



Un secondo contratto di lavoro a tempo determinato può essere risolto alla scadenza?

È di comune esperienza che ci siano controversie tra datore di lavoro e lavoratore in relazione alla conclusione di contratti di lavoro a tempo indeterminato. Tra le altre, spesso sorge la questione riguardo il diritto del datore di lavoro di risolvere il contratto di lavoro o di firmare un contratto di lavoro a tempo indeterminato con il lavoratore, dopo aver firmato due contratti di lavoro a tempo determinato, sollevando le dovute preoccupazioni. Il motivo principale di tali controversie risiede nel fatto che datori di lavoro e lavoratori hanno interpretazioni diverse delle clausole legali pertinenti. In realtà, anche le pratiche giudiziarie in diverse regioni della Cina hanno interpretazioni diverse di questo problema.

- **Fonti legali e analisi**

Leggi correlate - Paragrafo 2, articolo 14 della *Legge sui contratti di lavoro della Repubblica Popolare Cinese*: un contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere concluso tra un datore di lavoro e un lavoratore previa consultazione. Se un lavoratore propone o accetta di rinnovare e concludere un contratto di lavoro in una delle seguenti circostanze, deve essere concluso un contratto di lavoro a tempo indeterminato, salvo il caso in cui il lavoratore non richieda invece la conclusione del contratto di lavoro a tempo determinato:

1. Il lavoratore lavora per il datore di lavoro da dieci anni consecutivi;
2. Quando il datore di lavoro introduce per la prima volta il sistema del contratto di lavoro o l'impresa statale che lo assume, conclude nuovamente i suoi contratti di lavoro a partire dalla ristrutturazione, in cui tale scenario il lavoratore ha lavorato per il datore di lavoro per dieci anni consecutivi ed è a meno di dieci anni dalla sua età legale di pensionamento; o
3. Quando un contratto di lavoro è stato concluso due volte consecutivamente come contratto di lavoro a tempo determinato e il lavoratore, in assenza di una qualsiasi delle circostanze previste dall'articolo 39 e dagli articoli (1) e (2) dell'articolo 40 del presente documento (vedi sotto per una definizione di tali parametri), rinnova tale contratto.

In considerazione delle circostanze e dei motivi per cui un datore di lavoro conclude un contratto di lavoro a tempo indeterminato come previsto dalle leggi sopra citate, di solito si seguono due diverse interpretazioni:

Interpretazione 1: Il prerequisito per un datore di lavoro per concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato è raggiungere un consenso su un rinnovo con il lavoratore. Anche se il caso

di specie non rientra in nessuna delle circostanze previste dall'articolo 39 e dal punto (1) e dal punto (2) dell'articolo 40 della Legge sui contratti di lavoro (applicabile ai lavoratori che hanno commesso gravi violazioni o non sono in grado di svolgere le loro funzioni), se il datore di lavoro non ha intenzione di rinnovare ha il diritto di scegliere di risolvere il contratto alla scadenza.

Interpretazione 2: Alla scadenza del secondo contratto di lavoro a tempo determinato, purché il lavoratore non rientri in nessuna delle circostanze previste dall'articolo 39 e dal punto (1) e dal punto (2) dell'articolo 40 della Legge sul contratto di lavoro come precedentemente accennato, e non avanza richieste contrarie, il datore di lavoro deve stipulare con il lavoratore un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, ad eccezione dei casi in cui il lavoratore rientra in una delle circostanze previste dall'articolo 39 e dal punto (1) e dal punto (2) dell'articolo 40 della Legge sul contratto di lavoro, l'interpretazione che il Tribunale decide di adottare comporterebbe differenze significative nell'importo del congedo / indennità pagata dal datore di lavoro. In particolare, qualora venga adottata la prima interpretazione, l'azienda dovrà corrispondere il TFR alla scadenza del secondo contratto di lavoro a tempo determinato; se viene adottata la seconda interpretazione, in tali circostanze, se la società risolve il contratto di lavoro per scadenza, sarà considerata come risoluzione illegale del contratto di lavoro e la società dovrà corrispondere al lavoratore un doppio risarcimento.

