

The Words of (Italian) Labour Law

*Le parole del diritto del lavoro
in lingua inglese:
un percorso di lettura*

di

Pietro Manzella

ADAPT

LABOUR STUDIES

e-Book series

n. 82

ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

DIREZIONE

Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

Lilli Casano

Pietro Manzella (*revisore linguistico*)

Emmanuele Massagli

Francesco Nespoli

Flavia Pasquini

Pierluigi Rausei

Francesco Seghezzi (*direttore ADAPT University Press*)

Silvia Spattini

Paolo Tomassetti

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Laura Magni (*coordinatore di redazione*)

Maddalena Magni

Lavinia Serrani



@ADAPT_Press @adaptland @bollettinoADAPT

The Words of (Italian) Labour Law

*Le parole del diritto del lavoro
in lingua inglese:
un percorso di lettura*

di

Pietro Manzella

ISBN 978-88-31940-16-0

Pubblicato il 7 giugno 2019

© 2019 ADAPT University Press – Pubblicazione on-line della Collana ADAPT

Registrazione n. 1609, 11 novembre 2001, Tribunale di Modena

INDICE

<i>Introduzione</i> di Pietro Manzella	VII
Alternanza scuola-lavoro <i>School-work Alternance</i>	1
Apprendistato <i>Apprenticeships</i>	5
Assegno di ricollocazione <i>Job-integration Voucher</i>	10
Caporalato <i>Illegal Gangmaster System</i>	17
Caregiver <i>Caregiver</i>	22
Congedo parentale <i>Parental Leave</i>	26
Contrattazione collettiva <i>Collective Bargaining</i>	30
Distacco <i>Posting</i>	35
Dottorato industriale <i>Practice-based Doctorate</i>	39
Flessibilità <i>Flexibility</i>	42
Formazione professionale <i>Vocational Training</i>	47
Lavoro accessorio <i>Voucher-based Work</i>	53
Lavoro autonomo <i>Self-employment</i>	56
Lavoro domenicale <i>Sunday working</i>	58
Lavoro etero-organizzato <i>Employer-organised Work</i>	62
Lavoro sommerso <i>Undeclared Work</i>	66
Lavoro subordinato <i>Salaried Employment</i>	71
Lavoro a tempo determinato <i>Fixed-term Employment</i>	73
Lavoro a tempo indeterminato <i>Open-ended Employment</i>	77

Lavoro a tempo parziale <i>Part-time Work</i>	81
Lavoro a tempo pieno <i>Full-time Work</i>	83
Licenziamento <i>Dismissal</i>	85
Orario di lavoro <i>Working Time</i>	90
Pensionamento <i>Retirement</i>	96
Professionalità <i>Professional Competence and Status</i>	102
Reddito di cittadinanza <i>Guaranteed Minimum Income</i>	104
Retribuzione <i>Remuneration</i>	107
Somministrazione <i>Agency Work</i>	111
Tutele crescenti <i>Rising Protection</i>	117
Welfare aziendale <i>Occupational Welfare</i>	120
<i>Notizie sull'autore</i>	123

Introduzione

di Pietro Manzella

L'obiettivo del presente volume è quello di fornire una guida pratica attraverso cui superare le criticità derivanti dalla traduzione dei principali concetti del diritto del lavoro italiano in lingua inglese. Il tentativo è quello di andare oltre la resa delle mere "etichette", richiamando un'espressione cara a Roger Blanpain, provando invece a comparare le funzioni e non semplicemente i termini, tenendo presente altresì le differenze generate dalle varietà di inglese caratterizzanti i diversi ordinamenti giuridici.

Invero, suddette criticità sono state oggetto di analisi da parte di numerosi studiosi di linguistica e traduttologia, tanto a livello nazionale (Garzone e Santulli, 2008; Gotti, 1991; Megale, 2008) quanto a livello internazionale (Bhatia, Candlin e Gotti, 2010; Cao, 2007; Šarčević, 1997; Tessuto e Williams, 2016).

La letteratura di riferimento ha spesso argomentato che, al di là dell'equivalenza terminologica, ciò che rileva nel contesto della traduzione giuridica è la necessità di verificare l'esistenza di istituti con le medesime funzioni nel sistema di arrivo. Questo esercizio non è tuttavia privo di insidie, in ragione delle differenze tra i diversi ordinamenti giuridici, soprattutto tra i sistemi di *civil law* e *common law*. A ciò si aggiunga la natura performativa, prescrittiva e vincolante del linguaggio giuridico (Gotti, 1991), che complica ulteriormente il lavoro di traduzione, peculiarità questa di cui si

deve tener conto al momento di comparare gli istituti presi in esame.

La letteratura specialistica è concorde altresì nell'affermare che l'attività di traduzione non può prescindere dall'analisi del significato preciso del concetto che deve essere tradotto dalla lingua di partenza, per poter successivamente identificare nella lingua di arrivo, un possibile equivalente con un significato equiparabile (De Groot, 1999). Non di rado, questo processo dà luogo alla intraducibilità dei concetti più che delle parole, in particolare laddove questi siano propri di taluni sistemi giuridici ma non di altri (Visconti, 2001). Per tale ragione, l'adozione di un particolare termine potrebbe produrre ambiguità e difficoltà interpretative; ciò è vero se si pensa che la traduzione nel campo del diritto è ben lungi dall'essere un semplice atto di transcodifica, ovvero una mera resa di sequenze di parole. L'unità di base della traduzione in questo settore è il testo, pertanto nel corso del processo traduttivo sarà necessario considerare anche la dimensione pragmatica (Šarčević, 1997).

Più in generale, la diversità che intercorre tra gli ordinamenti giuridici e la mancanza di referenti universali fanno sì che la traduzione in ambito giuridico sia considerata a tutti gli effetti un'operazione di diritto comparato (Viezzi, 1994).

Del resto, oltre che dai linguisti, le difficoltà relative alla traduzione nel campo del diritto sono state prese in esame anche da comparatisti autorevoli (De Franchis, 1984; Kahn-Freund, 1972; Sacco e Gambaro, 1996; Zweigert and Kötz, 1998). Emerge una visione condivisa secondo cui, da un punto di vista terminologico, le peculiarità di ciascun contesto normativo costituiscono un ulteriore elemento di difficoltà, in ragione del fatto che "il rapporto tra parola e concetto non è lo stesso in tutte le lingue giuridiche" (Sacco, 1987: 850). Compito del comparatista è dunque quello di ricostruire l'effettivo significato del termine nel contesto

dell'ordinamento giuridico al quale appartiene, per poi confrontare l'esito di tale operazione con il vocabolo offerto dall'altra lingua ed il relativo contesto (Varano e Barsotti, 2018). La complessità di questo processo impone tuttavia di abbandonare l'illusione della corrispondenza letterale fra i termini, sostenendo quindi la comparazione fra gli istituti (Ajani, Pasa, e Francavilla, 2018). Un ulteriore tratto distintivo della traduzione giuridica è da ricercarsi nella vastità del settore che, oltre a ricomprendere al suo interno vari generi e tipologie testuali, interessa diverse branche del diritto, ognuna delle quali ha visto il consolidarsi di un vocabolario specifico.

Nel considerare le criticità derivanti dalla traduzione nel diritto del lavoro comparato, è significativo che, più che dagli esperti di traduttologia (Bromwich, 2013; Dancette, 2008), quest'ambito sia stato oggetto di analisi soprattutto da parte di giuristi del lavoro che operano nel contesto internazionale. La tendenza a rinnovare la propria terminologia, anche in ragione dei frequenti cambiamenti dettati dalla revisione della normativa e dalla contrattazione collettiva, ha portato molti studiosi di diritto del lavoro a confrontarsi con problemi linguistici e con le difficoltà inerenti alla traduzione allorché si adotti il metodo comparato (Blanpain e Baker, 2010; Biagi, 1993; Rojot, 2007). La comparazione non è semplice esercizio o curiosità culturale, ricordava Biagi, ma la volontà di comprendere approfonditamente le ragioni che hanno portato a certe soluzioni piuttosto che ad altre. Proprio in virtù della finalità del metodo comparato, bisogna evitare l'errore, dal quale non sono immuni neanche i comparatisti più avveduti, di pensare che la stessa formula o il medesimo istituto abbiano identica valenza in diversi contesti nazionali (Biagi, 1993). Per tale ragione, la traduzione dovrebbe costituire uno strumento fondamentale per comprendere l'esistenza di una stessa fattispecie con caratteristiche simili nel sistema di arrivo, anziché un proces-

so attraverso cui raggiungere l'efficacia comunicativa della formulazione adottata.

Questo vuol dire anche superare l'assunto di Wittgenstein, secondo cui i limiti del proprio linguaggio costituiscono i limiti del proprio mondo, provando invece a comprendere i tratti comuni di istituti anche apparentemente distanti tra loro. Pertanto, affinché la comparazione sia efficace, è necessario anzitutto valutare attentamente l'oggetto del comparare (Blanpain e Baker, 2010).

Vale la pena infine soffermarsi su due criticità derivanti dal ricorso alla lingua inglese quale strumento di comunicazione internazionale, che condizionano non poco la ricerca comparata e la scelta della terminologia più adeguata. Il primo aspetto riprende in parte quanto affermato, tra gli altri, da Bernard Shaw nel lontano 1942, secondo cui l'America e l'Inghilterra sono due Paesi divisi da una lingua comune. Più nello specifico, è importante sottolineare che l'inglese rappresenta la lingua ufficiale di diversi ordinamenti giuridici, ragion per cui uno stesso termine potrà assumere significati differenti a seconda del sistema normativo di riferimento (Masiola e Tomei, 2015).

Il secondo aspetto riguarda l'inglese istituzionale, ossia la tipologia impiegata dalle istituzioni internazionali, la quale differisce non poco dalla varietà parlata nei Paesi anglosassoni, generando numerose difficoltà al momento di comparare istituti e pratiche a livello transnazionale, anche laddove la comparazione coinvolga Paesi di lingua inglese (Tessuto, 2016).

Le proposte di traduzione offerte per le fattispecie esaminate all'interno del volume costituiscono il risultato di un ragionamento, condiviso con il lettore, che giustifica la scelta per l'una o per l'altra soluzione. L'analisi che segue considera la documentazione istituzionale e, segnatamente, quella della Commissione europea, la quale è ricca di spunti terminologici e offre l'opportunità di una rapida comparazione tra le lingue in questione. Oltre alla

possibile resa delle “macro voci” esaminate, viene fornita anche la traduzione di concetti affini, mentre gli esempi aiutano a comprendere in che modo utilizzare concretamente il termine analizzato.

La semplicità di linguaggio, nonché la modalità *open access* del formato, fanno sì che il presente ebook possa rappresentare un agile strumento di consultazione, utile a chi come studenti, ricercatori, consulenti e professionisti del settore si trovi alle prese con la traduzione di testi specialistici in lingua inglese.

Riferimenti

- AJANI G., FRANCAVILLA D., PASA B. (2018), *Diritto Comparato. Lezioni e Materiali*, Giappichelli
- BHATIA V., CANDLIN C., GOTTI M. (eds.) (2010), *The Discourse of Dispute Resolution*, Peter Lang
- BIAGI M. (1993), *Un glossario per l'Europa sociale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, II
- BLANPAIN R., BAKER J. (eds.) (2010), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer International
- BROMWICH W. (2013), *Worlds of Professional Discourse*, Universitas Studiorum
- CAO D. (2007), *Translating Law*, Multilingual Matters Ltd
- DANCETTE J. (2008), *Questions sociolinguistiques et terminologiques de la mondialisation du travail*, in MANIEZ F., DURY P. (eds.), *Lexicologie et terminologie: Histoire de mots*, CRTT
- DE FRANCHIS F. (1984), *Dizionario giuridico. Law Dictionary*, Giuffrè
- DE GROOT G.R. (1999), *Das Übersetzen juristischer Terminologie*, in DE GROOT G.R., SCHULZE R. (eds.), *Recht und Übersetzen*, Nomos Verlagsgesellschaft
- GARZONE G., SANTULLI F. (2008), *Il linguaggio giuridico. Prospettive interdisciplinari*, Giuffrè

- GOTTI M. (1991), *I linguaggi specialistici*, La Nuova Italia
- KAHN-FREUND O. (1972), *Labour and the Law*, Hamlyn Trust
- MASIOLA R., TOMEI R. (2015), *Law, Language and Translation: From Concepts to Conflicts*, Springer
- MEGALE F. (2008), *Teorie della traduzione giuridica: fra diritto comparato e translation studies*, Editoriale scientifica
- SACCO R. (1987), *La traduction juridique. Un point de vue italien*, in *Cahiers de Droit*
- SACCO R., GAMBARO A. (1996), *Trattato di diritto comparato. Sistemi giuridici comparati*, Utet
- ŠARČEVIĆ S. (1997), *New Approach to Legal Translation*, Kluwer Law International
- TESSUTO G. (2016), *English for Law. For Classroom or Self-study Use*, Giappichelli
- TESSUTO G., WILLIAMS C. (2016), *Language in the Negotiation of Justice: Contexts, Issues and Applications*, Taylor & Francis
- VARANO V., BARSOTTI V. (2018), *La traduzione giuridica occidentale. Testo e materiali per un confronto civil law common law*, Giappichelli
- VIEZZI M. (1994), *Introduzione alle problematiche della traduzione giuridica con particolare riferimento alla traduzione di testi in lingua inglese*, Traduzione, Società e Cultura, n. 5
- VISCONTI J. (2001), *I problemi dei testi giuridici*, in TOSI A. (a cura di), *La voce dell'Europa nella traduzione multilingue*, Rivista di Psicolinguistica Applicata, I, n. 3
- ZWEIGERT K., KOTZ H. (1998), *An Introduction to Comparative Law*, Oxford University Press

Alternanza scuola-lavoro | *School-work Alternance*

La modalità didattica di “alternanza scuola-lavoro” rientra tra i punti principali della l. n. 107/2015, la quale è stata promossa nella XVII Legislatura dal Ministro dell’istruzione, dell’università e della ricerca Stefania Giannini ed è stata definita dallo stesso Governo che l’ha approvata “La Buona Scuola”.

Prendendo esempio da altre simili buone prassi europee, in particolar modo il modello di formazione duale tedesca, con l’inserimento dell’alternanza scuola-lavoro nell’offerta formativa degli ultimi tre anni degli istituti tecnici, degli istituti professionali e dei licei (ai sensi dell’art. 1, commi 33-44), il legislatore intende facilitare il consolidamento delle conoscenze acquisite a scuola, attraverso esperienze pratiche in linea con il piano di studi.

Nei documenti ufficiali si possono riscontrare diverse soluzioni adottate al fine di tradurre in inglese il concetto di alternanza scuola-lavoro, il quale non ha un equivalente diretto nel contesto anglosassone.

Un modo per indicare l’alternanza scuola-lavoro in modo generico è dato dalle espressioni *dual system of vocational training* (Eurofound) o, ancor più semplicemente, *dual learning* (EuroDuaLE), le quali rimandano in modo esplicito all’esemplare sistema duale adottato in Austria, Germania e Svizzera fin dalla fine degli anni ‘60, definito in tedesco *duales Berufsausbildungssystem*.

Tabella 1. Definizione ampia del concetto di “alternanza”

<i>Dual system of vocational training (Eurofound)</i>	<i>Dual learning (EuroDuaLE)</i>
An apprenticeship relationship combining practical on-the-job training [...] with compulsory attendance by the apprentice for a specified number of hours at a vocational training school for theoretical instruction	A quasi-synonym of alternance training, which is defined as education or training combining periods in an educational institution or training centre and in the workplace

Invero, qualora si faccia riferimento al c.d. “sistema duale”, occorre tenere presente che si sta utilizzando un iperonimo, laddove l’attributo “duale” sta ad indicare, in modo ampio, il doppio contesto di apprendimento, caratterizzato dalla integrazione di percorsi pratici e teorici, nel quale si svolge l’esperienza formativa del ragazzo. L’espressione “sistema duale” può generare quindi delle ambiguità interpretative, perlomeno se impiegata a livello internazionale e comparato (Massagli, 2016).

La sua definizione “calata” nel contesto italiano è riportata nell’accordo Stato-Regioni del 24 settembre 2015: «il sistema duale può essere definito come il sistema nell’ambito del quale vengono rafforzati i contenuti di applicazione pratica dell’Istruzione e Formazione Professionale, tramite i seguenti strumenti: a) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, e il certificato di specializzazione tecnica superiore; b) Alternanza scuola-lavoro ai sensi del d.lgs. n. 77/2005; c) Impresa formativa simulata, quale strumento propedeutico all’alternanza scuola-lavoro o all’apprendistato, in particolare per gli studenti quattordicenni».

Da qui il bisogno di una traduzione in inglese che possa descrivere il concetto italiano di “alternanza scuola-lavoro” in modo più circoscritto e maggiormente specifico.

