

Consigli utili a presidiare il business in Cina

Negli ultimi tempi l'attenzione dei quartieri generali stranieri è rivolta soprattutto a tagliare i costi delle sussidiarie in Cina. Questo approccio può ridurre il controllo della gestione operativa dei dipendenti e delle questioni valutarie, contabili e legali. Leggi alcuni consigli utili e la check list di autoanalisi.

GESTIONE DELLA FORZA LAVORO

La legge sul contratto di lavoro, entrata in vigore il **1° gennaio 2008** e pensata per elevare il tenore di vita e gli standard lavorativi dei lavoratori cinesi, ha:

- * significativamente aumentato il costo del lavoro
- * accresciuto il potere contrattuale dei dipendenti.

Più facilmente rispetto al passato, lavoratori dallo scarso rendimento e personale dirigenziale di medio livello possono trarre vantaggio dalle trappole contenute nella legge per portare in tribunale i datori di lavoro stranieri **rivendicando immeritate compensazioni**.

Secondo la normativa vigente, la creazione di un rapporto di lavoro presuppone l'obbligo di conclusione di un **contratto in forma scritta entro un mese** dall'avvio dello stesso. Se un rapporto di lavoro si protrae, in assenza di un contratto scritto, per un periodo superiore a un mese ma inferiore ai dodici, il datore di lavoro sarà obbligato a versare al dipendente il doppio del salario pattuito per ogni mese di durata del rapporto in assenza di contratto.

Inoltre ai sensi dell'articolo 14, se nei dodici mesi successivi all'inizio della prestazione lavorativa non viene stipulato un contratto in forma scritta, lo stesso sarà ritenuto come stipulato a tempo indeterminato.

Alcuni contratti standard prevedono inoltre che, nel caso in cui il datore di lavoro manchi di **consegnare al lavoratore una copia originale del contratto**, lo stesso sia da ritenersi come non sottoscritto dalle parti. Il datore di lavoro, per meglio difendersi in caso di controversia, deve quindi accertarsi che i propri dipendenti abbiano firmato una ricevuta del contratto.

Molte aziende straniere colgono solo in minima parte le opportunità offerte dalla nuova legge sul contratto di lavoro in termini di **flessibilità dell'orario di lavoro**.

In riferimento al **lavoro a tempo pieno**, la legge prevede tre possibili modelli di strutturazione dell'orario lavorativo:

- * orario di lavoro standard
- * orario di lavoro flessibile
- * orario di lavoro comprensivo.

Il primo tipo è quello più comunemente utilizzato e si applica alla maggior parte dei lavoratori che lavorano otto ore al giorno, cinque giorni a settimana, come prescritto dall'articolo 41.

Il secondo e il terzo modello sono, invece, raramente utilizzati. Nel caso in cui un rapporto di lavoro sia regolato da un contratto a **orario di lavoro flessibile**, l'orario di lavoro effettivo non sarà assoggettato alle condizioni dell'articolo 41. Questo tipo di struttura potrebbe risultare utile in relazione all'assunzione di dirigenti, agenti di vendita o autisti su lunghe distanze.

L'orario di lavoro comprensivo calcola l'orario di lavoro su base settimanale, mensile o annuale e implica che l'ammontare medio di ore lavorate giornalmente e settimanalmente corrisponda pressappoco a quello standard. Questo tipo di orario si applica normalmente a quei settori che richiedono un'attività continua o che sono soggetti a limitazioni di carattere stagionale o dovute alle condizioni climatiche. Le ultime due opzioni sono, tuttavia, condizionate all'approvazione da parte del locale ufficio del lavoro.

Un'altra opzione raramente considerata dai datori di lavoro stranieri è il **contratto a tempo parziale**. Questa opzione ha alcune **importanti caratteristiche**:

- * ciascuna delle parti può interrompere il rapporto di lavoro in qualunque momento senza preavviso
- * dopo il licenziamento non è dovuto il pagamento di alcuna indennità di liquidazione
- * sono riconosciuti gli accordi stretti verbalmente.

Tra gli **svantaggi** vi sono:

- * i lavoratori a tempo parziale sono autorizzati alla conclusione di più di un contratto
- * non è previsto alcun periodo di prova
- * l'orario lavorativo non può superare le quattro ore giornaliere e le 24 ore settimanali per lo stesso datore di lavoro
- * il pagamento dello stipendio può avvenire con cadenza al massimo bisettimanale
- * l'assicurazione contro gli infortuni lavorativi è a carico del datore di lavoro (altre assicurazioni possono essere pagate dal lavoratore).

FLUSSI DI CASSA E DISCIPLINA VALUTARIA

Lo svolgimento di un'attività in Cina richiede spesso un'analisi giornaliera dei flussi di cassa perché il sistema locale delle transazioni in valuta estera pone alcune limitazioni che è bene conoscere.

Con l'emanazione delle *Regulations on the Administration of Foreign Exchange of China*, la Repubblica Popolare nel 2008 ha rafforzato la propria disciplina in materia valutaria. Il nuovo regolamento rivolge particolare attenzione all'amministrazione dei **flussi di valuta straniera** in entrata e uscita dal paese. La rigidità del Regolamento e la serrata supervisione sui conti bancari delle autorità cinesi potrebbe facilmente causare **ritardi nella ricezione dei pagamenti** da parte delle aziende, comportando inattese carenze di liquidità.

Le società straniere in Cina operano attraverso tre tipi di conti bancari:

- * capital account
- * settlement account
- * basic RMB account.