- **Differenze regionali**

- (1) **Shanghai**

L'orientamento giurisprudenziale di Shanghai adotta la prima interpretazione. Ai sensi del punto (4), articolo 4 della *Circolare sulla stampa e la distribuzione delle opinioni su diverse questioni sull'applicazione della Legge sui contratti di lavoro* promulgata dalla Corte Suprema del Popolo di Shanghai, punto (3), paragrafo 2, articolo 14 della Legge sui contratti di lavoro si riferisce alla circostanza in cui un datore di lavoro e un lavoratore firmano un contratto per la terza volta. Le pronunce in merito della Corte di Shanghai indicano inoltre che l'azienda deve concludere un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un lavoratore solo se entrambe le parti raggiungono il consenso sul rinnovo del contratto di lavoro. Se l'azienda indica chiaramente al lavoratore che il contratto di lavoro è risolto e non sarà rinnovato alla scadenza, è tenuta a pagare un'indennità per la risoluzione alla scadenza.

- (2) **Pechino**

Contrariamente a Shanghai, l'orientamento giurisprudenziale di Pechino applica la seconda interpretazione. Ai sensi dell'articolo 34 dei *Verballi del collegio della Corte Suprema del popolo di Pechino e del Comitato arbitrale di Pechino per le controversie sul lavoro su questioni riguardanti l'applicazione delle leggi per i casi di controversia sul lavoro* (II) promulgato nel 2014, a conclusione di due contratti di lavoro a tempo determinato consecutivi, solo il lavoratore, anziché il datore di lavoro, ha il diritto a stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato o di risolvere il contratto di lavoro. Le decisioni di Pechino in materia mostrano anche che la risoluzione unilaterale del contratto di lavoro da parte di una società alla scadenza costituisce risoluzione

illegale. Anche se l'azienda comunica al lavoratore la disdetta entro e non oltre un mese prima della scadenza, l'azienda deve comunque corrispondere al lavoratore il doppio risarcimento.

(3) Altre regioni

Inoltre, va notato che anche Guangdong, Zhejiang, Jiangsu, Tianjin e altre regioni si sono pronunciate applicando la seconda interpretazione, per cui il risultato del giudizio delle controversie di lavoro che ne derivano stabilisce che le società sono tenute a pagare ai propri dipendenti un importo doppio a titolo di compensazione.

- **Riepilogo e suggerimenti**

Diverse regioni hanno trovato diverse interpretazioni riguardo la questione legale e anche le relative pronunce differiscono. L'orientamento giurisprudenziale di molte regioni ritiene che l'azienda non abbia la facoltà di risolvere il secondo contratto di lavoro alla sua scadenza, in altre parole, il secondo contratto di lavoro può essere definito "determinato" ma in sostanza può essere considerato come "a tempo indeterminato". Tuttavia, al momento della firma del secondo contratto di lavoro con il lavoratore, il datore di lavoro spesso ignora i potenziali rischi di licenziamento irregolare a causa del significato letterale di "determinato". Consigliamo alle aziende di comprendere le politiche locali e i relativi orientamenti giurisprudenziali, di scegliere ragionevolmente i tipi e la durata dei contratti di lavoro e di avvalersi di supporto legale professionale prima della firma dei contratti di lavoro con i dipendenti, al fine di evitare costi imprevisti.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.contr@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



May A Second Fixed Term Labor Contract Be Terminated Upon Expiration?

Its common practice for disputes between employer and employee to arise in relation to the conclusion of open-ended labor contracts, among which, the issue of whether an employer has the right to terminate the labor contract or to sign an open-ended labor contract with the employee after signing two fixed-term labor contracts, usually raises concerns. The main reason for such disputes is that employers and employees have different understandings of the relevant legal clauses. In actual fact, judicial practices in different regions of China also have different understandings of this issue.