In questo senso, si riscontrano nei documenti ufficiali almeno tre diverse alternative: l’espressione *alternance training*, letteralmente “formazione in alternanza” (Cedefop, 2014), *school-work alternance* (Cedefop, 2018), oppure una perifrasi del concetto seguita dal termine in italiano riportato tra parentesi: *a program for combined school-based and work-based traineeships* (alternanza scuola lavoro) (Oecd, 2017).

Tabella 2. Definizione specifica del concetto di “alternanza scuola-lavoro”

Alternance training (Cedefop, 2017)	School-work alternance (Cedefop, 2018)	Perifrasi (Oecd)
<p><i>Alternance training:</i> Education or training combining periods in an educational institution or training centre and in the workplace</p>	<p>On 13 July 2015, the Italian government adopted a reform of the national education and training system called <i>La Buona Scuola</i> (The good school), emphasising alternance between classroom work and periods of workplace training. [...] The reform and operational guidelines provide definitions and rules for <i>school-work alternance</i></p>	<p>Italy enhanced participation in work-based learning and registered 10.4% of upper secondary students participating in a pilot <i>program for combined school-based and work-based traineeships (alternanza scuola-lavoro)</i> during 2014/15. These traineeships became compulsory for all pathways at upper secondary level in 2015</p>

Riferimenti

CEDEFOP (2014), *Terminology of European Education and Training Policy*, disponibile al link: www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4117

CEDEFOP (2018), *Developments in vocational education and training policy in 2015-17*, disponibile al link: www.cedefop.europa.eu/files/italy_-_vet_policy_developments.pdf

MASSAGLI E. (2016), *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Edizioni Studium

OECD (2017), *Education Policy Outlook: Italy*, disponibile al link: www.oecd.org/education/Education-Policy-Outlook-Country-Profile-Italy.pdf

Apprendistato | *Apprenticeships*

A livello europeo al termine *apprenticeship* corrispondono percorsi anche molto diversi tra di loro. Lo studio Cedefop *Apprenticeship Schemes around Europe. A Cross-nation Overview* mostra come a livello europeo non sussista una definizione univoca di “apprendistato”: si assiste infatti ad una spiccata frammentazione linguistica e concettuale. Proponendo una definizione in grado di tenere assieme le diverse dimensioni che compongono l’apprendistato, il Cedefop lo descrive in questi termini: «Systematic, long-term training alternating periods at the workplace and in an educational institution or training centre, which leads to a qualification. An apprentice is contractually linked to the employer and receives remuneration (wage). An employer assumes responsibility for the company-based part of the programme» (Cedefop, 2018). A partire da questa definizione, in Italia l’apprendistato di secondo livello, o professionalizzante, potrebbe non essere riconosciuto come un vero apprendistato, essendo la componente di formazione esterna molto debole e slegata da percorsi formativi appartenenti al sistema d’istruzione italiano.

Considerando solo i Paesi in cui è presente una chiara definizione dell’apprendistato, secondo lo studio in Europa sono presenti (dati del 2016) 30 diversi programmi che ricadono sotto questo termine, ognuno diverso dall’altro. La maggior parte di questi percorsi sono inseriti nel contesto del VET (*Vocational Education*

and Training), la formazione professionale: diciotto su trenta appartengono a questa tipologia, intendendo l'apprendistato, piuttosto che come un percorso a sé stante, come una metodologia pedagogica e formativa con cui svolgere un percorso d'apprendimento. In Italia, corrispondo a questa tipologia l'apprendistato di primo e terzo livello. Otto su trenta sono invece strutturati come alternativi alla formazione professionale e più simili a percorsi scolastici veri e propri; i restanti quattro sono invece una forma ibrida tra le due precedenti tipologie. Come già sottolineato, merita un discorso a sé l'apprendistato di secondo livello, o professionalizzante, che non rientra nei trenta programmi analizzati dal Cedefop. Con questi percorsi non si ottiene una certificazione formativa pubblicamente riconosciuta, come invece accade nell'apprendistato di primo e terzo livello, ma solamente una qualifica valida ai fini contrattuali, scelta dal datore di lavoro con il quale il contratto viene stipulato a partire dalla classificazione dei lavoratori fornita dalla contrattazione collettiva di settore.

Lo studio Cedefop evidenzia una grande eterogeneità tra le diverse regolamentazione, anche all'interno delle singole tipologie. Ciò non è, di per sé, necessariamente un male: la possibilità di declinare l'apprendistato diversamente, in base alle particolarità locali dei diversi Paesi, è più un'opportunità che un rischio. La stessa Unione europea nel 2013, nel lanciare l'EAFa (*European Alliance for Apprenticeships*), ha mantenuto il termine al plurale, auspicando non tanto un processo di unificazione definitorio, quanto piuttosto la difesa di determinati standard qualitativi e la promozione di questo strumento come efficace vettore di *placement* per i giovani e di formazione di professionalità dotate di competenze innovative e maturate grazie ad una didattica *work-based*.

Senza quindi proporre una definizione univoca, ma ribadendo gli elementi che contraddistinguono “il buon apprendistato”, la Commissione europea ha approvato, lo scorso marzo, una raccomandazione dedicata all’apprendistato di qualità – mantenendo il termine *apprenticeships*, al plurale. Non c’è, quindi, una definizione univoca di apprendistato, a livello europeo, ma criteri condivisi che ci permettono di riconoscerlo.

Un altro tema è come tradurre in inglese i tre diversi livelli su cui si struttura il contratto d’apprendistato in Italia. Questi ultimi sono particolarmente complessi da rendere, proprio per i motivi esposti in precedenza:

- Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

La complessità in questo caso risiede nella resa in inglese di termini relativi al sistema di istruzione e formazione professionale. Sono pochissimi i testi ufficiali prodotti in lingua inglese che tengano conto delle recenti modifiche alla normativa nazionale in materia di apprendistato. Lo stesso dicasi della dottrina, che, nei pochi casi riscontrati, sembra optare per una resa generica, es. *apprenticeship according to profile, diploma and professional specialisation* (Carinci, 2015). Volendo optare per una traduzione letterale, una ipotesi potrebbe essere quella che segue, anche se resta la difficoltà di utilizzare una perifrasi piuttosto verbosa: *Apprenticeship to pursue a vocational qualification and a degree, an upper secondary-school diploma or a certificate for advanced technical specialisation*

- Apprendistato professionalizzante

Quanto al secondo livello, una opzione può essere quella di rendere il concetto con *vocational apprenticeship*, espressione tra l'altro spesso rinvenibile in alcuni documenti ufficiali. Tuttavia, il limite di suddetta traduzione risiede nel fatto che questa potrebbe essere ambigua per un lettore straniero, essendo quest'ultimo abituato ad associare il termine *vocational* con percorsi di formazione professionale (in inglese *Vocational and Educational Training*). Proprio per tale ragione, forse il ricorso all'aggettivo *professional* potrebbe rendere più giustizia all'espressione originale.

- Apprendistato di alta formazione e ricerca

Una opzione per rendere il terzo livello di apprendistato così come regolamentato in Italia può essere *higher education and research apprenticeship*. Anche questa formulazione è ricorrente nei testi ufficiali in lingua inglese. Al contrario, al fine di scongiurare ambiguità interpretative, bisognerebbe evitare di fare uso della formulazione *higher* o *degree apprenticeships* per tradurre il concetto di apprendistato di alta formazione e ricerca, in quanto la prima nel Regno Unito identifica livelli e qualifiche diverse rispetto agli istituti italiani.

Anche a livello istituzionale sussiste una certa divergenza sulla terminologia da utilizzare per tradurre i tre livelli di apprendistato. Nel documento della Cedefop citato in precedenza, l'apprendistato di primo livello viene reso con *Apprenticeship for a vocational qualification and diploma (Type 1)*, quello di secondo livello come *Occupation-oriented apprenticeship (Type 2)*, quello di terzo livello come *Apprenticeship for higher education and research (Type 3)*.

Invece, la ricerca Eurofound *Adaptation of National Apprenticeship Systems to Advanced Manufacturing* li traduce così: *Level I apprenticeship or apprenticeship for acquiring a vocational qualification or diploma* (apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il di-

ploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore); *Level II apprenticeship or professional apprenticeship* (apprendistato professionalizzante); *Level III apprenticeship or higher education and research apprenticeship* (apprendistato di alta formazione e ricerca).

Per concludere, può essere interessante comprendere come rendere in inglese la terminologia relativa all'implementazione pratica dell'apprendistato. Il contratto di apprendistato (in inglese *apprenticeship contract*) viene concluso tra il datore di lavoro (*employer*) e l'apprendista (nei Paesi anglofoni definito *apprentice*) e deve essere integrato da un piano formativo individuale (*an individual training plan*), all'interno del quale vengono specificate le modalità di erogazione della formazione interna (*on-the-job training*) ed esterna (*off-the-job training*). Al fine di monitorare le attività svolte dall'apprendista, a quest'ultimo sarà assegnato un tutor aziendale (concetto che potrebbe essere reso con *company* o *workplace tutor*) e un tutor formativo che opera presso l'istituzione formativa (ossia *a tutor operating at the training institution*). Proprio l'istituzione formativa è tenuta a registrare la formazione erogata all'apprendista nel libretto formativo del cittadino (che in inglese andrebbe reso letteralmente con la perifrasi *a citizen's training booklet*), secondo quanto stabilito dal d.lgs. n. 13/2013.

Riferimenti

CARINCI F. (2015), *Labour Law and Industrial Relations in Italy: Update to the Jobs Act*, Wolters Kluwer

CEDEFOP (2018), *Apprenticeship Schemes in European Countries*, disponibile al link: <http://data.europa.eu/doi/10.2801/722857>

Assegno di ricollocazione | *Job-integration Voucher*

L'assegno di ricollocazione viene introdotto nell'ordinamento italiano dal d.lgs. n. 150 del 14 settembre 2015, *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della l. 10 dicembre 2014, n. 183. L'istituto ha sostituito il contratto di collocazione, previsto dal d.lgs. n. 22/2015, e successivamente abrogato. Nello specifico, il d.lgs. n. 150/2015, attuativo del *Jobs Act*, ha istituito una somma denominata assegno individuale di ricollocazione a favore di disoccupati percettori della Nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) il cui periodo di disoccupazione eccede i quattro mesi. Tale somma, a cui si accede attraverso una richiesta al centro per l'impiego presso il quale è stato stipulato il patto di servizio personalizzato, è spendibile presso i centri per l'impiego o presso i servizi accreditati ai sensi dell'art. 12 (art. 21, comma 1). L'assegno di ricollocazione rientra pertanto tra i servizi per il lavoro e di politiche attive previste dal *Jobs Act* finalizzate a promuovere e favorire il rientro del lavoratore nel mercato del lavoro. La traduzione in inglese del concetto di ricollocazione, così come inteso dal d.lgs. n. 150/2015, è meno scontata di quanto si possa pensare. Una prima opzione potrebbe essere quella di utilizzare *replacement*, per rendere l'idea del ritorno al lavoro dopo un periodo di disoccupazione. Il termine, tuttavia, rappresenta quasi un calco dall'italiano e ha il limite di avere una comunanza,

soprattutto morfologica, con *replacement*, il cui significato è evidentemente distinto (e.g. sostituzione, rimpiazzo). I giuristi linguisti della Commissione europea fanno spesso uso di *re-employment* (o *reemployment*), per indicare, sebbene genericamente, il ritorno al lavoro a seguito di un periodo di disoccupazione, es.

Tabella 1. Utilizzo e traduzione di “re-employment”

Versione in inglese	Versione in italiano
The EGF will be a specific instrument in view to enhancing <i>reemployment</i> opportunities towards workers affected by serious economic disruption	Il FEG rappresenterà, pertanto, uno strumento specifico volto a incrementare le opportunità di <i>ricollocazione</i> dei lavoratori che subiscono una grave perturbazione economica

Fonte: Opinion of the European Economic and Social Committee 2006/C 318/05 of 27 March 2006

Proprio in quanto generico, *re-employment* tuttavia può essere ambiguo, poiché utilizzato anche per esprimere altri concetti, ad esempio la semplice riassunzione attraverso un nuovo rapporto, es.

Tabella 2. Utilizzo e traduzione di “re-employment”

Versione in inglese	Versione in italiano
The Committee endorses the provision facilitating re-entry, as this will enable employers <i>to re-employ</i> seasonal workers with whom they have had good dealings in the past.	Comitato è sostanzialmente positiva, poiché la relativa disposizione consente al datore di lavoro di <i>reimpiegare</i> i lavoratori stagionali delle cui prestazioni è rimasto soddisfatto

Fonte: Opinion of the European Economic and Social Committee 2011/C 218/18 of 5 May 2011

Oltre a *re-employment*, un altro termine impiegato correntemente è *redeployment*. L'*Oxford Dictionary* spiega infatti che il verbo *to redeploy* vuol dire, tra le altre cose, «to assign (troops, employees, or resources) to a new place or task» (Oxford Dictionary, 2018). Il suo uso per tradurre la nozione di ricollocazione è piuttosto frequente, tanto nella documentazione europea in lingua inglese che nella letteratura di riferimento, es.

Tabella 3. Utilizzo e traduzione di “redeployment”

Versione in inglese	Versione in italiano
It is important to point out that mobilisation of this fund should be an incentive for <i>redeploying</i> redundant workers	È importante ricordare che la mobilitazione di questo fondo deve essere un incentivo alla <i>ricollocazione</i> dei lavoratori in esubero

Fonte: European Commission (2010)

Il ricorso a *redeployment* per tradurre la nozione di ricollocazione sembra tuttavia potere dare luogo a criticità interpretative. A ben vedere, il termine inglese sembra più adatto a indicare il tentativo

di scongiurare il licenziamento del lavoratore attraverso la ricollocazione dello stesso presso la medesima azienda (anche con altre mansioni) o comunque presso aziende appartenenti allo stesso gruppo. In tal senso, è sufficiente prendere a titolo esemplificativo il sito che descrive la normativa lavoristica nell'Irlanda del Nord che, nel definire il concetto di *redeployment*, specifica che «If your employer is making you redundant, they should try to offer you suitable alternative employment within their organisation or an associated company» (Nidirect, 2018). Anche il termine *outplacement*, così come *deployment*, viene impiegato per identificare una serie di misure poste in essere, soprattutto da parte del datore di lavoro, al fine di prevenire la fase della disoccupazione. Eurovoc, ossia il thesaurus multilingue e pluridisciplinare che comprende la terminologia dei settori d'attività dell'Unione europea, parla di *outplacement* come di «Measures taken by an employer to help employees threatened with redundancy to find new jobs in other companies» (Eurovoc, 2018) specificando quindi che il processo di *outplacement* ha luogo nella fase precedente al licenziamento. Cionondimeno, e diversamente dalla definizione sovraesposta, la documentazione europea redatta in lingua inglese non è sempre coerente nel ricorso al termine *outplacement*, generando non poche ambiguità interpretative. In alcuni casi, infatti, il termine viene impiegato anche per indicare iniziative finalizzati al ritorno al lavoro di soggetti già disoccupati, es.

Tabella 4. Utilizzo di “outplacement”

Outplacement: This seeks to give active support to dismissed workers in their exploration of new job opportunities
--

Fonte: Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio COM/2011/0388 del 17 maggio 2006

Relativamente al caso italiano, il ricorso ad *outplacement* per tradurre il concetto di ricollocazione così come regolato dal *Jobs Act* sarebbe da evitare in quanto causa di possibili difformità a livello concettuale. La discriminante in questo caso è rappresentata, oltre che dalle modalità di intervento, anche dalle tempistiche dello stesso: l'uno (*outplacement*) è una iniziativa finalizzata ad evitare l'uscita dal mercato del lavoro del lavoratore e prevenirne la disoccupazione, l'altra (ricollocazione) è un percorso personalizzato di reinserimento al lavoro di disoccupati (da almeno 4 mesi) basato su un patto di servizio e interventi di «assistenza intensiva nella ricerca di lavoro». Benché l'analisi delle diverse opzioni di traduzione della parola ricollocazione possano essere utili a comprendere le sfumature delle diverse espressioni inglesi, l'obiettivo non è la traduzione del “semplice” concetto di ricollocazione, ma dell'espressione “assegno di ricollocazione”. Perciò non possiamo limitarci a riflettere sul termine ricollocazione e sulla sua traduzione, ma uno sforzo ulteriore dovrebbe essere compiuto al fine di analizzare le funzioni degli istituti oggetto della comparazione (Blanpain e Baker, 2010) oltre a ricercare istituti simili per verificare se le relative denominazioni possono essere utilizzare per tradurre la misura italiana. In questo caso, si presenta la difficoltà che interventi simili che possono rinvenirsi dalla comparazione sono originariamente nominati in lingue diverse dall'inglese e a loro volta tradotti verso tale lingua. Si rileva, infatti, che molte espressioni che rappresentano misure di politica attiva del lavoro simili all'assegno di ricollocazione sono utilizzati in inglese soltanto per rappresentare la misura di uno specifico Paese. Per esempio, *activation and placement voucher* (o anche soltanto *placement voucher*) è una espressione utilizzata soltanto per riferirsi all'intervento tedesco consistente in un assegno attraverso il quale il lavoratore disoccupato può acquistare servizi da enti di formazione oppure servizi per l'impiego privati. Si può allora ricer-

care in una fonte europea una espressione in lingua inglese che consenta di rappresentare adeguatamente la misura in oggetto. La Raccomandazione sull’inserimento dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro (2016/C 67/01) descrive la misura di inserimento definita *Job-integration agreement* come un accordo scritto tra un disoccupato (di lungo periodo) e un servizio per l’impiego avente l’obiettivo di facilitare il reinserimento dell’interessato nel mercato del lavoro, attraverso una serie di servizi tra cui orientamento personalizzato e assistenza nella ricerca di un lavoro. Questa espressione può, allora, ben tradurre il “contratto di ricollocazione”. Tuttavia, nella fonte europea non si fa riferimento a strumenti come l’assegno di ricollocazione, da utilizzare per acquisire quei servizi. Volendo, tuttavia, adottare la terminologia europea come riferimento, l’assegno di ricollocazione potrebbe essere perciò indicato come *job-integration voucher*.

