore non può inoltre rescindere il contratto durante i periodi di malattia, di somministrazione di cure mediche legate ad infortuni o malattie legate alle mansioni svolte e nei tempi previsti dal medico consultato, di gravidanza e maternità,

Una clausola di non rescindibilità del contratto è stata inserita per tutelare dipendenti che prestino servizio presso lo stesso datore di lavoro per più di quindici anni o che siano a meno di cinque anni dal conseguimento della pensione di anzianità.

### **-Compensazione al termine di contratti di lavoro**

La normativa prevede il versamento della liquidazione nel caso che un contratto a tempo determinato o indeterminato scada e non sia più rinnovato. L'ammontare di tale liquidazione si calcolerà sulla base della durata del periodo lavorativo svolto dal dipendente e dallo stipendio mensile da questi percepito nei dodici mesi precedenti al termine del rapporto lavorativo.

-Per un periodo di lavoro inferiore ai sei mesi la liquidazione corrisponderà a metà del salario mensile corrisposto nel periodo lavorativo.

-Per un periodo di lavoro compreso tra sei e dodici mesi la liquidazione corrisponderà ad una mensilità.

-Per un periodo superiore ad un anno la liquidazione corrisponderà ad una mensilità, calcolata sulla media degli

stipendi percepiti negli ultimi dodici mesi del rapporto lavorativo, per ogni anno della effettiva durata del rapporto lavorativo.

La liquidazione non può essere superiore al totale di stipendi corrisposto in un anno lavorativo. Se lo stipendio mensile del lavoratore risulta essere triplo di quello minimo stabilito dalle autorità locali, la liquidazione sarà calcolata sulla base di tale stipendio.

La nuova normativa introdotta nel 2008 prevede esplicitamente che il pagamento della liquidazione possa sostituire il preavviso di licenziamento.

Nel caso in cui datore di lavoro non corrisponda tempestivamente la liquidazione al dipendente al termine del contratto, o non risulti esserci una giusta causa nella motivazione del licenziamento, la normativa prevede come forma di sanzione per il datore di lavoro l'obbligo di riassumere il dipendente o di corrispondergli il doppio della liquidazione prevista.

Il datore di lavoro non è invece tenuto a corrispondere alcuna liquidazione nel caso in cui:

-Sia il lavoratore a chiedere di porre fine al rapporto lavorativo.

-Il lavoratore violi le norme aziendali o le clausole sottoscritte nel contratto di lavoro, oppure si dimostri incapace di svolgere le mansioni assegnategli.

-Il lavoratore sia al contempo impiegato in un'altra azienda e questo ne mini la produttività o procuri danni economici al datore di lavoro.

-Il lavoratore venga condannato penalmente per reati da lui commessi.

-Il lavoratore muoia.

-Al termine del contratto il datore di lavoro proponga al dipendente di prolungare il rapporto lavorativo con una nuova offerta con uguali o migliori condizioni ma il lavoratore si rifiuti di accettare questa nuova proposta e decida comunque di far decadere il contratto di lavoro senza rinnovarlo.

**N.B.** Il datore di lavoro può decidere di porre fine al rapporto lavorativo solo in presenza delle condizioni e delle mancanze del lavoratore sopra riportate. E' quindi consigliabile che al momento della stipula del contratto di lavoro sia a questo allegato una clausola comprendente tutti i comportamenti o le inadempienze dei lavoratori passibili di licenziamento e non inserite nella lista della nuova legge. Tale appendice dovrebbe inoltre contenere una precisa descrizione dei vari stadi di reclamo che il datore di lavoro può inviare al lavoratore (ad esempio: richiamo verbale, lettera scritta, ammonimento, licenziamento).

### **-Licenziamenti collettivi**

Per licenziamenti collettivi si devono intendere quei procedimenti che riguardino più di venti operai o più del dieci per cento del numero totale di dipendenti di una data azienda. Provvedimenti di tale tipo sono consentiti solo nel caso in cui si siano precedentemente consultate le rappresentanze dei lavoratori e se ne sia informato il locale ufficio del lavoro.

Tali provvedimenti devono poi essere ampiamente motivati dai datori di lavoro e devono rispondere ad almeno uno dei seguenti requisiti:

- La società stia attuando profonde ristrutturazioni secondo la normativa prevista dalla legge in vigore in merito al fallimento d'impresa.