- **Legal Stipulations and Analysis**

Related laws – Paragraph 2, Article 14 of *Labor Contract Law of the People's Republic of China*: An open-ended labor contract may be concluded between an employer and an employee upon consultation. If an employee proposes or agrees to renew and conclude a labor contract in any of the following circumstances, an open-ended labor contract shall be concluded, unless the employee requests the conclusion of a fixed-term labor contract instead:

1. The employee has been working for the employer for ten consecutive years;
2. When the employer first introduces the labor contract system or the state-owned enterprise that employs him re-concludes its labor contracts as of restructuring, in which such scenario the employee has both been working for the employer for ten consecutive years and is less than ten years away from his/her legal retirement age; or
3. Where a labor contract was concluded as a fixed-term labor contract twice consecutively and the employee, in the absence of any of the circumstances stipulated in Article 39 and Items (1) and (2) of Article 40 hereof (see below for a definition of such parameters), renews such contract.

In view of the circumstances and reasons for an employer to conclude an open-ended labor contract as set forth in the abovementioned laws, there are usually two different interpretations, such as:

Interpretation 1: The prerequisite for an employer to conclude an open-ended labor contract is to reach a consensus on a renewal with the employee. Even if the employee does not fall under

any of the circumstances stipulated in Article 39 and item (1) and item (2) of Article 40 of the Labor Contract Law (applicable to employees who have committed serious violations or are unable to perform their duties), if the employer does not have the intention to renew, the employer has the right to choose to terminate the labor contract upon expiration.

Interpretation 2: Upon expiration of the second fixed-term labor contract, as long as the employee does not fall under any of the circumstances stipulated in Article 39 and item (1) and item (2) of Article 40 of the Labor Contract Law, as previously mentioned, and does not make any requests to the contrary, the employer must conclude an open-ended labor contract with the employee.

Therefore, except for instances in which the employee falls under any of the circumstances stipulated in Article 39 and item (1) and item (2) of Article 40 of the Labor Contract Law, which interpretation the court determines to adopt would result in significant differences in the amount of severance/compensation paid by the employer. Specifically, if the first interpretation is adopted, the company shall pay the employee severance upon the expiration of the second fixed-term labor contract; if the second interpretation is adopted, under such circumstances, if the company terminates the labor contract on the grounds of expiration, it shall be deemed as illegal termination of the labor contract, and the company shall pay the employee double compensation.

- **Regional Differences**

- 1. Shanghai**

The judicial practices in Shanghai adopt the first interpretation. Pursuant to item (4), Article 4 of *the Circular on Printing and Distributing the Opinions on Several Issues on the Application of the Labor Contract Law* promulgated by Shanghai High People's Court, item (3), paragraph 2, Article 14 of the Labor Contract Law refers to the circumstance when an employer and an employee sign a contract for the third time. The relevant judgements in Shanghai also indicate that the company must conclude an open-ended employment contract with an employee only if both parties reach a consensus on the renewal of the employment contract. If the company clearly indicates to the employee that the employment contract is terminated and will not be renewed upon expiration, it is generally required to pay the employee severance for the termination upon expiration.

- 2. Beijing**

Contrary to Shanghai, the judicial practices in Beijing apply the second interpretation. Pursuant to Article 34 of *Minutes of the Seminar of the Beijing Municipal High People's Court and the Beijing Municipal Arbitration Committee of Labor Dispute on Issues concerning the Application of Laws for the Trial of Labor Dispute Cases (II)* promulgated in 2014, upon conclusion of two fixed-term labor contracts in succession, only the employee, rather the employer has the right to enter into a fixed-term employment contract or to terminate the employment contract. The relevant judgements in Beijing also show that the unilateral termination of the employment contract by a company upon expiration constitutes illegal termination. Even if the company gives the employee

notice of termination no later than one month before expiration, the company still has to pay the employee double compensation.

3. Other Regions

In addition, it should be noted that Guangdong, Zhejiang, Jiangsu, Tianjin, and other regions also have judgements which tend to apply the second interpretation, whereby the judgement result of labor disputes arising therefrom stipulates that the companies are required to pay its employees double compensation.