Riferimenti

BLANPAIN R., BAKER J. (2010), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialised Markets*, Kluwer Law International

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive

Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell’articolo 1, comma 3, della legge n. 183 del 10 dicembre 2014

EUROPEAN COMMISSION (2010), *Debates, Tuesday, 9 March 2010 – Strasbourg*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20100309+ITEMS+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

EUROVOC (2018), *Outplacement*, disponibile al link: <http://eurovoc.europa.eu/drupal/?q=request&uri=http://eurovoc.europa.eu/7949>

NIDIRECT (2018), *Your Rights if Made Redundant*, disponibile al link:
<https://www.nidirect.gov.uk/articles/your-rights-if-made-redundant>

Opinion of the European Economic and Social Committee on the Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing the European Globalisation adjustment Fund COM(2006) 91 final – 2006/0033 (COD), 2006/C 318/05 of 27 March 2006

Opinion of the European Economic and Social Committee on the ‘Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of seasonal employment’ COM(2010) 379 final – 2010/0210 (COD) 2011/C 218/18 of 5 May 2011

OXFORD DICTIONARY (2018), *Redeploy*, disponibile al link:
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/redeploy>

Proposta di Decisione del Parlamento europeo e del Consiglio relativa alla mobilitazione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione conformemente al punto 28 dell'accordo interistituzionale del 17 maggio 2006 tra il Parlamento europeo, il Consiglio e la Commissione sulla disciplina di bilancio e la sana gestione finanziaria (domanda EGF/2010/030 - NL/Olanda settentrionale e Flevoland - Divisione 18, presentata dai Paesi Bassi), COM/2011/0388 del 17 maggio 2006

Caporalato | *Illegal Gangmaster Sytem*

Il termine caporalato è utilizzato nel contesto italiano per identificare una forma di mediazione illegale tra domanda e offerta di lavoro. Nello specifico, il termine identifica «una ipotesi di interposizione parassitaria dei rapporti di lavoro» (Tiraboschi, 2012: 346) che è particolarmente diffusa in alcuni settori produttivi, come l'agricoltura e l'edilizia. Secondo tale prassi, il caporale «ingaggia i lavoratori che poi somministra agli utilizzatori della prestazione lavorativa ricavandone un compenso [...] Il lucro del caporale consiste nella differenza tra quanto ricevuto dagli utilizzatori e quanto poi dato ai prestatori di lavoro a titolo di compenso per il lavoro svolto» (*ibidem*).

L'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, soprattutto per ciò che riguarda attività stagionali di raccolta dei prodotti agricoli, sono questioni note evidentemente anche al di là dei confini nazionali. Ad esempio, nei Paesi anglosassoni e nella documentazione in lingua inglese prodotta dalla Commissione europea, esistono diverse espressioni utilizzate per esprimere il concetto di caporalato. Una prima locuzione è *illegal employment*:

Tabella 1. Traduzione di “caporalato” nei documenti UE

Versione in italiano	Versione in inglese
Oggetto: Emergenza <i>caporalato</i> nel Salento. Risposta della Commissione (24 febbraio 2012)	Subject: <i>Illegal employment</i> in Salento Answer from the Commission (24 February 2012)

Fonte: Commissione europea (2012)

La scelta di optare per *illegal employment* sembra tuttavia opinabile, in quanto piuttosto generica. L'impressione è che, seppur interpretando efficacemente la natura illecita dell'intermediazione, questa formulazione non sembra cogliere le sfumature di significato associate alla locuzione italiana, ad esempio il ruolo dei caporali non autorizzati e il fatto che il processo di reclutamento abbia luogo soprattutto nel settore agricolo, riguardando perlopiù lavoratori stranieri irregolari.

Una alternativa, molto più efficace e rinvenibile nei documenti della Commissione, è quella di *gangmaster system* (o *gangmastering*):

Tabella 2. Traduzione di “caporalato” nei documenti UE

Versione in italiano	Versione in inglese
Oggetto: <i>Caporalato</i> e diritti dei migranti. Recenti notizie pubblicate su giornali locali italiani portano alla luce nuove vicende legate alla triste piaga del caporalato.	Subject: The <i>gangmaster</i> system and the rights of migrant workers. Recent reports published in several local Italian newspapers have brought to light yet more incidents linked with the terrible scourge of the <i>gangmaster</i> system.

Fonte: Commissione europea (2014)

Di conseguenza, una opzione al più generico *illegal employment* può essere *gangmastering* (ossia la pratica del caporalato) che viene condotta da un *gangmaster* (ovvero il “caporale”):

Tabella 3. Traduzione di “caporalato” nei documenti UE

Versione in italiano	Versione in inglese
Rapporti di lavoro di questo tipo non sono dissimili da quelli che intercorrono tradizionalmente tra i lavoratori occasionali o a giornata e gli intermediari di manodopera (i cosiddetti ‘caporali’)	There are similarities between such relationships and the position of the traditional casual or day labourer, a type of work with the use of <i>gangmasters</i> that everyone thought had been consigned to the past

Fonte: Opinion of the European Economic and Social Committee n. 2013/C 161/03 of 19 January 2012

Anche i testi di legge del Regno Unito utilizzano la medesima espressione, come dimostra il *Gangmasters (Licensing) Act*, entrato in vigore nel 2004. Una analisi più approfondita, tuttavia, fa emergere differenze semantiche rilevanti tra l’espressione italiana e quella utilizzata in lingua inglese. Mentre in italiano infatti il termine caporalato porta con sé una connotazione negativa ben definita, l’espressione *gangmaster* sembra essere caratterizzata da una accezione più neutra, a tal punto che, secondo l’*Oxford Dictionary*, questa indica genericamente «A person who organizes and oversees the work of casual manual labourers», ossia colui il quale organizza e supervisiona la prestazione di lavoratori occasionali impegnati in lavori manuali.

A ben vedere, anche il *Gangmaster (Licensing) Act* definisce il *gangmaster* non come un vero e proprio caporale, ma semplicemente come chi esercita attività di intermediazione: «A person (“A”)

acts as a gangmaster if he supplies a worker to do work to which this Act applies for another person (“B”» (4,(2)). Ovviamente suddetta attività di intermediazione può essere condotta solo a seguito dell’ottenimento di una autorizzazione «A person shall not act as a gangmaster except under the authority of a licence» (6, (1)).

Per tale ragione, il ricorso all’espressione *gangmaster system* in lingua inglese per rendere il concetto di caporalato potrebbe risultare ambiguo. Mentre la formulazione in lingua inglese indica infatti una attività oramai lecita, sebbene previo ottenimento di una licenza, l’espressione in uso in italiano indica esclusivamente una pratica illegale relativamente alla attività di intermediazione.

Pertanto, *gangmaster system* (o *gangmastering*) non sembra essere una terminologia adatta a far comprendere a un lettore straniero l’illiceità del fenomeno, in quanto queste due locuzioni possono prestarsi a una diversa, se non addirittura opposta, interpretazione in merito alla natura dell’attività esercitata. Si suggerisce quindi una diversa formulazione (es. *illegal gangmaster system*), al fine di trasporre efficacemente il concetto. Per la stessa ragione, sembra essere più opportuno parlare di “*unauthorised gangmasters*” or “*unlicensed gangmasters*” per rendere il termine “caporali” in maniera adeguata.

Riferimenti

BIAGI M. (2012), *Istituzioni di Diritto del Lavoro*, V ed. GIUFFRÈ EDITORE

COMMISSIONE EUROPEA (2001), *List of titles of Written Questions by Members of the European Parliament indicating the number, original language, author, political group, institution addressed, date submitted and subject of the question (2012/C 285 E/01)*, disponibile al link: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT EN/TXT/?qid=1474380428058&uri=CELEX:C2012/285E/01&from=IT>

COMMISSIONE EUROPEA (2014), *Written questions by Members of the European Parliament and their answers given by a European Union institution (2014/C 357/01)*, disponibile al link: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT-EN/TXT/?qid=1474380428058&uri=OJ:JOC_2014_357_R_0001&from=IT

Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Abuse of the status of self-employed’ (own-initiative opinion) n. 2013/C 161/03 of 19 January 2012

OXFORD DICTIONARY (2018), *Gangmaster*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/gangmaster>.

UK PARLIAMENT (2018), *Gangmaster (Licensing) Act 2004*, disponibile al link: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2004/11/pdfs/ukpga_20040011_en.pdf

Caregiver | *Caregiver*

L'espressione "*caregiver* familiare", adottata recentemente per indicare le persone chiamate ad assistere, per un periodo più o meno lungo, un loro familiare disabile o malato, si presta ad una interessante analisi dal punto di vista terminologico. Invero, sorge spontaneo interrogarsi se vi sia una traduzione italiana adeguata per rendere il termine "*caregiver*", mentre sembra evidente la mancanza di una definizione del concetto che sia comunemente accettata nel contesto nazionale.

Da un lato, l'Accademia della Crusca ha proposto di recente, sottolineando come l'anglicismo obblighi a lunghe perifrasi per spiegare di chi e di cosa si stia parlando, di ricorrere all'espressione "assistente familiare" per definire persone che si prendono cura, non per professione ma per obbligo morale, di familiari con disabilità o gravemente malati (Accademia della Crusca, 2018).

Dall'altro, si riscontra la netta contrapposizione di questa definizione con quella fornita dal Vocabolario Treccani, il quale già aveva inserito il termine "assistente familiare" tra i neologismi del 2008 per descrivere coloro che assistono per professione persone non completamente autonome, solitamente anziane. Da allora questa espressione era quindi stata impiegata in sostituzione del

termine “badante”, ovvero una assistente professionale (Treccani, 2008).

Tabella 1. Definizione di “assistente familiare”

Accademia della Crusca	Vocabolario Treccani
Persone che assistono a titolo non professionale familiari gravemente malati o comunque non autosufficienti.	Chi, per professione, si prende cura delle persone, specialmente anziane o non completamente autonome.

Fonte: Accademia della Crusca (2018); Treccani (2003)

A fronte di questa contraddizione, è indispensabile consultare i documenti legislativi che considerano la dimensione volontaria della prestazione fornita dagli assistenti familiari: l’art. 2 della l.r. n. 2 del 20 marzo 2014 dell’Emilia Romagna, Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura ed assistenza), primo provvedimento regionale volto a tutelare chi presta attività di cura non professionale, e l’art. 1 comma 255 della l. n. 205/2017, ovvero la legge di bilancio 2018, che ha stanziato 20 milioni di euro per ciascun anno del triennio 2018-2020 al fine di sostenere finanziariamente (e riconoscere il valore sociale ed economico) della figura qui presa in esame.

Tabella 2. Definizione di “caregiver familiare”

Legge regionale dell’Emilia Romagna (28 marzo 2014)	Legge di bilancio 2018 (27 dicembre 2017)
Il <i>caregiver</i> familiare è la persona che volontariamente, in modo gratuito e responsabile, si prende cura	Si definisce <i>caregiver</i> familiare la persona che assiste e si prende cura del coniuge, dell’altra parte

<p>nell'ambito del piano assistenziale individualizzato (di seguito denominato PAI) di una persona cara consenziente, in condizioni di non autosufficienza o comunque di necessità di ausilio di lunga durata, non in grado di prendersi cura di sé.</p>	<p>dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18.</p>
--	--

Fonte: L.r. dell'Emilia Romagna n. 2/2014; l. n. 205/2017

Entrambi i provvedimenti appena considerati utilizzano la denominazione inglese di “*caregiver*” associato all'aggettivo “familiare” per distinguere, per la tipologia di prestazione non professionale, la gratuità dell'intervento, nonché l'aspetto affettivo, le persone che assistono volontariamente i propri familiari dagli “assistenti familiari”, coloro che, di contro, come descritto per esempio dal Vocabolario Treccani, svolgono attività di cura e assistenza per professione.

Se ne deduce che il termine suggerito dall'Accademia della Crusca non sia sufficientemente adeguato per poter tradurre il significato del concetto, invece ben illustrato da “*caregiver familiare*”.

Ciò non esclude in modo categorico la possibilità che in futuro si possa trovare, o possa emergere, un'altra soluzione in italiano che consenta di evitare ulteriori parafrasi, ma sappia anche descrivere in modo univoco il concetto che finora solo l'espressione "caregiver familiare" è in grado di comunicare.

Va segnalato che tale distinzione non è invece presente in lingua inglese. I termini *carer* e *caregiver* sono infatti entrambi utilizzati per definire «a family member or paid helper who regularly looks after a child or a sick, elderly, or disabled person» (Oxford Dictionary, 2019).

Riferimenti

ACCADEMIA DELLA CRUSCA (2018), *Comunicato stampa n. 9 – Il "familiare assistente" è riconosciuto ufficialmente, ma solo se parla «inglese»*, disponibile al link: <http://www.accademiadellacrusca.it/it/comunicato-stampa/gruppo-incipit-presso-laccademia-crusca-familiare-assente-riconosciuto-ufficialmen>

Legge regionale dell'Emilia Romagna 20 marzo 2014, n. 2 dell'Emilia Romagna, Norme per il riconoscimento ed il sostegno del *caregiver* familiare (persona che presta volontariamente cura ed assistenza)

Legge n. 205/2017, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020

OXFORD DICTIONARY (2019), *caregiver*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/carer>

VOCABOLARIO TRECCANI (2003), *Caregiver*, disponibile al link: http://www.treccani.it/vocabolario/assistente-familiare_%28Neologismi%29/

Congedo parentale | *Parental Leave*

Il “congedo parentale”¹ consiste nella possibilità spettante alla madre e al padre di beneficiare di un periodo di astensione dal lavoro ai fini della cura del bambino. Il congedo parentale, della durata massima di sei mesi, può essere richiesto dai lavoratori e lavoratrici dipendenti nei primi dodici anni di vita del figlio e, in presenza di una serie di requisiti, anche dalle lavoratrici autonome entro i primi tre anni di vita del bambino (INPS, 2016).

Oltre al congedo parentale, la normativa italiana garantisce alle lavoratrici il congedo di maternità, ossia un periodo di astensione obbligatoria della durata di cinque mesi durante la gravidanza e il puerperio, che è riconosciuto anche al padre qualora si verifichino una serie di eventi riguardanti la madre del bambino (INPS, 2016a).

Sempre per il padre, recentemente è stato istituito il congedo obbligatorio, pari a due giorni, e il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre lavoratore dipendente anche adottivo e affidatario entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio. Quest’ultimo, non è stato confermato

¹ Le norme che disciplinano i congedi di maternità e paternità sono contenute nel d.lgs. n. 151 del 26 marzo 2001 (cosiddetto TU sulla maternità e paternità) che è stato oggetto di diverse modifiche e integrazioni nel corso degli anni, non ultime quelle disposte dai decreti attuativi del *Jobs Act*.

per il 2017 e, per questo motivo, potrà essere richiesto esclusivamente per nascite, adozioni o affidamenti avvenuti fino al 31 dicembre 2016 (INPS, 2016a).

In inglese, il concetto generico di astensione dal lavoro (per diversi motivi, es. ferie, aspettativa, malattia) può essere reso con espressioni quali *time off from work*, *leave of absence* o semplicemente *leave*.