-Le commesse o la capacità produttiva dell'impresa sia severamente limitata, con conseguente riduzione del fatturato.

-L'impresa stia introducendo importanti innovazioni tecnologiche tali da mutarne sostanzialmente i processi produttivi, con conseguente modifica dei contratti di lavoro, e riduzione del numero dei dipendenti impiegati nel processo produttivo.

-L'impresa cambi radicalmente i suoi piani aziendali, le prospettive di sviluppo e di fatturato, oppure cambiamenti a livello economico-politico comportino il radicale cambiamento delle prospettive aziendali, comportando anche una riduzione dei dipendenti.

Non possono essere inclusi nel provvedimento lavoratori che siano l'unica fonte di sostentamento per le loro famiglie, e sono maggiormente tutelati tutti quei lavoratori che hanno contratti a tempo indeterminato rispetto a coloro che hanno contratti a tempo determinato. Nel caso in cui entro i sei mesi successivi al licenziamento collettivo il datore di lavoro decida di effettuare nuove assunzioni deve prima darne notifica ai dipendenti licenziati, e nel caso in cui questi ultimi decidano di accettare le nuove condizioni di lavoro proposte hanno la precedenza nei confronti di altri lavoratori, ed il datore



di lavoro ha quindi l'obbligo di riassumerli.

### **-Agenzie per il reperimento del personale**

La nuova legge sul lavoro riguarda anche gli uffici di rappresentanza che si avvalgono dei servizi del FESCO (Foreign Enterprise Service Co. Ltd.) o di altre agenzie per il reperimento del personale.

I requisiti minimi che le agenzie devono soddisfare sono:

- 500,000 RMB di capitale registrato.
- Una somma di almeno 5000 RMB per ogni dipendente reperito e assunto deve essere depositata su specifici conti bancari designati dal competente ufficio del lavoro.

Una società che si avvalga di personale reperito tramite agenzie o tramite FESCO dovrà comunque corrispondere il salario per il lavoro straordinario, bonus e benefici, previsti dai contratti in essere per tutti gli altri lavoratori e con le medesime modalità.

Da notare che l'agente che reperisce il personale ed il datore di lavoro sono congiuntamente e individualmente responsabili per ogni violazione dei contratti ed inadempienza delle leggi vigenti .

### **-Sindacati e rappresentanze dei lavoratori**

I sindacati e le rappresentanze dei lavoratori tutelano gli interessi di tutti i dipendenti, e devono essere consultate in

merito a numerose decisioni che riguardino l'azienda, anche se le loro richieste non sono comunque vincolanti per i datori di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto ad informare le rappresentanze dei lavoratori in merito a licenziamenti di massa e a cambiamenti della politica aziendale, ma anche in merito a cambiamenti su singoli contratti di lavoro o a variazioni concernenti salari, orari di lavoro, pause e permessi e ai periodi di riposo e vacanza.

La nuova norma incoraggia le rappresentanze dei lavoratori a prendere parte alle contrattazioni collettive con i datori di lavoro, ma anche con le autorità locali, al fine di stabilire i minimi salariali e le normative concernenti le condizioni di lavoro.

Anche i lavoratori reclutati tramite le agenzie di reperimento del personale sono autorizzati, ed invitati, ad entrare a far parte dei sindacati e delle rappresentanze dei lavoratori.

La normativa sui contratti collettivi prevede che essi debbano essere approvati dalle associazioni dei lavoratori, e riguardano:

- Durata del contratto collettivo.
- Modalità di modifica o risoluzione del contratto collettivo.
- Retribuzione, orari di lavoro e ferie.
- Aspetti previdenziali e assicurativi.

### **-Normative interne alle compagnie**

L'entrata in vigore, o la modifica, di specifiche direttive o norme interne alle

varie aziende devono essere comunicate alle rappresentanze dei lavoratori per l'approvazione. Le rappresentanze dei lavoratori possono a loro volta proporre normative generali da adottare in seno all'azienda, o partecipare al processo di elaborazione di queste.