- **Summary and Suggestions**

Different regions have different understandings of this legal issue, and judicial practices also differ. Judicial practices in many regions believe that the company does not have the option to terminate the second fixed labor contract upon its expiration, in other words, the second labor contract may be referred to as “fixed” but in nature it may be deemed as “open-ended”. However, when the company signs the second employment contract with the employee, it often ignores the potential risks of illegal termination due to the literal meaning of “fixed”. We advise companies to understand the relevant local policies and judicial practices, choose the types and durations of labor contracts reasonably, and seek professional legal support before the signing of the labor contracts with employees, so as to avoid unexpected losses.

.....

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D’Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D’Andrea & Partners Legal Counsel’s Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.contr@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Apertura del mercato obbligazionario cinese per gli investitori stranieri

Quando la Cina è entrata per la prima volta nel WTO, l'economia globale è andata incontro ad un cambiamento senza precedenti nella sua struttura commerciale. Sebbene il ritmo dello sviluppo economico reale della Cina sia aumentato, il suo sistema finanziario per anni è rimasto relativamente chiuso per gli investitori stranieri, imponendo rigidi controlli sui capitali. Gli ultimi anni hanno visto un trend di graduale apertura del mercato finanziario cinese, compresi programmi come lo Shanghai - Hong Kong Stock Connect e Bond Connect. Tuttavia, il 2020 segna una pietra miliare speciale con l'apertura del mercato obbligazionario cinese, che ha un valore complessivo pari a 15 trilioni di dollari, per gli investitori stranieri, nonché con l'inclusione dei titoli di stato cinesi nei tre principali indici obbligazionari internazionali (FTSE Russell, Bloomberg Barclays e JPMorgan Chase).

Per accedere ai titoli cinesi, gli investitori globali si erano finora basati principalmente su proxy di asset cinesi nazionali, poiché non erano in grado di fare altrimenti. Ora, è probabile che istituzioni globali come fondi pensione, fondi di dotazione e gestori patrimoniali spostino la loro allocazione di asset sui titoli di Stato cinesi per accedere a strumenti di debito sicuri, con un rendimento superiore al 3% in termini di valuta domestica. Inoltre, condizioni così interessanti, abbinate a una maggiore domanda e liquidità, consentono un'alternativa molto competitiva ai titoli di Stato giapponesi e ad altri titoli di debito sovrano che attualmente producono rendimenti nulli o negativi.

Si prevede che l'apertura del mercato dei capitali cinese sarà uno dei cambiamenti strutturali più cruciali per l'industria finanziaria globale dal lancio dell'euro. Ulteriori afflussi di investimenti esteri promuoveranno una più profonda integrazione della Cina e dello yuan nei mercati finanziari globali. Seguiranno anche diversi cambiamenti normativi nel mercato interno. È infine probabile che il controllo sulla valuta estera da parte delle autorità cinesi si allenti, consentendo una valutazione in yuan più trasparente.

Inoltre, l'apertura del mercato obbligazionario cinese consentirà alla Cina di accedere al capitale straniero e di finanziare il previsto deficit strutturale delle partite correnti per sostenere la crescita economica. Le istituzioni straniere, a loro volta, possono presentare i loro modi innovativi e maturi di condurre gli affari ai partecipanti al mercato locale. Pertanto, il Paese beneficerà di un migliore utilizzo del capitale e della trasparenza finanziaria, di diverse fonti di finanziamento e di investimenti più efficienti e produttivi.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.contr@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



The Opening of China's Bond Market for Foreign Investors

When China first entered the World Trade Organization, the global economy experienced an unprecedented shift in trade structure. Although the pace of China's real economic development surged, its financial system for years has remained relatively closed to foreign investors, imposing strict capital controls. Recent years have seen a trend of a gradual opening of the Chinese financial market, including programs such as the Shanghai – Hong Kong Stock Connect and Bond Connect. However, 2020 marks a special milestone, with China's USD 15 trillion bond market opening for foreign investors, as well as the inclusion of Chinese Government bonds in the three major international bond indexes (by FTSE Russell, Bloomberg Barclays, and JPMorgan Chase).