Tabella 1. Utilizzo e traduzione di *leave* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] limitazione della durata massima di lavoro e a periodi di riposo giornalieri e settimanali, nonché a ferie annuali retribuite	[...] to limitation of maximum working hours, to daily and weekly rest periods and to an annual period of paid <i>leave</i> .
[...] a titolo eccezionale e a sua domanda, essere collocato in aspettativa senza assegni per motivi personali	[...] may be granted unpaid <i>leave</i> on personal grounds in exceptional circumstances and at his or her own request
[...] anche quando il lavoratore è stato in congedo per malattia per l'intera durata o per una parte del periodo di riferimento	[...] even where the worker has been on sick <i>leave</i> for the whole or part of the leave year and where his incapacity to work

Fonte: Commission Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council 2002/C 203 E/01 of 27 August 2002; interrogazione scritta 2003/C 161 E/118 del 9 dicembre 2002; sentenza della Corte (causa C-455/06) del 25 novembre 2008

Proprio il termine *leave* viene utilizzato nella documentazione ufficiale in lingua inglese per tradurre “congedo parentale”. Si parla infatti di *parental leave* per indicare “*employment-protected leave of ab-*

sence for employed parents” (OECD, 2017), specificando laddove necessario se si tratta di un congedo retribuito (*paid*) o non-retribuito (*unpaid*):

Tabella 2. Traduzione di “congedo parentale” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] strutture per l’assistenza di altre persone a carico e di promozione del <i>congedo parentale</i> sia per le donne sia per gli uomini.	[...] in terms of childcare, care facilities for other dependents and the promotion of <i>parental leave</i> for both women and men

Fonte: Commissione europea (2009)

Relativamente al congedo di maternità e di paternità, e fermo restando le differenze che sussistono tra i diversi Paesi in termini di durata e modalità di fruizione, le espressioni tradizionalmente utilizzate in inglese sono *maternity leave* e *paternity leave*.

Tabella 3. Traduzione di “congedo di maternità e paternità” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] ambiziosa, l’aumento della durata minima del <i>congedo di maternità</i> e l’inclusione del congedo di paternità nella direttiva	[...] insurance, the increase in the minimum length of <i>maternity leave</i> and the inclusion of <i>paternity leave</i> in the directive

Fonte: Regolamento della Commissione n. 20/2009 del 13 gennaio 2009

Infine, la distinzione tra forme di congedo obbligatorio e facoltativo può essere reso attraverso il ricorso alle espressioni *optional leave*, per il primo, e *compulsory leave*, per il secondo.

Riferimenti

COMMISSIONE EUROPEA (2010), *Debates, Wednesday, 20 October 2010, Strasbourg*

Commission Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on working conditions for temporary workers, n. 2002/C 203 E/01 of 27 August 2002

INPS (2016), *Congedi parentali e riposi per allattamento*, disponibile al link: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?sPathID=%3B0%3B45138%3B45636%3B45653%3B&lastMenu=45653&iMenu=1&iNodo=45653&p4=2>

INPS (2016A), *Indennità per congedo obbligatorio di maternità/paternità per lavoratrici e lavoratori dipendenti e per iscritti alla Gestione Separata*, disponibile al link: <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=50586>

Interrogazione Scritta P-3622/02 di Paulo Casaca (PSE) alla Commissione no 2003/C 161 E/118 del 9 dicembre 2002

Regolamento della Commissione recante adozione delle specifiche relative al modulo ad hoc 2010 sulla conciliazione tra vita familiare e professionale di cui al regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio n. 20/2009 del 13 gennaio 2009

Sentenza della Corte (Grande Sezione) (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal College van Beroep voor het bedrijfsleven – Paesi Bassi) – Heemskerk BV, Firma Schaap/Productschap Vee en Vlees, causa C-455/06, del 25 novembre 2008

OECD (2017), *Family database*, disponibile al link: https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

Contrattazione collettiva | *Collective Bargaining*

L'espressione contrattazione collettiva indica un processo continuo di produzione normativa volto alla stipulazione, alla gestione e all'aggiornamento continuo dei contratti collettivi di lavoro (Tiraboschi, 2015). Questi ultimi possono essere definiti come uno spontaneo fenomeno di normazione sociale volto alla fissazione delle regole dello scambio tra lavoro e retribuzione. Tali regole possono avere come oggetto sia i minimi di trattamento economico e normativo dello scambio contrattuale tra singolo lavoratore e datore di lavoro (c.d. parte normativa), sia l'intreccio di vincoli di natura obbligatoria che coinvolgono le parti stipulanti quali l'obbligo di pace sindacale e l'obbligo di influire sui lavoratori associati e sulle proprie articolazioni affinché rispettino quanto fissato nel contratto collettivo stesso (c.d. parte obbligatoria) (Tiraboschi, 2015).

Nel contesto italiano, la contrattazione collettiva ha luogo a diversi livelli (si parla infatti di pluralità dei livelli di contrattazione), espressione della struttura organizzativa delle associazioni di rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro. Abbiamo pertanto un livello interconfederale (nazionale e territoriale), federale di categoria (nazionale, provinciale e locale) e aziendale. Considerando questi livelli, le parti firmatarie dei contratti collettivi saranno: le confederazioni sindacali e datoriali a livello interconfe-

derale; i sindacati e le associazioni datoriali di categoria per il livello categoriale, le rappresentanze sindacali aziendali e il datore di lavoro a livello aziendale.

Nei Paesi di lingua inglese, ma anche nel contesto istituzionale europeo dove la lingua di lavoro è l'inglese, il concetto di contrattazione collettiva è univocamente reso con l'espressione *collective bargaining*.

Tabella 1. Traduzione di “contrattazione collettiva” in inglese

Versione in italiano	Versione in inglese
[...] descrizione delle loro mansioni, riferisce le loro concrete condizioni lavorative alla <i>contrattazione collettiva</i> a livello appropriato	[...] their essential job description, while referring their concrete working conditions to <i>collective bargaining</i> at the appropriate level

Fonte: European Commission (2000)

In tal senso, l'art. 2 della convenzione n. 154 dell'Organizzazione internazionale del lavoro, definisce il concetto di *collective bargaining* come «all negotiations which take place between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more workers' organisations, on the other, for: (a) determining working conditions and terms of employment; and/or(b) regulating relations between employers and workers; and/or(c) regulating relations between employers or their organisations and a workers' organisation or workers' organisations» (OIL, 2018).

Si ricorre invece a una serie di perifrasi per identificare i diversi livelli di contrattazione (in inglese definiti *bargaining levels*), es. *collective bargaining at the company level* (o *company-level collective bargaining*, o anche *company-wide level collective bargaining*) per indicare la contrattazione

tazione a livello aziendale, *industry-level collective bargaining* per far riferimento al livello di contrattazione settoriale ecc.

Tabella 2. Traduzione dei livelli di contrattazione collettiva in inglese

Versione in italiano	Versione in inglese
Tenere conto nel quadro della <i>contrattazione collettiva su scala europea, nazionale, regionale, locale o interna all'impresa</i> [...]	Considering, in <i>collective bargaining at the European, national, regional, local or company-wide level</i> , the need to establish [...]
La <i>contrattazione collettiva a livello settoriale</i> ha portato ad un aumento dei costi salariali [...]	The increase in wage costs per worker is a result of <i>collective bargaining at industry level</i> [...]

Fonte: Decisione della Commissione n. 2005/289/CE del 5 aprile 2005

Una distinzione importante, che genera molti equivoci (anche tra gli esperti), è quella tra *multi-employer bargaining* e *single-employer bargaining*. La prima nozione identifica un contratto collettivo il cui campo di applicazione si estende a più aziende (es. il CCNL in Italia). All'interno dei sistemi *multi-employer bargaining* può coesistere, in maniera complementare, il contratto aziendale (Tomassetti, 2013). Diversamente, in senso tecnico, il *single-employer bargaining* identifica il contratto aziendale sottoscritto dall'azienda al di fuori di un contratto di settore: è il caso ad esempio del contratto collettivo specifico di lavoro (CCSL) del gruppo FCA.

Il concetto di contratto collettivo di lavoro è invece universalmente reso con *collective agreement* o anche con *national collective labour agreement* (NCLA) se si considera la variante di inglese parlato in Nord America.

Tabella 3. Traduzione di “contratto collettivo” in inglese

Versione in italiano	Versione in inglese
[...] retribuzione non inferiore a quella minima prevista dal <i>contratto collettivo</i> vigente nel luogo dell'esecuzione dei lavori in questione	[...] concerned, at least the remuneration prescribed by the <i>collective agreement</i> the minimum wage in force at the place where those services are performed

Fonte: Judgment of the Court (Second Chamber), Case C-346/06) of 3 April 2008

Le parti che sottoscrivono il contratto (*the parties*) possono essere rappresentanti del datore di lavoro (*employers' associations*) o, a livello aziendale, il datore di lavoro stesso (*the employer*) e rappresentanti dei lavoratori (*employee representatives*), che in genere coincidono con i sindacati (*trade unions o labor unions*).

Riferimenti

BIAGI M. (2012), *Istituzioni di diritto del lavoro*, Giuffrè

Decisione della Commissione che chiude il procedimento antidumping relativo alle importazioni di filati di poliesteri ad alta tenacità originari della Bielorussia, della Repubblica di Corea e di Taiwan, n. 2005/289/CE del 5 aprile 2005

EUROPEAN COMMISSION (2000), *Written Question E-3809/00 by Neil McCormick (Verts/ALE) to the Commission (7 December 2000)*, disponibile al link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2001:174E:0150:0151:EN:PDF>

Judgment of the Court (Second Chamber) (reference for a preliminary ruling from the Oberlandesgericht Celle (Germany)) – Dirk Ruffert, in his capacity as liquidator of the assets of Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG v Land Niedersachsen (Case C-346/06) of 3 April 2008

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (2018), *what is collective bargaining?*, disponibile al link: https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_244362/lang-en/index.htm

TIRABOSCHI M. (2015), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

TOMASSETTI P. (2013), *The Shift towards Single-employer Bargaining in the Italian Car Sector: Determinants and Prospects at Fiat*, IN *the E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, (2)1 January 2013, disponibile al link: http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/58

Distacco | *Posting*

La definizione di distacco nel contesto internazionale ci è fornita dalla direttiva 96/71/CE del 16 dicembre 1996 relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Il lavoratore distaccato, recita la direttiva, è colui il quale, per un periodo limitato, svolge il proprio lavoro nel territorio di uno Stato membro diverso da quello nel cui territorio lavora abitualmente.

La direttiva richiamata è interessante anche da un punto di vista terminologico, in quanto induce ad alcune riflessioni sulla traduzione in lingua inglese dei concetti più importanti in materia di distacco. Partendo proprio da quest'ultimo, "distacco" viene generalmente reso in inglese con la parola *posting* o, più precisamente, con l'espressione *posting of workers/staff*. Tra le varie accezioni, il termine identifica proprio «a job, often within the same organization that you are working for, that involves going to a different country or town» (Cambridge Dictionary, 2018).

Esistono invero altri due termini in lingua inglese utilizzati per indicare il distacco, non presenti nel testo della direttiva ma divenuti pressoché sinonimi di *posting*, ovvero *secondment* e *detachment*. Il primo veniva utilizzato soprattutto per indicare i trasferimenti del personale militare al fine di svolgere operazioni e attività di natura temporanea. Il suo utilizzo si è poi esteso anche ad altri ambiti, incluso quello lavoristico, a tal punto che è frequente il ricorso all'espressione *to go on secondment* o *to be on secondment* per in-

dicare le prestazioni dei lavoratori distaccati all'estero per un periodo di tempo determinato. Lo svolgimento della prestazione è generalmente subordinata alla conclusione di uno (*staff*) *secondment agreement*, all'interno del quale si definiscono i termini e le condizioni del personale distaccato (spesso identificato con la parola *secondees*). Relativamente a *detachment*, il suo uso è abbastanza comune negli Stati Uniti ed è rinvenibile frequentemente nella documentazione ufficiale. Il *detached worker* è infatti definito come «an employee who is sent by his or her employer in one country to work temporarily in the other country for the same employer or an affiliate of that employer» (US Government Social Security Administration, 2016). Va detto tuttavia che l'uso di *posting* o *secondment* per indicare il distacco è da preferire a *detachment*, che ha un campo di applicazione più definito. Il lavoratore distaccato in un altro Paese (*the worker/staff posted to another country*), spesso chiamato “ospitante” (*host country*) è quindi colui che svolge la prestazione lavorativa (traducibile in questo contesto con *assignment* o semplicemente con *work to be performed*) per un periodo limitato (*on a temporary basis* o *for a limited period*). Una ulteriore riflessione sulla terminologia adottata dalla direttiva riguarda il concetto di indennità. Al paragrafo 7 si specifica infatti che «[...] Le indennità specifiche per il distacco sono considerate parte integrante del salario minimo, purché non siano versate a titolo di rimborso delle spese effettivamente sostenute a causa del distacco, come le spese di viaggio, vitto e alloggio».

In lingua inglese, e in questo contesto, il concetto di indennità corrisposta al lavoratore distaccato viene generalmente tradotto con *allowance* (cosicché indennità di trasferta potrebbe essere reso con, ad esempio, *travel allowance*). Il ricorso alla parola *indemnity*, molto simile anche morfologicamente all'italiano indennità, potrebbe infatti risultare fuorviante, in quanto *indemnity* significa ge-

neralmente risarcimento, ovvero «a sum of money paid as compensation» (Oxford Dictionary, 2018).

Vale la pena sottolineare infine come nel testo della direttiva 2018/957 il concetto di tariffe minime salariali (*minimum rates of pay*) viene sostituito dal più generico retribuzione (*remuneration*). Il documento infatti sostituisce il riferimento alle tariffe minime salariali con un riferimento alla retribuzione. Suddetta differenza terminologica, sebbene apparentemente innocua, rappresenta un aspetto rilevante, in quanto è finalizzata a garantire al lavoratore distaccato un tipo di retribuzione superiore al salario minimo e ad evitare casi di concorrenza sleale e dumping sociale. Il motivo risiede nel fatto che al concetto di remunerazione viene attribuito un significato e una portata più ampi rispetto a tariffe salariali, essendo il primo definito come «tutti gli elementi della retribuzione resi obbligatori da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative nazionali, da contratti collettivi o da arbitrati dichiarati di applicazione generale» (art. 1, par. a) e comprendendo anche «le tariffe maggiorate per lavoro straordinario» (art. 1, par. a), *overtime rates*).

Riferimenti

CAMBRIDGE DICTIONARY (2018), *posting*, disponibile al link:
<https://dictionary.cambridge.org/it/dizionario/inglese/posting>

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi n. 96/71/CE del 16 dicembre 1996

Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio recante modifica della direttiva relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi 96/71/CE del 28 giugno 2018

OXFORD DICTIONARY (2018), *allowance*, disponibile al link:
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/allowance>

US GOVERNMENT SOCIAL SECURITY ADMINISTRATION (2016) *detached worker*, disponibile al link: <https://secure.ssa.gov/poms.nsf/lnx/0302001815>

Dottorato industriale | *Practice-based Doctorate*

La locuzione *industrial doctorate* utilizzata nella documentazione prodotta dalla Commissione europea è da intendersi in senso ampio e atecnico, come d'altronde sottolineato dalla stessa Commissione: «the term “industry” is used in the widest sense, including all fields of future workplaces and public engagement, from industry to business, government, NGO’s, charities and cultural institutions» (European Commission, 2011: 6). La terminologia scelta in questo caso a livello comunitario è probabilmente, come spesso accade, un prestito da altre lingue. Le istituzioni europee potrebbero aver tratto la locuzione *industrial doctorate* da quelle lingue in cui questo concetto già esisteva, vale a dire da Paesi che effettivamente già prevedevano l’istituto del dottorato industriale. Una volta adottata a livello comunitario, la locuzione ha subito uno slittamento di significato diventando un concetto molto più ampio ed inclusivo (Ori e Tiraboschi, 2014).

La stessa espressione viene introdotta per la prima volta nell’ordinamento italiano con l’art. 11, comma 2 del d.m. n. 45/2013, e sembra avere un significato diverso rispetto al concetto di *industrial doctorate*. Il vocabolo “industriale” potrebbe doversi intendere in italiano non tanto con l’accezione ampia di matrice europea, quanto piuttosto in senso stretto, vale a dire “relativo all’industria”, come da dizionario di lingua italiana. Pur non fornendo una definizione precisa di suddetto concetto, il decreto

indica infatti tre fattispecie di dottorato “innovativo” (dottorato realizzato in collaborazione con le imprese, dottorato industriale e l’apprendistato di alta formazione), lasciando presupporre che il dottorato di tipo “industriale” riguardi solo un certo settore, laddove le altre tipologie sarebbero a questi complementari e in linea con la definizione europea sopra riportata.

La nota del MIUR del 31 agosto 2016 ha successivamente ovviato a questa ambiguità, definendo i corsi di dottorato industriale come affini a quelli “intersettoriali”, in quanto «basati su un’effettiva collaborazione con partner esterni all’università, sia pubblici che privati, nella definizione dei programmi di ricerca, nel processo di formazione e nella supervisione congiunta del lavoro» (MIUR, 2016, 46).