Le operazioni che coinvolgono i flussi in entrata e in uscita di capitali dalla Cina, interessano i primi due tipi di conto elencati

1. Il **capital account** è il primo conto bancario che una società di nuova costituzione è tenuta ad aprire ed è quello in cui, al termine del processo di registrazione, verrà inizialmente versato il capitale sociale. Con questo capitale iniziale, la società dovrebbe essere in grado di operare fino al raggiungimento del pareggio (break even point). Quando riceve l'iniezione di capitale, la società a partecipazione straniera deve ottenere un **capital verification report** che le consente di convertire il capitale straniero in RMB per poi iniziare a utilizzarlo. Se la società avesse bisogno di una capitalizzazione aggiuntiva, il finanziamento estero non potrà eccedere la differenza fra l'investimento totale e il capitale registrato già versato (il rapporto tra questi due indici cambia in base alla grandezza dell'investimento). Ulteriori rifinanziamenti societari dovranno essere registrati oltre che con la State Administration of Foreign Exchange (SAFE), anche con tutti gli altri dipartimenti coinvolti nella registrazione iniziale. Quest'ultimo procedimento richiede generalmente un minimo di 8 settimane per essere portato a termine.

2. Il **settlement account** è utilizzato soprattutto per le operazioni di commercio internazionale (import-export). Ai sensi dell'ultimo regolamento della SAFE, le società che esportano non possono ricevere anticipi di pagamento superiori al 25% dell'incasso delle esportazioni dei 12 mesi precedenti. Le società devono inoltre aprire un **verification bank account** sul quale ricevere i pagamenti dall'estero e sui quali vi rimarranno fino al

momento della conversione. Se i pagamenti dall'estero non vengono regolati nel termine di 90 giorni (o 210), la vendita verrà considerata al pari di una vendita domestica e la società perderà così il rimborso dell'IVA.

Solo le società i cui flussi di valuta estera in entrata o in uscita sono di ridotto ammontare o con cadenza sporadica, per l'incasso di crediti o i pagamenti in valuta estera possono ricorrere a un diverso conto bancario di conversione.

Le autorità cinesi hanno posto in essere delle **restrizioni anche per le operazioni di import** e la relativa conversione dei RMB in uscita. Anche per le operazioni d'importazione e in particolare per i pagamenti differiti, cioè eseguiti oltre 90 giorni dopo la concreta importazione dei prodotti, il pagamento differito massimo che può essere registrato non può eccedere il 25% dei pagamenti per le importazioni dei 12 mesi precedenti.

Le società devono registrare i pagamenti differiti presso la SAFE o non saranno in grado in futuro di saldare i pagamenti con l'estero.

CHECKLIST PER VALUTARE IL CONTROLLO LEGALE E CONTABILE

Se ti sembra che più elementi riportati di seguito non siano sotto controllo, allora lo svolgimento di una verifica interna dei sistemi di gestione potrebbe essere opportuno.

Controllo legale

I **timbri societari** sono nelle mani di una stessa persona?

In Cina, i timbri societari sono più importanti delle firme. Assicurati il loro controllo oppure assegna la responsabilità dei vari timbri a persone (fidate) diverse.

Una sola persona è depositaria della **firma in banca**?

Se questa persona è anche in possesso dei timbri societari allora detiene il totale controllo sulle finanze della società. Per limitare i rischi, puoi ridistribuire i timbri oppure limitare l'ammontare dei prelievi che possono essere eseguiti senza che venga richiesta la firma o il timbro di un'altra parte.

Sei in possesso della documentazione che dimostri che la tua società (o la casa madre) è **titolare del tuo marchio** in Cina?

Non è per nulla raro che i dipendenti e persino i fornitori che si offrono di prendersi cura della registrazione di un marchio o di un brevetto, lo registrino poi semplicemente a loro nome.

Sei in possesso della **documentazione societaria**?

Idealmente, questi documenti dovrebbero essere contenuti in un apposito registro e ogni documento dovrebbe aver allegata la propria traduzione con le date di scadenza

facilmente identificabili. Se non hai tutto sotto controllo le tue licenze potrebbero scadere, avere l'oggetto societario sbagliato o, semplicemente, essere state perse. All'insorgere di un problema, questo potrebbe avere un grave impatto sull'attività.

Controllo contabile

Il **magazzino** e l'**inventario** sono monitorati attentamente dal dipartimento contabile? Per le società impegnate sia sul piano delle vendite domestiche che su quello delle esportazioni uno scarso controllo del magazzino potrebbe comportare non solo il pericolo di furti, ma anche gravi problemi con l'ufficio delle dogane, in grado di incidere sulla capacità di ottenere i rimborsi IVA.

La **contabilità** è tenuta da una sola persona?

Se un'unica persona è incaricata degli acquisti, delle vendite e della contabilità, puoi rischiare di avere problemi. Una truffa piuttosto comune è quella in cui il dipendente incaricato degli acquisti compra la merce da società di proprietà di familiari. una pratica abbastanza diffusa anche quella di scontare le vendite per generare commissioni o bonus, o la deliberata e consapevole accettazione di crediti non esigibili.

quindi opportuno che un **contabile esterno** verifichi i libri contabili almeno con cadenza trimestrale (o mensile, se le cifre sono di una certa importanza), al fine di controllare che tutto sia in ordine.

In Cina, le verifiche contabili possono essere soggette a revisione retroattiva per un periodo di sette anni e le sanzioni per il ritardo nei pagamenti dovuto alla presentazione di verifiche contabili e dichiarazioni d'imposta errate possono ammontare fino a sette volte l'ammontare originariamente dovuto.

I **revisori** dovrebbero essere controllati minuziosamente e selezionati in base all'esperienza e alle capacità, e non unicamente sulla base del prezzo o delle connessioni a livello locale.

Rosario Di Maggio

In collaborazione con [China Briefing](#)