In order to access Chinese securities, global investors primarily relied on proxies of domestic Chinese assets, as they were unable to do otherwise. Now, global institutions such as pension funds, endowments, and asset managers are likely to shift their asset allocation to Chinese Government bonds in order to access safe debt instruments, with a yield exceeding 3% in domestic currency terms. Furthermore, such attractive terms, paired with increased demand and liquidity, allow for a very competitive alternative to Japanese government bonds and other sovereign debt currently yielding zero or negative returns.

The opening of China's capital market is anticipated to be one of the most crucial structural changes to the global financial industry since the launch of the euro currency. Additional inflows of foreign investment will promote deeper integration of China and the Chinese yuan into the global financial markets. Several regulatory changes in the domestic market are also expected to follow. Foreign currency control of by the Chinese authorities is likely to loosen, allowing for a more transparent yuan valuation.

In addition, the opening up of China's bond market will allow China to access foreign capital and finance the projected current-account structural deficit in order to support economic growth. Foreign institutions, in turn, can present their innovative and mature ways of conducting business to participants in the local market. Therefore, the country will benefit from better use of capital and financial transparency, different sources of financing and more efficient and productive investments.



This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk

of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals, and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.contr@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.



Nuovi principi contabili cinesi per le imprese commerciali (CAS)

I principi contabili cinesi per le imprese commerciali (Chinese Accounting Standards for Business Enterprises o CAS) subiranno diverse modifiche a partire dal 1° gennaio 2021, il che naturalmente avrà importanti implicazioni per le imprese che adottano i CAS. Le modifiche riguarderanno principalmente elementi quali i ricavi, le locazioni e gli strumenti finanziari.

In primo luogo, le innovazioni dei principi contabili cinesi per le imprese commerciali N.14 (CAS14) porteranno a diverse modalità di determinazione dei ricavi applicate alle imprese. In primo luogo, i nuovi CAS14 introducono un nuovo criterio per la determinazione dei ricavi, ossia il trasferimento del controllo, invece del trasferimento di rischi e benefici significativi. I ricavi sono ora riconosciuti utilizzando il modello a cinque fasi. In base ai nuovi criteri, una volta che il cliente può utilizzare il prodotto e ottenere i benefici economici, i ricavi possono essere riconosciuti. Nel nuovo CAS14 vengono presentate anche chiare indicazioni sulla determinazione del prezzo della transazione e degli obblighi di performance. L'impatto principale del nuovo CAS14 inciderà sulla tempistica di contabilizzazione dei ricavi e sull'importo della transazione.

In secondo luogo, i nuovi principi contabili cinesi per le imprese commerciali N.21 (CAS21) comporterà diversi cambiamenti in relazione alle modalità di iscrizione in bilancio dei contratti di locazione, al fine di allineare sempre più lo Standard con l'IFRS16. In sostanza, le operazioni di leasing operativo e finanziario non saranno più differenziate e saranno iscritte in bilancio. Si prevede che i bilanci dei locatari vedranno un significativo incremento sia del totale delle attività che del totale delle passività, portando così a termini di negoziazione potenzialmente differenti per le future locazioni e avendo un impatto sui budget annuali e sull'operatività aziendale.

Infine, i nuovi standard CAS relativi agli strumenti finanziari specificano ora le categorie di attività finanziarie che devono essere valutate con il metodo dell'ammortamento o del fair value. Inoltre, la valutazione della perdita di valore delle attività finanziarie viene ora effettuata sulla base della perdita di credito attesa, piuttosto che sulla base della perdita effettiva subita.

Si prevede che i nuovi principi contabili cinesi continueranno il loro percorso di allineamento agli IFRS e avvicineranno le classificazioni nazionali ai principi contabili globali. Pertanto, per le società che adottano i CAS, la preparazione e la comprensione dei nuovi standard è di fondamentale importanza. Inoltre, le aziende potrebbero dover aggiornare i loro sistemi contabili, i processi di controllo interno e i loro standard sia per i report interni che per quelli consolidati.