Si chiarisce, dunque, che i dottorati industriali possono essere sia corsi realizzati in convenzione con le imprese che possono altresì riservare un numero di posti ai dipendenti di una o più aziende, sia i corsi di dottorato convenzionale che includono dei curricula realizzati in collaborazione con le imprese. Inoltre, in base alla composizione della rete di attori coinvolti, si distingue il dottorato intersettoriale da quello industriale nella misura in cui il partenariato di quest’ultimo è prevalentemente composto da imprese. Fondamentale sarebbe dunque, precisare che la locuzione “dottorato industriale” vada intesa in senso ampio e atecnico includendo tutti i settori del mercato del lavoro privato e pubblico, dalle imprese profit, alle istituzioni pubbliche, fino a ONG e istituzioni di tipo caritatevole o culturale.

Riferimenti

EUROPEAN COMMISSION (2011), *Report of Mapping Exercise on Doctoral Training in Europe. Towards a common approach*, disponibile al link: <https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05->

Forschung/Forschermobilitaet/Report_of_Mapping_Exercise_on_Doctoral_Training_FINAL.pdf

MIUR, 2016, Dottorati innovativi, attuazione del Programma Nazionale di Ricerca 2015-2020 e indicazioni con riferimento al DM 552/2016 (art. 10, comma 1, lett. e), disponibile al link: <http://www.bollettinoadapt.it/dottorato-industriale-e-ricerca-azienda-un-importante-chiarimento-del-miur/>

ORI M., TIRABOSCHI M. (2014), La nozione di dottorato industriale in Italia, *Bollettino ADAPT 17 febbraio 2014*, disponibile al link: http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2014/02/2014_7_ori_tiraboschi.pdf

Flessibilità | *Flexibility*

La flessibilità è uno degli elementi attorno al quale ruotano da sempre riflessioni e proposte legislative relative al mercato del lavoro. Tanto a livello nazionale (legge Biagi, riforma Fornero, *Jobs Act*) che a livello internazionale (Trattato di Lisbona, Strategia europea per l'occupazione) sono state diverse le riforme e i testi di legge che hanno avuto tra gli obiettivi proprio quello di garantire una maggiore e più efficace flessibilità lavorativa. Fornire una definizione esauriente di “flessibilità”, tuttavia, può essere esercizio complicato, in quanto il termine può assumere diverse accezioni, anche limitando l'analisi esclusivamente all'ambito lavoristico. Di conseguenza, anche la traduzione in lingua inglese dei concetti a questa affini non sarà sempre di facile resa. Come segnalato dallo *European Industrial Relations Dictionary* della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound), il termine flessibilità, tradotto in inglese con il termine *flexibility*, identifica almeno tre diverse dimensioni, non di rado tra loro sovrapposte. Una prima dimensione riguarda l'attività produttiva e, segnatamente, la capacità del datore di lavoro di aumentare o diminuire in maniera flessibile il numero di ore lavorate o la forza lavoro per far fronte a cambiamenti della domanda di beni o servizi. Ciò può avere luogo soprattutto laddove si verificano variazioni improvvise o di carattere stagionale

nella produzione. In questo caso si parlerà di flessibilità esterna, resa in inglese con *external flexibility*, flessibilità quantitativa (*quantitative flexibility*) oppure flessibilità numerica (*numerical flexibility*). La flessibilità in ambito produttivo può anche riferirsi alla possibilità di disporre del lavoratore per mansioni diverse da quelle precedentemente assegnate o intervenire sulle competenze di questi per aumentarne la produttività. In tal caso si parlerà di flessibilità interna (*internal flexibility*), flessibilità qualitativa (*qualitative flexibility*) oppure funzionale (*functional flexibility*).

Vi è poi una seconda dimensione, che riguarda la possibilità da parte del lavoratore di poter concludere contratti di lavoro caratterizzati da un orario di lavoro flessibile (*flexible working hours*) così da poter gestire più efficacemente l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. La flessibilità contrattuale (*flexible working schemes*) è un tema ampiamente discusso in materia di conciliazione vita-lavoro (concetto reso in inglese con l'espressione *work-life balance*) che implica anche il ricorso alle nuove tecnologie e l'applicazione di nuove forme contrattuali, spesso riconducibili al lavoro atipico (*atypical work*).

Vi è infine una terza dimensione, probabilmente la più controversa in ambito lavoristico, che riguarda più da vicino i rapporti di lavoro. In questo caso, la flessibilità è intesa come l'opportunità da parte del datore di lavoro di assumere e licenziare con maggiore facilità per ovviare alle rigidità del mercato del lavoro. Si parlerà in tal senso di flessibilità in entrata, per indicare misure e tipologie contrattuali finalizzate a facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro, e di flessibilità in uscita per identificare le iniziative e i modelli contrattuali che rendono più agevole il licenziamento individuale o collettivo dei lavoratori a fronte di particolari situazioni (crisi economica, riorganizzazione ecc.). Proprio la traduzione in inglese di "flessibilità in entrata" e "flessibilità in uscita" può essere meno scontata di quanto si possa pensare.

Nella documentazione europea queste espressioni vengono frequentemente rese rispettivamente con *entry flexibility* ed *exit flexibility*, come si evince dall'esempio riportato di seguito:

Tabella 1. Esempi di flessibilità “in entrata” e “in uscita”

Versione in inglese	Versione in italiano
Ensuring proper implementation and careful monitoring of the effect of the labour market and wage-setting reforms adopted is key to guaranteeing that the expected benefits in terms of enhanced <i>exit flexibility</i> , better regulated <i>entry flexibility</i> , a more comprehensive system of unemployment benefits and better alignment of wages on productivity materialise	Garantire una corretta attuazione e un attento monitoraggio degli effetti delle riforme adottate in relazione al mercato del lavoro e al quadro di contrattazione salariale è fondamentale per ottenere i benefici previsti in termini di maggiore <i>flessibilità in uscita</i> , di una <i>flessibilità in entrata</i> meglio regolamentata, di un sistema più integrato di sussidi di disoccupazione e di un migliore allineamento dei salari alla produttività

Fonte: Council Recommendation n. 2014/C 247/11 of 8 July 2014

Sebbene frequentemente impiegate anche nella letteratura di riferimento, queste traduzioni sono in realtà un tentativo di mantenere anche in inglese il ricorso alla metafora per indicare l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro, che tuttavia risulterebbero di difficile comprensione per uno straniero qualora non siano accompagnate da una spiegazione adeguata. In alternativa, i concetti di flessibilità in entrata e in uscita sono spesso resi con le espressioni *internal* e *external flexibility*. Anche in questo caso però la traduzione potrebbe risultare ambigua poiché, come abbiamo visto, esse indicano la c.d. flessibilità interna ed esterna, che hanno un significato più ampio di quello di flessibilità in entrata ed

uscita, riguardando anche aspetti propri della produzione e della attività economica (es. ore lavorate e andamento produttivo) più che i rapporti di lavoro in senso stretto (si veda l'esempio 2 di seguito):

Tabella 2. Esempi di flessibilità “in entrata” e “in uscita”

Versione in inglese	Versione in italiano
The flexicurity regimes applied by some Member States are based on different models. They favour either “ <i>external</i> ” flexibility, which involves human resources policies adapted to market constraints, or “ <i>internal</i> ” flexibility characterised by work organisation which is adapted to workers’ needs	I regimi di flessicurezza applicati da taluni Stati membri sono fondati su modelli diversi. Tali regimi privilegiano o la <i>flessibilità detta esterna</i> , che implica politiche di risorse umane adeguate alle esigenze del mercato, o la <i>flessibilità detta interna</i> , caratterizzata da un’organizzazione del lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori. Due modelli conciliano queste forme di flessibilità

Fonte: European Commission (2007)

Una possibilità per evitare possibili ambiguità interpretative può essere quella di tradurre i concetti di flessibilità in entrata ed uscita rispettivamente con *flexibility in hiring* e *flexibility in dismissal*. La prima espressione traduce letteralmente “flessibilità al momento di assumere”, mentre la seconda significa “flessibilità al momento di licenziare”. Le alternative proposte, pur perdendo l’equivalenza della metafora relativo all’ingresso e all’uscita dal mercato del lavoro, sembrano rappresentare una soluzione più idiomatica che meglio rende il significato dei concetti tradotti e fa sì che siano più comprensibili a livello internazionale. Una ulteriore distinzione che ha tenuto banco soprattutto nel dibattito politico che ha accompagnato le discussioni relative alla Riforma

Fornero riguarda i concetti di flessibilità “buona” e “cattiva”. Con l’espressione “buona flessibilità” si fa riferimento a quelle misure previste dalla legge finalizzate a garantire rapporti di lavoro flessibili e al ricorso a modelli contrattuali virtuosi, in grado quindi di soddisfare le esigenze di flessibilità delle parti. Una possibile resa del concetto in lingua inglese è quella realizzata attraverso il ricorso alla perifrasi *legal forms of flexible working*, che enfatizza proprio l’ammissibilità dei suddetti rapporti di lavoro relativamente alle norme sul lavoro. Per contro, l’espressione “flessibilità cattiva” indica l’utilizzo improprio di alcune tipologie contrattuali, per esempio per regolare rapporti di lavoro subordinato attraverso il ricorso a rapporti di lavoro pseudo-autonomo. Una traduzione in inglese di questa espressione può essere *illegal forms of flexible working*, un esempio di cui è il ricorso alle cosiddette “false partite IVA” (*bogus self-employment* o *pseudo self-employment*).

Riferimenti

Council Recommendation on the National Reform Programme 2014 of Italy and delivering a Council opinion on the Stability Programme of Italy, n. 2014/C 247/11 of 8 July 2014

EUROFOUND’S EUROPEAN INDUSTRIAL RELATIONS DICTIONARY (2007), *flessibilità*, disponibile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexibility>

EUROPEAN COMMISSION (2007), *Employment Report*, disponibile al link: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN-IT/TXT/?uri=URISERV:em0017&fromTab=ALL&from=EN>

Formazione professionale | *Vocational Training*

Tradurre il concetto di formazione professionale in inglese può rivelarsi meno semplice di quanto si possa pensare. La difficoltà risiede, oltre che nelle criticità derivanti dalla comparazione tra diversi sistemi di istruzione e formazione a livello internazionale, anche nell'uso tutt'altro che coerente della terminologia utilizzata per identificare il concetto negli ordinamenti degli altri Paesi. Al fine di rendere la nozione di formazione professionale in maniera efficace in lingua inglese, è opportuno comprendere innanzitutto come questa viene definita all'interno della normativa italiana. Una prima definizione viene fornita dall'art. 1 della l. n. 845/1978, secondo cui «La Repubblica promuove la formazione e l'elevazione professionale in attuazione degli articoli 3, 4, 35 e 38 della Costituzione, al fine di rendere effettivo il diritto al lavoro ed alla sua libera scelta e di favorire la crescita della personalità dei lavoratori attraverso l'acquisizione di una cultura professionale. La formazione professionale, strumento della politica attiva del lavoro, si svolge nel quadro degli obiettivi della programmazione economica e tende a favorire l'occupazione, la produzione e l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro in armonia con il progresso scientifico e tecnologico». Anche l'art. 141 del d.lgs. n. 112/1998 fa riferimento al concetto di “formazione professionale”, specificando che per “formazione professionale” si intende «il complesso degli interventi volti al primo inserimento, compre-

sa la formazione tecnico professionale superiore, al perfezionamento, alla riqualificazione e all'orientamento professionali, ossia con una valenza prevalentemente operativa, per qualsiasi attività di lavoro e per qualsiasi finalità, compresa la formazione impartita dagli istituti professionali, nel cui ambito non funzionano corsi di studio di durata quinquennale per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore, la formazione continua, permanente e ricorrente e quella conseguente a riconversione di attività produttive [...]».

Oltre alle previsioni citate, sarebbero diversi i riferimenti normativi da richiamare che definiscono il concetto di formazione professionale, che tuttavia non modificano sostanzialmente i contenuti e il significato dell'espressione, concentrandosi piuttosto sul valore, sulle finalità e sul rapporto tra questo tipo di formazione, sistema nazionale di istruzione e mercato del lavoro. Un esempio in tal senso è rappresentato dal d.lgs. n. 150/2015, che regola la formazione professionale continua con riferimento alla formazione degli adulti, sia al lavoro, sia in termini di politica attiva. Oltre alle definizioni previste dall'ordinamento italiano, ai fini della traduzione può essere utile specificare anche che la formazione professionale è un concetto diverso da quello di istruzione professionale, essendo quest'ultima di competenza dello Stato. Per tale ragione, si parla di formazione (che in inglese viene reso con *training*) e istruzione (in inglese *education*) proprio per distinguere chiaramente di due concetti.

In questo contesto è inoltre opportuno far riferimento a una ulteriore distinzione, quella cioè che sussiste tra formazione professionale iniziale e formazione professionale continua. In inglese, nel primo caso si parlerà di *Initial Vocational Education and Training (IVET)*, ovvero «General or vocational education and training carried out in the initial education system, usually before entering working life» (EQAVET, 2017) mentre nel secondo caso

L'espressione utilizzata sarà *Continuing Vocational Education and Training (CVET)*, per indicare «Education or training after initial education and training, or after entry into working life aimed at helping individuals to: improve or update their knowledge and/or skills; acquire new skills for a career move or retraining; continue their personal or professional development» (EQA-VET, 2017). Considerando quanto detto in precedenza, e analizzando la documentazione in lingua inglese, soprattutto quella prodotta dalle istituzioni internazionali (es. Cedefop), si osserva come il concetto di formazione professionale viene generalmente reso con *vocational training*, espressione che ben riflette la nozione italiana, in quanto pone l'enfasi sul contenuto (*vocational*) e la finalità (*training*) della formazione. Oltre a *vocational training*, esiste un'altra espressione che, sebbene meno frequentemente, viene impiegata in inglese per tradurre il concetto di formazione professionale, ovvero *professional training*.

Tabella 1. Traduzione di “formazione professionale”

Versione in italiano	Versione in inglese
Le associazioni e le federazioni imprenditoriali sostengono la competitività delle imprese locali tramite dei programmi di <i>formazione professionale</i> , proponendo agli interlocutori istituzionali soluzioni tecniche e normative volte ad incrementare l'efficienza del sistema economico e produttivo	The industrial associations and federations contribute to increase the competitiveness of local firms through <i>professional training programmes</i> and by proposing to their institutional partners technical and regulatory solutions aimed at increasing the efficiency of production and of the economy as a whole

Fonte: European Commission (1999)

Le due soluzioni proposte in merito alla traduzione del concetto analizzato offrono la possibilità di ragionare sulle diverse opzioni per rendere in inglese l'aggettivo "professionale":

a) Professionale - *Vocational*

Come nel caso di "formazione professionale", Il ricorso a *vocational* per tradurre "professionale" è frequente quando il significato che si vuole esprimere è quello di "relativo ai contenuti di un mestiere, una occupazione". Lo stesso dicasi di altre espressioni quali orientamento professionale (*vocational guidance*), istruzione e formazione professionale (*vocational education and training*).

Tabella 2. Traduzione di "professionale"

Versione in italiano	Versione in inglese
Come favorire tra le parti sociali un migliore dialogo sulla <i>formazione professionale</i> , nonché una cultura del dialogo e della negoziazione comune	How to promote a better quality of dialogue between the social partners on <i>vocational training</i> and foster a common dialogue and negotiation culture

Fonte: European Commission (1996)

b) Professionale - *Professional*

Professional in inglese viene sì impiegato per tradurre "professionale", ma generalmente con l'accezione di "non-amatoriale". Rendendo quindi formazione professionale con *professional training* e non con *vocational training*, l'enfasi è verosimilmente posta sul soggetto che eroga la formazione (professionisti) e non sulla finalità (preparare a un mestiere o a una occupazione):

Tabella 3. Traduzione di “professionale”

Versione in italiano	Versione in inglese
[...] che sembra essere la conseguenza di <i>corsi professionali</i> poco appetibili se confrontati con altre scienze di base.	[...] which appears to be the result of <i>professional courses</i> that are not very attractive in comparison with other basic sciences

Fonte: European Parliament (2009)

c) Professionale - *Occupational*

Come per l'aggettivo *vocational*, anche *occupational* viene spesso utilizzato in riferimento a una professione o a una determinata attività lavorativa, sebbene in taluni contesti il secondo non viene mai impiegato. Un esempio è la traduzione di “malattie professionali”, frequentemente reso con *occupational diseases*.

Tabella 4. Traduzione di “professionale”

Versione in italiano	Versione in inglese
[...] normativa relativa alla copertura dei rischi di infortunio e di <i>malattia professionale</i> dei dipendenti delle Comunità europee	[...] the Rules on the insurance of officials of the European Communities against the risk of accident and of <i>occupational disease</i>

Fonte: Action brought by Federico José Garcia Resusta against the Commission of the European Communities on April 2005

È opportuno sottolineare che la suddetta distinzione in merito alla traduzione in inglese dell'aggettivo “professionale” non è sempre così netta e che frequentemente i termini proposti sono impiegati anche per rendere l'uno o l'altro significato.