### **-Considerazioni finali e perplessità sulla reale ricaduta della legge**

La nuova legge sul lavoro adottata dal Governo Cinese ed entrata in vigore il 1° gennaio 2008 si pone come obiettivo principale il miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti, e la creazione di una maggiore coscienza dei loro diritti come lavoratori. Punta ad una sostanziale abolizione dei contratti a tempo determinato e quindi ad una diminuzione della precarietà del lavoro, ma anche ad una reale abolizione di tutti quei comportamenti vessatori, molto più diffusi nelle società cinesi che non nelle società straniere, che spesso vedono i lavoratori come vittime passive incapaci di sottrarsi ad essi.

Come ogni legge che viene promulgata in Cina il problema non è però la sua stesura e promulgazione, ma la reale ricaduta che essa ha sul vasto territorio della R.P.C.

Molto spesso le autorità locali sono molto più severe con le compagnie straniere che non con quelle nazionali, e si può star certi che l'attuazione di questa nuova normativa non farà eccezione.

Le imprese straniere sono quindi tenute a mettere in regola tutti i contratti dei loro dipendenti, e nel caso non lo avessero già fatto, a stilare una lista dei comportamenti passibili di licenziamento non espressamente citati nella normativa da allegare ai contratti al momento della firma degli stessi.

Sarebbe inoltre auspicabile appoggiarsi ad esperti della materia cinesi, o con una grande conoscenza della lingua cinese, proprio per evitare di incappare in errori di interpretazione delle varie norme.

Le leggi cinesi sono infatti molto spesso aleatorie e vaghe, e questo lascia alle autorità locali una grande libertà di interpretazione, che spesso per le compagnie straniere tende ad essere molto restrittiva ed a non avere margini di trattativa.

Vista la rinnovata importanza che la nuova legge attribuisce ai sindacati ed alle rappresentanze dei lavoratori diventa fondamentale per le società a investimento straniero un maggior coinvolgimento di questi nel processo organizzativo e produttivo dell'azienda.

La collaborazione dei sindacati alla stesura dei regolamenti interni fa sì che essi li percepiscano anche come loro norme, e non solo come imposizioni della dirigenza, e ne promuovano la consapevolezza ed il rispetto tra i lavoratori stessi.

La collaborazione e lo scambio di opinioni con i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori diventa fondamentale anche in fase di rinnovo dei contratti, soprattutto nei casi di rinnovi collettivi.

Una contrattazione avviata per tempo e con le giuste prerogative assicura sia ai lavoratori sia ai datori di lavoro la possibilità di una riflessione approfondita sulle nuove condizioni di lavoro e sulle nuove richieste avanzate, evitando così scelte affrettate, incomprensioni, ed in ultima analisi situazioni di stallo della contrattazione, che potrebbero arrecare danno non solo ai lavoratori ma anche ai datori di lavoro.

La spinta che la nuova legge da alle rappresentanze sindacali non deve essere percepita come un freno ai datori di lavoro, che devono saper cogliere l'occasione di creare una più stretta partecipazione dei lavoratori stessi

nella dinamica aziendale, soprattutto attraverso l'istituzione di figure di riferimento e portavoce che andranno a svolgere funzioni di mediazione tutt'altro che irrilevanti ai fini del miglioramento dei rapporti e delle condizioni di vita all'interno delle società.

Tali figure dovrebbero essere istituite sia per i lavoratori cinesi sia, nel caso in cui siano presenti, per i lavoratori stranieri. Tutto ciò non nell'ottica di differenziare le due classi di lavoratori, ma bensì nell'ottica del superamento delle notevoli barriere linguistiche e culturali che si possono spesso presentare in seno ad un'azienda, soprattutto se di grandi dimensioni.



[WWW.CHINAMULTISERVICE.COM](http://WWW.CHINAMULTISERVICE.COM)

**Yunnan Chinamultiservice Consulting  
Co.,Ltd.**

Unit B, 20 Floor, Door B Century Plaza,  
No.88, Nan Ping Jie,  
Kunming 650031  
Yunnan, China  
Tel (0086) 871 3628227  
Fax (0086) 871 3628213  
e-mail: [info@chinamultiservice.com](mailto:info@chinamultiservice.com)

**Chinamultiservice Consulting Co.,Ltd. –  
Xiamen Office**

Unit 305-1, 33 Guan Ri Road,  
Software Park, Xiamen 361004,  
Fujian, China  
Tel ( 0086 ) 592 3993256  
Fax ( 0086 ) 592 3993257  
e-mail: [xiamen@chinamultiservice.com](mailto:xiamen@chinamultiservice.com)