Il nostro team di PHC Advisory è in grado di assistere la vostra azienda in Cina con un supporto completo di back-office e un servizio di consulenza aziendale, in piena conformità con iCAS. Non esitate a contattarci all'indirizzo info@phcadvisory.com per saperne di più su di noi e su come possiamo assistervi.

.....

Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.contr@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



New Chinese Accounting Standards for Business Enterprises

Chinese Accounting Standards for Business Enterprises (CAS) will undergo several changes starting from January 1st, 2021, which naturally has important implications for enterprises operating under CAS. The changes will mostly affect elements such as revenue, leases, and financial instruments.

Firstly, the innovations of the *Chinese Accounting Standard for Business Enterprises No.14 (CAS14)* will lead to different revenue recognition policies applied to enterprises. Primarily, the new CAS14 introduces new criterion for revenue recognition, namely the transfer of control, instead of the transfer of significant risks and rewards. Revenue is now recognized using the five-step model framework. Once the customer can use the product and obtain the economic benefits, the revenue can be recognized. Clear guidance on the determination of the transaction price and the performance obligations is also presented in the new CAS14. The major impact of the new CAS14 will be on the timing of revenue recognition and the transaction amount.

Secondly, the new *Chinese Accounting Standard for Business Enterprises No.21 (CAS21)* will bring about several changes in relation to how leases appear on the financial statements in order to closely align the Standard with the IFRS16. Essentially, the operating leases and financial leases will no longer be differentiated and will be recognized in the balance sheets. Lessees' balance sheets are expected to see significant increases in both the total assets and total liabilities, thus leading to potentially different negotiation terms for future leases and having an impact on the annual budgets and business operations.

Lastly, new CAS standards in relation to financial instruments now specify categories of financial assets that should be valued using either amortized or fair value methods. Moreover, impairment of financial assets is now assessed based on the expected credit loss, rather than the actual incurred loss.

The new Chinese Accounting Standards are expected to closely align with IFRS and to bring the domestic classifications closer to the global accounting standards. Thus, for companies operating under CAS, preparation and understanding of new standards is of paramount importance. Furthermore, businesses may need to update their accounting systems, internal control processes, and their standards for both internal and consolidated reports.



Il futuro dell'industria ferroviaria ad alta velocità in Cina

Il sistema ferroviario ad alta velocità in Cina ha registrato un sorprendente livello di crescita negli ultimi 15 anni e ora rappresenta circa i due terzi della lunghezza totale delle linee ferroviarie ad alta velocità del mondo. Naturalmente, secondo la Banca Mondiale, il modello ferroviario ad alta velocità della Cina ha registrato una crescita anche in termini di interesse globale e molti paesi cercheranno di seguire gli sforzi della Cina nella promozione del proprio sistema ferroviario ad alta velocità.

La maggior parte dei primi treni ad alta velocità in Cina furono importati o costruiti in base ad accordi di trasferimento di tecnologia con costruttori di treni stranieri. A partire dal supporto tecnologico iniziale, gli ingegneri cinesi hanno poi riprogettato i componenti interni dei treni ed in seguito costruito i propri treni per viaggi internazionali. Con la propria tecnologia a disposizione, il paese è stato in grado di estendere il sistema ferroviario in tutta la Cina in modo rapido ed efficiente con una rapidità ed efficienza senza precedenti. Di conseguenza, il sistema ferroviario ad alta velocità in Cina ha notevolmente ridotto i tempi di viaggio e ha trasformato radicalmente la società cinese, oltre a far progredire l'economia. Uno studio della Banca Mondiale ha rilevato che "un'ampia gamma di viaggiatori con diversi livelli di reddito scelgono i treni ad alta velocità per via del comfort, la praticità, la sicurezza e la puntualità".