Riferimenti

Action brought on 4 April 2005 by Federico José Garcia Resusta against the Commission of the European Communities, disponibile al link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:155:0025:0026:EN:PDF>

EUROPEAN COMMISSION (1996), *Press Release Database*, disponibile al link: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-94-1090_en.htm?locale=en

EUROPEAN COMMISSION (1999), *Press Release Database*, disponibile al link: http://europa.eu/rapid/press-release_PRES-96-143_en.htm?locale=en

EUROPEAN PARLIAMENT (2009), *Debates*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20090218+ITEMS+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

EU QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING – EQAVET (2017), *IVET*, disponibile al link: <http://www.eqavet.eu/qc/gns/glossary/i/initial-education-training-ivet.aspx>

EU QUALITY ASSURANCE IN VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING – EQAVET (2017), *CVET*, disponibile al link: <http://www.eqavet.eu/qc/gns/glossary/c/continuingeducation-and-training-cvet.aspx>

Lavoro accessorio | *Voucher-based Work*

Il lavoro occasionale di tipo accessorio, oggi regolato dalla l. n. 96/2017, è stato introdotto per la prima volta dal d.lgs. n. 276/2003 (legge Biagi) al fine di agevolare l'emersione di attività lavorative di solito svolte nell'economia sommersa. Tanto l'evoluzione della disciplina, quanto le tradizionali divisioni sull'interpretazione della natura stessa del lavoro accessorio pongono una serie di criticità anche in ambito comparato, in particolare al momento di rendere l'istituto in lingua inglese.

Ciò è particolarmente vero se si considerano le formulazioni utilizzate in letteratura per tradurre il concetto preso in esame. Una prima possibilità è quella di tradurre la nozione di lavoro accessorio con la perifrasi *ancillary employment contract*, opzione questa rinvenibile in alcune pubblicazioni e su alcuni portali della Commissione europea (es. EURES). Questa scelta comporta importanti conseguenze: fare uso nella traduzione del termine *contract* vorrebbe dire, infatti, optare per una certa interpretazione del dato normativo.

A ben vedere, un discorso analogo si realizza anche per quanto attiene l'utilizzo di *employment* (che si collega a rapporti di tipo subordinato). In quest'ultimo caso, benché sia stato oggetto di discussione la natura autonoma o subordinata della prestazione, il riferimento a *employment* sarebbe da non prendere in considerazione, allineandosi quindi a un orientamento maggioritario che

nega il rilievo della distinzione con riferimento al lavoro accessorio.

Il ricorso alla perifrasi *occasional accessory contract*, sarebbe altrettanto da evitare, in quanto possibile fonte di ambiguità interpretativa. In primo luogo, per la presenza del sostantivo *contract*, per cui valgono le osservazioni già fornite in precedenza, e in secondo luogo perché, almeno allo stato attuale, il venir meno del requisito di occasionalità non giustifica il ricorso all'aggettivo *occasional* nella versione in lingua inglese. In dottrina è altresì frequente l'espressione *accessory work*. Si tratta di una traduzione letterale dell'istituto italiano, che, sebbene necessiti di una nota esplicativa al fine di facilitare la piena comprensione di un osservatore straniero, ha comunque il pregio di essere libera da dubbi di natura interpretativa.

Un'ultima opzione per rendere in inglese la tipologia di lavoro accessorio è quella di fare uso della perifrasi *voucher-based work*, così come avviene frequentemente in ambito internazionale (es. Eurofound), magari mantenendo l'espressione italiana "lavoro accessorio" come riferimento. A ben vedere, e sebbene la formulazione in oggetto si allontani molto dal testo di partenza, sembra essere proprio questa la resa più efficace dell'istituto, in quanto suddetta traduzione privilegia la descrizione della modalità di esecuzione della prestazione lavorativa (attraverso i voucher) anziché la natura della stessa. In questo modo, l'espressione permette di comparare l'istituto ad altre fattispecie a livello europeo, così da comprendere continuità e discontinuità di questa forma di lavoro nei diversi ordinamenti.

Infine, può essere importante segnalare che, a seguito della novella legislativa (l. n. 96/2007), il problema terminologico di cui sopra si arricchisce di ulteriori nuovi spunti. Sono infatti previste diverse forme di lavoro occasionale:

- uno riservato alle persone fisiche non nell'esercizio di attività professionale, che si avvale del c.d. libretto famiglia (in inglese traducibile con *a book of vouchers*);
- uno per gli altri utilizzatori, che si avvale, invece, del c.d. contratto di prestazione occasionale.

Riferimenti

TIRABOSCHI M. (2018), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Lavoro autonomo | *Self-employment*

L'art. 2222 c.c. definisce lavoro autonomo quello reso da chi si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

In inglese, il concetto di lavoro autonomo è espresso con l'espressione *self-employment* e quindi nel contesto inglese il lavoratore autonomo sarà definito come «A person is self-employed if they run their business for themselves and take responsibility for its success or failure» (Gov.UK, 2019).

È importante sottolineare tuttavia che esistono anche altre espressioni in inglese che possono essere impiegate per indicare genericamente il concetto di lavoro autonomo che, non di rado, hanno origine nel contesto dell'inglese utilizzato dalle istituzioni europee.

Si parlerà quindi di *independent work*, *contractor*, *freelance work*, *autonomous work*, *freelance work*, *working on one's own account*. Spesso suddette espressioni possono assumere significati specifici a seconda del contesto in cui sono utilizzati.

Riferimenti

GOV.UK (2019), *Employment Status*, disponibile al link:
<https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed-contractor>

Lavoro domenicale | *Sunday working*

Il concetto di lavoro domenicale è strettamente connesso a quello di riposo settimanale. In tal senso, la convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro del 1921 sul riposo settimanale negli stabilimenti industriali specifica che il personale dovrà «godere durante ogni periodo di sette giorni di un riposo di almeno ventiquattro ore consecutive» (art. 1, comma 1) e che questi «coinciderà, per quanto possibile, con il giorno consacrato dalla tradizione o dalla consuetudine del paese o della regione» (art. 1, comma 3). La stessa posizione è stata espressa dalla Corte di giustizia europea che, annullando l'art. 5, comma 2, della direttiva 93/104/CE il quale specificava che «il periodo minimo di riposo di cui al primo comma comprende in linea di principio la domenica» (art. 5, comma 2), ha stabilito che «la Corte constata che il Consiglio ha omesso di spiegare per quale motivo la domenica, come giorno di riposo settimanale, presenterebbe un nesso più importante con la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto ad un altro giorno della settimana. Di conseguenza, l'art. 5, secondo comma, della direttiva deve essere annullato»¹.

¹ Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione europea, C-84/94 del 12 novembre 1996.

Anche in Italia, è l'art. 9, comma 1, del d.lgs. n. 66/2003 a far riferimento, seppur indirettamente, al concetto di lavoro domenicale, specificando che «Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7». Evidentemente, la mancanza di un chiaro riferimento alla domenica quale giorno di riposo settimanale, soprattutto a livello internazionale, va letta in considerazione di quei Paesi in cui, per diversità culturali e di tradizioni, questi non coincide con la domenica.

La diversità culturale menzionata poc'anzi si esprime anche in termini linguistici al momento di tradurre in inglese il concetto di lavoro domenicale. In tal senso, l'espressione più frequente per indicare la suddetta nozione è *Sunday working* oppure *working on Sundays*.

È però interessante notare che, più in generale, si parla anche di *weekend work*, la cui delimitazione può dipendere anche da consuetudini e fattori culturali. È la stessa Organizzazione nazionale del lavoro a specificare che suddetta terminologia identifica «any work occurring during normal days of rest. While in Western countries the weekend commonly refers to rest days on Saturday and/or Sunday, this is not the case in all countries because of different religions, traditions and customs. For example, in most Arab countries, the traditional weekly rest day is on Friday» (ILO 2004, 1). Se consideriamo la definizione dell'OIL appena riportata, allora *weekend work* può essere impiegato per identificare anche il concetto di lavoro domenicale.

È altresì importante sottolineare, anche ai fini del computo di possibili maggiorazioni retributive, che il lavoro domenicale è un concetto ben diverso da quello di lavoro festivo. In inglese, questa differenza è ben sottolineata anche in terminologici linguistici. L'espressione utilizzata è infatti *working on public holidays* o *working*

on bank holidays, in inglese britannico, dove le espressioni *public holiday* e *bank holiday*, quest'ultima intesa come «a day on which banks are officially closed, kept as a public holiday» (Oxford Dictionary, 2018), identificano il concetto di festività.

Che la distinzione tra lavoro festivo e lavoro domenicale non sia sempre chiara, neanche tra gli addetti ai lavori, si evince anche dall'uso improprio della terminologia impiegata per tradurre questi concetti in inglese all'interno di testi ufficiali. Di seguito alcuni esempi:

Tabella 1. Traduzione di “lavoro festivo” e “lavoro domenicale” nella documentazione UE

Desidero ringraziare anche la Commissione, in particolare per la dichiarazione sul <i>lavoro festivo</i>	I would like also to extend warm thanks to the Commission, particularly for their declaration on <i>working on Sundays</i>
(b) maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, <i>festivo</i> , in condizioni disagiati, ecc.	(b) enhanced rates for overtime, night or <i>weekend work</i> , work of a particularly arduous nature, etc.

Fonte: European Parliament (2000); Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio COM(2003)50 del 4 febbraio 2003

Nel primo caso, lavoro festivo è stato tradotto con *working on Sundays*, sebbene, come abbiamo avuto modo di specificare, i due concetti non sono propriamente la stessa cosa. Quanto al secondo esempio, il lavoro festivo è stato equiparato a quello di *weekend work*. Tuttavia, se consideriamo la definizione dell'ILO riportata in precedenza, l'espressione inglese denota una prestazione lavorativa svolta durante un qualsiasi giorno di riposo che non necessariamente coincide con un giorno festivo.

Riferimenti

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66 - Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro – pubblicato in *Gazzetta Ufficiale* n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61

EUROPEAN PARLIAMENT (2000), *Debates*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20000516+ITEMS+DOC+XML+V0//EN>

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (1921), C14 – Convenzione sul riposo settimanale (industria)

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (2004), *What is Weekend Work?*. disponibile al link: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170725.pdf

OXFORD DICTIONARY (2018), *Bank Holiday*. disponibile al link: https://en.oxforddictionaries.com/definition/bank_holiday

Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo ai conti economici dell'agricoltura nella Comunità, COM(2003)50 del 4 febbraio 2003

Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord contro Consiglio dell'Unione europea, n. c-84/94 del 12 novembre 1996

Lavoro etero-organizzato | *Employer-organised Work*

L'art. 2 del d.lgs. n. 81/2015 prevede che, salve le eccezioni specificate (comma 2), «[a] far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro». Con questa previsione il legislatore introduce nell'ordinamento italiano le collaborazioni organizzate dal committente, consegnando a interpreti, studiosi e pratici del diritto del lavoro, una fattispecie foriera di numerosi interrogativi quanto a collocazione sistematica, confini ed effetti pratici. Questa incertezza ha ripercussioni anche in termini di comparazione e soprattutto di traducibilità della nozione in lingua inglese, che qui, ancor più che in altri casi, impone al comparatista di riflettere sulle implicazioni interpretative della propria traduzione. Per comprendere questo passaggio sembra utile contestualizzare l'introduzione delle collaborazioni organizzate dal committente all'interno di un processo di riforma, quello del *Jobs Act*, che ha visto nella riaffermazione della stabilità dell'impiego subordinato a tempo indeterminato la sua principale direttrice. Ma, soprattutto, la disposizione deve essere contestualizzata all'interno di un decreto legislativo nel quale si pone in continuità con il superamento del contratto a progetto ed il contestuale riemergere delle

collaborazioni coordinate e continuative di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. (art. 52, d.lgs. n. 81/2015).

In un solo colpo, quindi, il legislatore elimina – tramite abrogazione della disciplina di riferimento, che sopravvive fino ad esaurimento dei contratti in essere – il lavoro a progetto (spesso tradotto come *project work* o *project-based work*), resuscita le collaborazioni coordinate e continuative (sovente rese con l'espressione *employer-coordinated freelance work*) e crea una fattispecie cui si applica la disciplina del lavoro subordinato, ma che non impatta sulla definizione di lavoro subordinato non incidendo sulla definizione di cui all'art. 2094 c.c. Rispetto a questa fattispecie, si sono subito distinte numerose posizioni e interpretazioni da parte della comunità giuslavoristica. Di esse, in questa sede, ci si deve limitare, al prezzo di un certo grado di generalizzazione, a dar conto a grandi linee e nell'ottica delle implicazioni sulla possibile traduzione del concetto di lavoro etero-organizzato. Da questo punto di vista si deve osservare come il ventaglio di ipotesi possa essere ricondotto, come osservato da Zoppoli, alla polarizzazione tra la collocazione nell'area della subordinazione o quella nell'area della autonomia di tale fattispecie. All'interno di questi poli si distinguono posizioni anche molto diverse con riferimento tanto al significato sistematico della disposizione quanto ai suoi effetti.

Le conseguenze delle diverse impostazioni si ripercuotono ovviamente sugli effetti riconosciuti alla norma, in particolare rispetto all'estensione dell'applicazione – totale o parziale (e in questo caso con diverse aree di eccezione di applicazione) – della disciplina di lavoro subordinato. Tale eterogeneità di posizioni e interpretazioni non può essere obliterata allorquando si proceda a tradurre il concetto di “lavoro etero-organizzato” o l'espressione, contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, “collaborazioni organizzate dal committente”. A questo fine, piuttosto che proporre una sola, sembra maggiormente opportuno stilare un ventaglio

glio di traduzioni possibili, analizzarle da un punto di vista linguistico e dar conto delle implicazioni rispetto alla lettura del fenomeno (grado di neutralità della traduzione, posizionamento sistematico rispetto alle espressioni che individuano le nozioni ad essa adiacenti, comprensibilità). Di seguito ci si limita a quattro ipotesi rappresentative: altre ancora sono ipotizzabili, anche a partire da quelle presentate.

Una prima possibilità di rendere il concetto in lingua inglese consiste nel ricorso a un calco dall'italiano, *heter-organised work*, del quale è già stato fatto uso da autori di madre lingua italiana. Trattandosi di una semplice trasposizione dell'espressione, tale scelta appare tuttavia discutibile, poiché oltre a risultare ambigua per un lettore straniero che non abbia familiarità con la normativa italiana, tende ad essere una soluzione piuttosto neutra, in quanto non fa emergere la caratteristica principale del lavoro etero-organizzato, ossia che la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa è organizzata dal committente. Una seconda possibilità per tradurre il concetto è quella di rendere l'espressione "collaborazioni organizzate dal committente". Il ricorso a un calco (es. *collaborations organised by the employer*) sebbene risulterebbe poco chiaro in lingua inglese, avrebbe comunque il pregio di essere maggiormente comprensibile rispetto alla prima ipotesi, quanto meno in termini di assonanza con le varie espressioni impiegate per rendere la nozione di "collaborazioni coordinate e continuative". Quest'ultima infatti è spesso tradotta in lingua inglese attraverso l'uso di perifrasi (es. tra le diverse soluzioni, *coordinated and continuative services, continuative and coordinate collaborations*).

Una terza ipotesi, frequentemente impiegata in letteratura, è quella di fare ricorso all'espressione *employer-organised freelance work*. Suddetta traduzione è meno neutra delle alternative proposte in precedenza, poiché la presenza del termine *freelance* fa sì che questa modalità lavorativa sia ricondotta all'ambito del lavoro au-

tonomo. Una traduzione di questo tipo, al netto delle sue implicazioni interpretative, offre altresì una soluzione che consente di chiarire il *discrimen*, quantomeno dal punto di vista giuridico, rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative, dal momento che queste rappresentano il confine, sul lato del lavoro autonomo, della nuova fattispecie.

Una ultima ipotesi è quella di rendere il concetto di lavoro etero-organizzato con *employer-organised work*. Questa espressione, posta in antitesi con la precedente (*employer-organised freelance work*) riflette il dibattito in merito alla collocazione della fattispecie nell'area della subordinazione o della autonomia, propendendo per la prima tesi. L'assenza all'interno della traduzione del termine *freelance*, però, se da un lato sembra privilegiare una riconduzione del lavoro etero-organizzato nell'ambito del lavoro subordinato, non chiarisce agli occhi dell'esperto di common law quali siano le differenze tra il lavoro etero-organizzato, il lavoro dipendente propriamente detto (*salaried employment*) e il concetto, molto ampio, di *employee*.

Lavoro sommerso | *Undeclared Work*

A livello europeo, e tenendo conto delle diversità dei sistemi giuridici vigenti negli Stati membri, l'espressione "lavoro sommerso" denota «qualsiasi attività retribuita lecita di per sé ma non dichiarata alle autorità pubbliche» (Commissione europea, 2007). Questa definizione è tratta dalla comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni - *Rafforzare la lotta al lavoro sommerso*, COM/2007/0628 del 24 ottobre 2007, la quale si presta a una interessante analisi anche da un punto di vista terminologico. Un primo aspetto da evidenziare è che nella versione inglese del testo, l'espressione "lavoro nero" (e non lavoro in nero) ossia una prestazione di lavoro resa nell'ambito della economia sommersa e non istituzionale o anche clandestina (Tiraboschi, 2018), viene impiegata quale sinonimo di "lavoro sommerso". Ciò non avviene nella versione in lingua inglese del documento, all'interno del quale entrambi i concetti vengono resi univocamente con *undeclared work*.

Tabella 1. Traduzione di “lavoro sommerso” e “lavoro nero”

Versione in italiano	Versione in inglese
Rafforzare la lotta al <i>lavoro sommerso</i>	Stepping up the fight against <i>undeclared work</i>
Orientamento specifico n. 9 sul <i>lavoro nero</i>	Specific guideline n° 9 on <i>undeclared work</i>

Fonte: Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM/2007/0628 del 24 ottobre 2007

Va notato tuttavia che in una occasione, all'interno della versione in lingua inglese si fa uso dell'espressione *clandestine work* per indicare il lavoro sommerso:

Tabella 2. Traduzione di “lavoro sommerso”

Versione in italiano	Versione in inglese
Detta definizione pone il lavoro sommerso in correlazione con la frode fiscale e/o previdenziale e abbraccia attività disparate che vanno dai servizi informali rivolti alle famiglie al <i>lavoro nero</i> delle persone che soggiornano illegalmente	This definition links undeclared work with tax and/or social security fraud and covers diverse activities ranging from informal household services to <i>clandestine work</i> by illegal residents

Fonte: Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, COM/2007/0628 del 24 ottobre 2007

Tendenzialmente, *undeclared work* and *clandestine work* possono entrambi essere impiegati per identificare il lavoro sommerso. Tuttavia nella documentazione ufficiale europea, ma anche in lettera-

tura, il primo ha un uso più frequente del secondo. Esistono invero altri termini che possono essere utilizzati in inglese per tradurre il concetto di “lavoro sommerso”. Al momento di definire quest’ultimo infatti, Il documento dell’Organizzazione internazionale del lavoro, *Labour inspection in Europe: Undeclared Work, Migration, Trafficking* spiega che: «Undeclared work is variously referred to as underground or hidden labour, clandestine employment, “black” labour, moonlighting or, commonly, illegal work. These terms are for the most part used in industrialized countries and refer to kinds of work whose activities are covered by labour law, but are not in conformity with its administrative requirements» (OIL, 2010: 1).

Tra le espressioni indicate sopra, *black labour* e *moonlighting* meritano una analisi più approfondita. L’espressione *black labour*, che non a caso è indicata tra virgolette nel documento dell’OIL, può essere ambigua perché può avere anche altri significati (es. lavoratori di colore). Lo stesso dicasi per *moonlighting*, termine che identifica sì una attività lavorativa supplementare a quella che costituisce la fonte di reddito primaria, ma non necessariamente illecita, sebbene il suo uso con questa accezione sia molto frequente. In un altro documento della Commissione europea, il concetto di lavoro nero viene infatti tradotto con *illegal moonlighting*, presupponendo quindi che esistano forme di lavoro lecite che possano rientrare nella definizione di *moonlighting*.

Tabella 3. Traduzione di “lavoro nero”

Versione in italiano	Versione in inglese
[...] <i>nonché a forme di subappalto e di lavoro interinale transfrontaliero, come pure di lavoro nero, che ostacolano seriamente un trattamento</i>	[...] forms of subcontracting and cross-border temporary work, and <i>illegal moonlighting</i> , which are a serious obstacle to the proper treat-

adeguato dei lavoratori migranti o frontalieri;	ment of migrant or border workers
---	-----------------------------------

Fonte: Risoluzione del Parlamento europeo (COM(2001) 116 ‘C5-0188/2001’ 2001/2084(COS)) del 13 dicembre 2001

Sempre nell’ambito del lavoro sommerso, vale la pena segnalare che la Piattaforma europea contro il lavoro sommerso realizzato dalla Commissione europea fornisce un glossario in lingua inglese, all’interno del quale viene evidenziata la distinzione tra *informal economy* (economia informale in italiano) concetto impiegato soprattutto in relazione ai Paesi in via di sviluppo; *shadow economy*, espressione che più genericamente include anche attività illecite, e *under-declared work* (UDW), che riguarda la pratica di corrispondere una parte della remunerazione in nero (*envelope wage* in inglese, che corrisponde al concetto italiano di “fuori busta”).

Riferimenti

COMMISSIONE EUROPEA (2018), *Piattaforma europea contro il lavoro sommerso*, disponibile al link: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1323&langId=en>

Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Rafforzare la lotta al lavoro sommerso, COM/2007/0628 del 24 ottobre 2007

ORGANIZZAZIONE INTERNAZIONALE DEL LAVORO (2010), *Labour inspection in Europe: undeclared work, migration, trafficking*, disponibile al link: https://www.ilo.org/labadmin/info/pubs/WCMS_120319/lang-en/index.htm

Risoluzione del Parlamento europeo sulla comunicazione della Commissione al Consiglio relativa a nuovi mercati europei del lavoro, aperti e

accessibili a tutti (COM(2001) 116 'C5-0188/2001' 2001/2084(COS))
del 13 dicembre 2001

TIRABOSCHI M. (2018), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Lavoro subordinato | *Salaried Employment*

L'art. 2094 c.c. definisce il prestatore di lavoro subordinato come colui il quale si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Di conseguenza, la subordinazione può essere definita come un vincolo di dipendenza giuridica che lega il prestatore di lavoro a un datore di lavoro che si fa carico di dirigere e controllare le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa (Tiraboschi, 2015).

Sembra opportuno sottolineare che, al momento di tradurre il concetto di subordinazione in inglese, bisognerà distinguere tra *subordination* e *salaried employment*.

Nello specifico, laddove si voglia far riferimento alla subordinazione giuridica, si parlerà di *(legal) subordination*, concetto quest'ultimo molto vicino a quello di *control* nel contesto anglosassone.

L'espressione *salaried employment* sarà invece impiegata quando si vuole indicare il lavoro subordinato, inteso come rapporto contrattuale, che si contrappone al lavoro autonomo (*self-employment*). Di conseguenza, il concetto di "lavoratore subordinato" sarà tradotto in inglese con l'espressione *salaried worker* e non, per esempio, con *subordinate worker*.

Riferimenti

TIRABOSCHI M. (2018), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Lavoro a tempo determinato | *Fixed-term Employment*

L'espressione "contratto di lavoro a tempo determinato" identifica un contratto di lavoro subordinato caratterizzato da una durata determinata o determinabile in ragione delle caratteristiche della prestazione dedotta in contratto.

Nei Paesi anglofoni, il contratto di lavoro a tempo determinato è generalmente identificato con l'espressione *fixed-term (employment) contracts*. In tal senso, il *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* in vigore nel Regno Unito definisce questa tipologia contrattuale nel modo che segue: «a contract of employment that, under its provisions determining how it will terminate in the normal course, will terminate (a) on the expiry of a specific term» laddove l'espressione *specific term* (o anche *end date*) traduce quello che in italiano identifichiamo con il termine o la data di fine rapporto. Conseguentemente, l'espressione *fixed-term employee* identificherà il lavoratore assunto attraverso un contratto di lavoro a tempo determinato (*an employee who is employed under a fixed-term contract*), proprio per distinguerlo dal *permanent employee*, ossia chi è assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato (*open-ended employment contract*).

Anche nella documentazione europea il concetto di contratto di lavoro a tempo determinato viene frequentemente reso in inglese con *fixed-term employment contract*:

Tabella 1. Traduzione di “contratto a tempo determinato” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
In circostanze come quelle della causa principale, allorché il <i>contratto di lavoro a tempo determinato</i> di un lavoratore interinale termina (...)	In circumstances such as those of the main proceedings, where the <i>fixed-term employment contract</i> of a temporary worker has ended (...)

Fonte: Ordinanza della Corte C-386/09 del 15 settembre 2010

Tabella 2. Traduzione di “contratto a tempo determinato” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
L'applicazione di alcuni principi è tuttavia circoscritta a determinati gruppi di dipendenti pubblici (ad es. insegnanti con <i>contratto di lavoro a tempo determinato</i>)	However restricted applicability of some principles to certain groups of public employees (e.g. teachers with <i>fixed-term contracts of employment</i>)

Fonte: Report from the Commission COM(2003) 358 of 19 June 2003

I recenti provvedimenti, tra cui il d.lgs. n. 81/2015, fanno anche riferimento alla “successione di contratti”, nonché della possibilità in determinate circostanze di convertire il contratto di lavoro a tempo determinato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Relativamente alla successione di contratti, in inglese il concetto si indica generalmente con *successive fixed-term contracts*. È lo stesso *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* menzionato in precedenza a fare uso di questa espressione con riferimento alle misure per prevenire

l'abuso di questa pratica: «A collective agreement or a workforce agreement may modify [...] this regulation to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts [...]». In dottrina si parla anche di *chain of fixed-term contracts* (letteralmente “catene” di contratti) sebbene questa espressione sia utilizzata perlopiù in maniera eufemistica¹.

Quanto alla possibilità di conversione dei contratti temporanei in contratti a tempo indeterminato, *conversion* e *transformation* sono i termini utilizzati correntemente in inglese:

Tabella 3. Esempi di traduzione del concetto di “conversione dei contratti a tempo determinato”

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] a salvaguardare i posti di lavoro esistenti o a promuovere la <i>conversione</i> di contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato [...]	[...] maintain people in existing jobs or for the <i>conversion</i> of fixed-term employment contracts into contracts of indeterminate duration [...]

Fonte: Comunicazione della Commissione COM(2003) 499 del 26 agosto 2003

Tabella 4. Esempi di traduzione del concetto di “conversione dei contratti a tempo determinato”

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Sulla base delle informazioni a disposizione della Commissione, la normativa italiana vigente, Decreto	It is the Commission's understanding that the Italian legislation in force, Legislative Decree 2015/812,

¹ Si veda tra gli altri Bronstein A. (2009), *International and Comparative Labour Law – Current Challenges*, Palgrave-MacMillan.

legislativo 2015/812, prevede la trasformazione di <i>contratti a tempo determinato</i> successivi in uno permanente dopo 36 mesi	provides for the transformation of successive <i>fixed-term contracts</i> into a permanent one after 36 months
---	--

Fonte: Petizione n. 0167/2016 del 28 ottobre 2016

Riferimenti

BRONSTEIN A. (2009), *International and Comparative Labour Law – Current Challenges*, Palgrave-MacMillan

Comunicazione della Commissione - I fondi strutturali e il loro coordinamento con il fondo di coesione orientamenti indicativi riveduti, COM(2003) 499 del 26 agosto 2003

GOV.UK (2002), *Fixed-term Employees (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations 2002* disponibile al link: <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2002/2034/part/1/made>

Ordinanza della Corte (Settima Sezione) (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dalla Cour du travail de Bruxelles – Belgio) – Jhonny Briot/Randstad Interim, Sodexho SA, Consiglio dell’Unione europea, C-386/09 del 15 settembre 2010

Petizione presentata da F. D’A., cittadino italiano, sul presunto inadempimento da parte dello Stato italiano in merito all’applicazione della direttiva 1999/70/CE nella pubblica amministrazione italiana, n. 0167/2016 del 28 ottobre 2016

Report from the Commission on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, COM(2003) 358 of 19 June 2003

Lavoro a tempo indeterminato | *Open-ended Employment*

Definito dall'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015 quale forma comune di rapporto di lavoro, il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è la tipologia contrattuale attraverso cui il lavoratore si impegna, a fronte di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa a favore del datore di lavoro senza vincolo di durata.

Generalmente, l'espressione "contratto a tempo indeterminato" è resa in inglese con la perifrasi *open-ended employment contract*. Ad esempio, il glossario dei termini utilizzati nel diritto del lavoro nazionale pubblicato su uno dei siti istituzionali del governo irlandese definisce suddetta tipologia contrattuale nel modo che segue: «This is a contract of employment which continues until the employer or employee ends it. It is known as a contract of indefinite duration. This is what employees often refer to as a permanent job» (Citizens Information, 2018).

Proprio questa definizione fornisce lo spunto per introdurre le altre due espressioni impiegate in inglese per definire il contratto di lavoro a tempo indeterminato. La prima è *contract of indefinite duration* frequentemente utilizzata anche nei documenti tradotti dalle istituzioni europee:

Tabella 1. Traduzione di “contratto a tempo indeterminato” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
La sig.ra Meerts era impiegata a tempo pieno dal settembre 1992 alla Proost NV in base a un <i>contratto di lavoro a tempo indeterminato</i>	Ms Meerts had been employed on a full-time basis since September 1992 by Proost NV <i>under an employment contract of indefinite duration</i>

Fonte: Comunicato Stampa n. 93/09 del 22 ottobre 2009

Tabella 2. Traduzione di “contratto a tempo indeterminato” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Il diritto dell’Unione stabilisce che i contratti di lavoro a <i>tempo indeterminato</i> costituiscono la forma generale dei rapporti di lavoro	European Union law is based on the premise that <i>contracts of indefinite duration</i> are the general form of employment relationship

Fonte: Comunicato stampa n. 4/12 del 26 gennaio 2012

Anche il glossario dello Eurofound, che fornisce la traduzione in lingua inglese dei principali concetti del sistema di relazioni industriali in Italia, fa uso di *contract of indefinite duration* per tradurre l’espressione “contratto a tempo indeterminato”, specificando altresì che si tratta di un «employment relationship whose term is not fixed in advance, i.e. an open-ended employment contract» (Eurofound, 2018).

La seconda espressione che compare nella definizione descritta in precedenza è *permanent job*. Come per *indefinite*, anche l’aggettivo *permanent* viene largamente utilizzato in inglese per rendere il concetto di indeterminato. Ad esempio, nel Regno Unito, il *Fixed-term Employees Regulations 2002* stabilisce che nel ca-

so in cui un lavoratore sia stato assunto attraverso una serie di contratti a tempo determinato per un periodo continuativo uguale o superiore a quattro anni, il nuovo contratto che questi andrà a sottoscrivere sarà considerato a tempo determinato (definito appunto come un *permanent contract*): «where a fixed-term employee who has been continuously employed on fixed-term contracts for four years or more is re-engaged on a fixed-term contract without his continuity being broken, the new contract has effect under the law as a permanent contract».

Questa formulazione è altresì utilizzata nella documentazione redatta dalla Commissione europea in alternativa alle soluzioni già proposte (*contract of indefinite duration* e *open-ended contract*), anche all'interno dello stesso documento:

Tabella 3. Traduzione di “contratto a tempo indeterminato” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
I contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro. Nel caso dei lavoratori legati all'agenzia interinale da un <i>contratto a tempo indeterminato</i> , tenendo conto della particolare tutela garantita da tale contratto, occorrerebbe prevedere la possibilità di derogare alle norme applicabili nell'impresa utilizzatrice	Employment contracts of an indefinite duration are the general form of employment relationship. In the case of workers who <i>have a permanent contract</i> with their temporary-work agency, and in view of the special protection such a contract offers, provision should be made to permit exemptions from the rules applicable in the user undertaking

Fonte: Comunicato stampa n. 4/12 del 26 gennaio 2012

Infine vale la pena notare che in alcuni ambiti, quali della formazione, si parla di *continuing contracts* per indicare contratti a tempo

indeterminato, ovvero «*a contract that remains in effect until the teacher resigns, elects to retire, or is retired, or until it is terminated or suspended*» (Ohio Revised Code, 2000). Tuttavia, quest'ultima terminologia sarebbe da evitare in quanto ha un uso circoscritto ad alcuni settori, mentre la più tradizionale perifrasi *open-ended employment contracts* sarebbe da preferire al momento di rendere il concetto italiano di contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Riferimenti

CITIZENS INFORMATION (2018), *The Citizens Information Board, Glossary of Employment Terms: Open-ended Contract*, disponibile al link: http://www.citizensinformation.ie/en/reference/checklists/checklist_glossary_of_employment_terms.html

Comunicato Stampa, Sentenza nella causa C-116/08 Christel Meerts / Proost NV, n. 93/09 del 22 ottobre 2009

Comunicato stampa, Sentenza nella causa C-586/10 Bianca Küçük, n. 4/12 del 26 gennaio 2012

EUROFOUND (2018), *Glossary of Industrial Relations Term: Employment of Indefinite Duration*, disponibile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/employment-of-indefinite-duration>

GOV.UK (2002), *Fixed-term Employees Regulations 2002, no. 234*, disponibile al link: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/pdfs/uksi_20022034_en.pdf

OHIO REVISED CODE (2000), *Section 3319.08: Contracts for employment or reemployment of teachers*, disponibile al link: <http://codes.ohio.gov/orc/3319.08>

Lavoro a tempo parziale | *Part-time Work*

L'espressione "lavoro a tempo parziale" indica la prestazione di lavoro subordinato con una durata inferiore rispetto all'orario normale di lavoro (Tiraboschi, 2018).