La Cina ha anche diretto i suoi sforzi nella costruzione di un nuovo tipo di treno estremamente veloce utilizzando la levitazione magnetica, che mette in mostra il più alto livello di competenze tecniche. La levitazione magnetica, nota anche come maglev, utilizza una serie di potenti magneti per scorrere lungo i binari senza alcun attrito ad alta velocità. Diversi treni maglev a breve distanza sono già stati operativi, inclusa la linea che collega Shanghai con il suo aeroporto di Pudong, nella periferia della città. Tuttavia, le ambizioni della Cina includono lo sviluppo delle linee interurbane a lunga distanza per il trasporto veloce tra i suoi principali centri urbani. Il prossimo grande progetto, che dovrebbe essere completato intorno al 2035, collegherà Shanghai con la città portuale di Ningbo e si stima che costerà circa 100 miliardi di Yuan (circa 15 miliardi di dollari).

Si stima che oggi il mercato globale dei progetti di infrastrutture ferroviarie superi i 2 trilioni di dollari. Indubbiamente, se la Cina riuscirà a lanciare i suoi nuovi progetti e renderli redditizi, il paese dovrebbe aspettarsi di diventare un leader globale nelle infrastrutture ferroviarie ad alta velocità.



Il presente articolo è frutto della libera interpretazione e sintesi delle fonti ivi menzionate da parte dell'Avv. Carlo D'Andrea, in qualità di Avvocato responsabile del Desk IPR e Ostacoli al Commercio costituito presso l'ITA (Italian Trade Agency), nonché degli altri Professionisti di D'Andrea & Partners Legal Counsel, e non costituiscono in ogni caso un parere legale sulle questioni trattate, né possono dar luogo a legittimi affidamenti o fondare iniziative di natura legale. Per eventuali richieste di chiarimenti, rimaniamo a disposizione all'indirizzo e-mail c.dandrea.contr@ice.it oppure visitate il sito web <http://accessoalmercato.ice.it/>.



The Future of High-Speed Rail Industry in China

The high-speed rail system in China has seen an astonishing level of growth over the past 15 years, and it now accounts for approximately two-thirds of the world's total length of high-speed railway lines. Naturally, China's high-speed rail model has experienced the growth of global interest and many countries will attempt to follow China's efforts in the promotion of its high-speed railway system, according to the World Bank.

Most of the early high-speed trains in China were imported or built under technology transfer agreements with foreign train-makers. Since the initial technological support, Chinese engineers have re-designed internal train components and built their own trains for intercountry traveling. With their own technology in place, the country has been able to extend the railway system across the whole China in an unprecedentedly fast and efficient manner. As a result of that, high-speed rail system in China has greatly reduced travel time and has fundamentally transformed Chinese society, as well as advanced the economy. A World Bank study found that "a broad range of travelers of different income levels choose HSR for its comfort, convenience, safety and punctuality".

China has also directed its efforts into building a new type of extremely fast train using magnetic levitation, which showcases the highest level of expertise. Magnetic levitation, also known as maglev, uses a set of powerful magnets to glide along charged tracks without any friction at high speed. Several short distance maglev trains have already been operational, including the maglev line connecting Shanghai with its Pudong Airport, at the outskirts of the city. Nevertheless, China's ambitions include developing the long-distance intercity lines for very fast transportation between its major hubs. The next major project that is expected to be completed around 2035 will connect Shanghai with the port city of Ningbo and it is estimated to cost around CNY 100 billion (USD 15 billion).

The global market for rail infrastructure projects today is estimated to be more than USD 2 trillion. Undoubtedly, shall China succeed in launching its new projects and turning them profitable, the country should expect to become a global leader in high-speed rail infrastructure.

This article is the result of the free interpretation and synthesis of the sources mentioned herein by Mr. Carlo D'Andrea, in his quality of Responsible Attorney of the IPR and Trade Barriers Desk of the ITA (Italian Trade Agency) as well as by D'Andrea & Partners Legal Counsel's Professionals,

and does not in any case constitute a legal opinion on the matters dealt with, nor can it give rise to any legitimate expectation or be the basis of legal initiatives. For any clarification request, you may refer to the e-mail address c.dandrea.contr@ice.it or visit the website <http://accessoalmercato.ice.it/>.