La nozione di lavoro a tempo parziale è notoriamente tradotta in inglese dalle espressioni *part-time work* o *part-time employment* e si contrappone a quella di tempo pieno, in inglese *full-time work* o *full-time employment*. Di conseguenza, "contratto di lavoro a tempo pieno" e "contratto di lavoro a tempo parziale" si rendono in inglese rispettivamente con *full-time employment contract* e *part-time employment contract*.

Ai sensi dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. n. 81/2015 nel contratto deve essere definita la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con indicazione specifica del giorno, della settimana, del mese e dell'anno.

Inoltre, seppure il testo del decreto non ne faccia alcun riferimento, nei contratti collettivi e nella prassi aziendale le modalità organizzative del lavoro a orario ridotto si distinguono ancora secondo le tre tipologie riportate di seguito:

a) part-time orizzontale (in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro), il quale si può rendere in inglese con il termine *part-day*

part-time o con la perifrasi *part-time work where one works fewer hours than normal daily working time*;

b) *part-time verticale* (in cui l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno), il quale si può tradurre in inglese con l'espressione *full-day part-time* o con la perifrasi *part-time work where one works full-time only on some days of the week, month or year*;

c) *part-time misto* (una combinazione delle due modalità sopra descritte, che prevede una riduzione dell'orario normale giornaliero, ma con punte verticali in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno), il quale si può esprimere in inglese con *part-time work that combines working full time only on certain days and fewer hours in others*.

Le perifrasi sono da preferire perché le espressioni *horizontal* e *vertical part-time work*, così come *horizontal* e *vertical part-time working arrangements*, frequentemente rinvenibili nei testi tradotti dall'italiano all'inglese, non chiariscono in maniera efficace la differenza tra le tre tipologie di lavoro a tempo parziale.

Riferimenti

TIRABOSCHI M. (2018), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Lavoro a tempo pieno | *Full-time Work*

Il contratto di lavoro a tempo pieno è un contratto che prevede un orario di lavoro stabilito in 40 ore settimanali (art. 3, d.lgs. n. 66/2003) ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi di lavoro (Tiraboschi, 2017).

In inglese, il concetto di “tempo pieno” viene indicato con l’espressione *full-time*, oramai utilizzata anche in italiano, che vuol dire proprio «occupying or using the whole of someone’s available working time» (Oxford Dictionary, 2019).

Tabella 1. Traduzione di “lavoro a tempo pieno” nella documentazione europea

Versione in lingua inglese	Versione in lingua italiana
[...] the national statistical institutes on the basis of the normal working hours of <i>full-time</i> workers [...]	[...] gli istituti di statistica nazionali sulla base dell’orario di lavoro normale dei <i>lavoratori a tempo pieno</i> nell’impresa [...]

Fonte: Regolamento n. 1726/1999 della Commissione del 27 luglio 1999

In inglese si fa spesso uso anche della locuzione *working on a full time basis*, per indicare le forme di lavoro a tempo pieno.

Tabella 2. Traduzione in inglese di “lavoro a tempo pieno” nella documentazione europea

Versione in lingua inglese	Versione in lingua italiana
[...] the salary received and not as if he had worked <i>on a full-time basis</i> [...]	[...]a retribuzione percepita e non come se avesse svolto <i>un’attività a tempo pieno</i> [...]

Fonte: Judgment of the Court (Third Chamber) C-537/07 of 16 July 2009

Infine, vale la pena sottolineare che quando si fa riferimento al tipo di contratto sottoscritto, in inglese è possibile utilizzare la locuzione “*to be on an employment contract*”. Questa espressione può essere impiegata a prescindere dalla tipologia contrattuale (*to be on a part-time contract, a full-time contract* ecc.).

Riferimenti

Judgment of the Court (Third Chamber) (Reference for a preliminary ruling from the Juzgado de lo Social de Madrid – Spain) – Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho v Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA, C-537/07 of 16 July 2009

OXFORD DICTIONARY (2019), *Full-time*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/full-time>

Regolamento della Commissione recante applicazione del regolamento n. 530/1999 del Consiglio relativo alle statistiche sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro, per quanto riguarda la definizione e la trasmissione delle informazioni sul costo del lavoro n. 1726/1999 del 27 luglio 1999

TIRABOSCHI M. (2017), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Licenziamento | *Dismissal*

Il licenziamento indica il recesso dal contratto di lavoro che proviene dalla volontà del datore di lavoro, contrapponendosi quindi alle dimissioni, ossia il recesso che proviene dalla volontà del prestatore di lavoro (Tiraboschi, 2018).

Nei Paesi di area anglosassone, il concetto di licenziamento viene universalmente reso con il termine *dismissal*, indicando questi «*the removal from a position or service*» (Merriam-Webster Legal Dictionary, 2017). Esistono invero altre espressioni impiegate per indicare il recesso unilaterale da parte del datore di lavoro, il cui impiego è tuttavia limitato per esempio a una determinata area geografica (es. *to sack*, utilizzato perlopiù nel Regno Unito), a contesti meno formali (es. *to fire*) o a circostanze particolari (es. *to discharge*). A livello comunitario, le espressioni indicate precedentemente sono spesso utilizzate come sinonimi:

Tabella 1. Traduzione di “licenziamento” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] sociale per i lavoratori atipici, la protezione contro il <i>licenziamento</i> individuale, la revisione della direttiva sull'orario [...]	[...] security for atypical workers, protection against individual <i>dismissal</i> , revision of the working time directive and of the European

	Works Council directive
[...] in quanto ritiene che i lavoratori <i>licenziati</i> saranno i principali beneficiari del piano [...]	[...] because it is of the opinion that the <i>discharged</i> workers are the main beneficiaries of the plan [...]
[...] un dipendente che era stato <i>licenziato</i> per aver falsificato le timbrature del suo cartellino [...]	[...] about an employee who was <i>terminated</i> for allegedly falsifying his employment records [...]

Fonte: European Parliament (2003); European Commission (1999); Decisione della Commissione (2000/520/CE) del 26 luglio 2000

Vale la pena segnalare che il concetto di licenziamento è altresì tradotto con l'espressione *redundancy* (o, in alternativa con la perifrasi *to make someone redundant*):

Tabella 2. Utilizzo di *redundancy* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] nonché dei criteri previsti per la scelta dei lavoratori da <i>licenziare</i> e del metodo previsto per il calcolo di un'eventuale indennità	[...] criteria proposed for the selection of the workers to be made <i>redundant</i> , and the method for calculating any redundancy payments [...]

Fonte: European Parliament (1999)

Tuttavia, questa espressione indica le ipotesi di licenziamento per motivi economici ovvero diminuzione dell'attività produttiva. A conferma di quanto detto, può essere utile riprendere la definizione del concetto di *redundancy* fornita dall'*Employment Rights Act 1996* in vigore nel Regno Unito: «a) the fact that his employer has ceased or intends to cease: (i) to carry on the business for the purposes of which the employee was employed by

him, or (ii) to carry on that business in the place where the employee was so employed, or (b) the fact that the requirements of that business: (i) for employees to carry out work of a particular kind, or (ii) for employees to carry out work of a particular kind in the place where the employee was employed by the employer, have ceased or diminished or are expected to cease or diminish».

Il d.lgs. n. 23/2015, il cui art. 3 è stato tuttavia dichiarato illegittimo da una recente decisione della Corte costituzionale (sentenza della Corte costituzionale n. 194 del 26 settembre 2018), ha introdotto un nuovo regime di tutela per i licenziamenti illegittimi (il c.d. contratto di lavoro a “tutele crescenti”, concetto che può essere espresso in inglese con la perifrasi *employment contract with rising protection*) prevedendo il pagamento di una indennità (*compensation*) anziché la reintegrazione del lavoratore (*reinstatement*) nei casi in cui il licenziamento sia considerato illegittimo. Fermo restando le differenze tra i diversi sistemi normativi a livello internazionale, il concetto di illegittimità relativo al licenziamento viene tradotto in inglese con *unfair*, mentre le espressioni *null and void* vengono impiegate per indicare il licenziamento nullo:

Tabella 3. Traduzione di “licenziamento illegittimo” e “licenziamento nullo” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] fosse condannata al risarcimento dei danni per <i>licenziamento illegittimo</i> , nonché al pagamento di un’indennità sostitutiva [...]	[...] order requiring that company to pay both damages for <i>unfair dismissal</i> and compensation [...]

[...] È <i>nullo</i> il licenziamento nel corso del congedo parentale o quello con decorrenza dall'ultimo giorno per la notifica [...]	[...] Dismissal during parental leave or as from final day for prior notification of intention to take leave <i>is null and void</i> [...]
---	---

Fonte: Corte di giustizia dell'Unione europea (2011); European Commission (2003)

Infine, sempre in tema di cessazione del rapporto di lavoro, vale la pena ricordare che il *Jobs Act* ha altresì introdotto l'obbligo secondo cui le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale dovranno avvenire esclusivamente tramite procedura telematica, al fine di contrastare la pratica delle “dimissioni in bianco”, secondo cui al lavoratore viene fatta firmare la lettera di dimissioni al momento dell'assunzione, permettendo al datore di lavoro di chiudere il rapporto in qualsiasi momento, per esempio in caso di gravidanza o malattia. Più che fare uso di una traduzione letteraria (es. *white resignations*) che risulterebbe incomprensibile in lingua inglese, l'espressione “dimissioni in bianco” può essere resa con la perifrasi *undated letter of resignation*.

Riferimenti

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA (2011), Comunicato Stampa n. 21/11, Sentenza nella causa C-29/10 Heiko Koelzsch / Lussemburgo, disponibile al link: http://europa.eu/rapid/press-release_CJE-11-21_it.htm?locale=en

EUROPEAN PARLIAMENT (2003), *Debate – 18 November 2003, Strasbourg*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20031118+ITEMS+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

EUROPEAN PARLIAMENT (2009), *Press Release Database IP/99/526, Brussels, 20 July 1999*, disponibile al link: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-99-526_en.htm?locale=en

MERRIAM-WEBSTER LEGAL DICTIONARY (2017), *dismissal*, disponibile al link: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/dismissal>

EUROPEAN COMMISSION (2003), Report from The Commission on the Implementation of Council Directive 96/34/EC of 3rd June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC, disponibile al link: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0358:FIN:EN:PDF>

GOV.UK (1996), *Employment Rights Act 1996*, disponibile al link: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>

TIRABOSCHI M. (2015), *Teoria e pratica dei contratti di lavoro*, ADAPT University Press

Orario di lavoro | *Working Time*

L'art. 1, d.lgs. n. 66/2003 definisce l'orario di lavoro come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni». Il provvedimento è attuativo della direttiva 93/104/CE, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e della direttiva 2000/34/CE, che modifica la precedente al fine di comprendere i settori e le attività escluse dal campo di applicazione della stessa. I due provvedimenti, nonché la più recente direttiva 2003/88/CE, rappresentano dei riferimenti preziosi per comprendere come tradurre in inglese oltre che il concetto di orario di lavoro, anche alcuni termini a questo affini.

Per cominciare, la versione in lingua inglese della direttiva 93/104/CE fa uso dell'espressione *working time* per indicare genericamente il concetto di “orario di lavoro”:

Tabella 1. Traduzione di “orario di lavoro” nella direttiva 93/104/CE

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
<i>orario di lavoro</i> : qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali	<i>working time</i> shall mean any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice

Fonte: Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Esistono invero altre due espressioni utilizzate frequentemente in inglese per indicare l'orario di lavoro, le quali vengono impiegate anche nella documentazione europea quali sinonimi di *working time*. La prima è *working hours* (o *work hours*):

Tabella 2. *Working hours* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] effettivamente le donne, che incoraggi gli Stati membri a rendere l'orario di lavoro più flessibile e ad assicurare la parità delle retribuzioni per [...]	[...] that encourages the Member States to make <i>working hours</i> more flexible and to provide equal pay for equal work, we want parental leave to be enjoyed [...]

Fonte: European Parliament (2005)

La seconda espressione è *hours of work*:

Tabella 3. *Hours of work* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] specifici che richiedono un'azione immediata: <i>l'orario di lavoro</i> troppo lungo in alcuni paesi; il problema della reperibilità; i turni di lavoro assurdi; i periodi prolungati di [...]	[...] training highlighted seven points which need immediate action: the excessive <i>hours of work</i> in some countries; the question of on-call duties; unrealistic rostering periods [...]

Fonte: European Parliament (1999)

La direttiva 93/104/CE fornisce altresì la definizione di altri aspetti relativi all'orario di lavoro. Tra questi c'è il periodo di riposo, definito come «qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro». In inglese, questo concetto viene espresso con *rest period* (o *period of rest*), che può essere giornaliero (*daily*), settimanale (*weekly*) o annuale (*yearly*):

Tabella 4. Traduzione di “periodo di riposo” nella direttiva 93/104/CE

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
al fine di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori della Comunità, questi ultimi devono beneficiare di <i>periodi minimi di riposo</i> giornaliero, settimanale e annuale	in order to ensure the safety and health of Community workers, the latter must be granted minimum daily, weekly and annual <i>periods of rest</i>

Fonte: Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Quanto al concetto di pausa, in inglese si parla di *break* o *rest break*:

Tabella 5. Traduzione di “pausa” nella direttiva 93/104/CE

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
<p>Pausa</p> <p>Gli Stati membri prendono le misure necessarie affinché ogni lavoratore benefici, qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 6 ore, di una <i>pausa</i> le cui modalità e, in particolare, la cui durata e condizioni di concessione sono fissate da contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali o, in loro assenza, dalla legislazione nazionale</p>	<p>Breaks</p> <p>Member States shall take the measures necessary to ensure that, where the working day is longer than six hours, every worker is entitled to a <i>rest break</i>, the details of which, including duration and the terms on which it is granted, shall be laid down in collective agreements or agreements between the two sides of industry or, failing that, by national legislation</p>

Fonte: Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

All'interno della direttiva si fa inoltre riferimento alle ferie, che in inglese è tradotto con il termine *leave*, il quale tuttavia è anche impiegato per tradurre altri concetti (es. congedo):

Tabella 6. Utilizzo di *leave* in inglese

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Ogni lavoratore benefici di ferie annuali retribuite di almeno 4 settimane	Every worker is entitled to paid annual <i>leave</i> of at least four weeks
[...] strutture per l'assistenza di altre persone a carico e di promozione del congedo parentale sia per le donne sia per gli uomini	[...] to take measures to promote a better work-life balance for all in terms of childcare, care facilities for other dependents and the pro-

	motion of parental <i>leave</i> for both women and men
--	--

Fonte: Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; Regolamento della Commissione N. 20/2009 del 13 gennaio 2009

L'orario di lavoro infine rileva anche con riferimento ai turni di lavoro e il lavoro notturno. Il primo, definito dalla direttiva analizzata come «qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, ed il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni o settimane», viene reso in inglese con *shift work*, *shift working* o *working on shifts*, dove *shift* identifica proprio il turno di lavoro. Conseguentemente, i lavoratori che operano su turni saranno identificati in inglese con l'espressione *shift workers*:

Tabella 7. Traduzione di “lavoratore su turni” e “lavoro su turni” nella direttiva 93/104/CE

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
<i>Lavoratore a turni</i> : qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del <i>lavoro a turni</i>	<i>Shift worker</i> shall mean any worker whose work schedule is part of <i>shift work</i>

Fonte: Direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro

Quanto al lavoro notturno, il concetto in inglese è genericamente reso con *night work*, mentre il lavoratore che svolge turni notturni è tradotto con *night workers* oppure *workers on night shifts*.

Riferimenti

Direttiva del Consiglio concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro 93/104/CE del 23 novembre 1993

EUROPEAN PARLIAMENT (2005), *Debates*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20050308+ITEM-026+DOC+XML+V0//EN>

EUROPEAN PARLIAMENT (1999), *Debates*, disponibile al link: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+19991103+ITEMS+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

Regolamento della Commissione recante adozione delle specifiche relative al modulo ad hoc 2010 sulla conciliazione tra vita familiare e professionale di cui al regolamento (CE) n. 577/98 del Consiglio, N. 20/2009 del 13 gennaio 2009, disponibile al link: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:009:0007:0011:IT:PDF>

Pensionamento | *Retirement*

Nei Paesi di lingua inglese il concetto di pensionamento, ossia la cessazione dell'attività di un lavoratore e il successivo accesso al trattamento pensionistico, è reso genericamente con il termine *retirement*, indicando quest'ultimo «The action or fact of leaving one's job and ceasing to work» (Oxford Dictionary, 2017). Il ricorso a *retirement* per tradurre la nozione di pensionamento è prassi consolidata anche nella documentazione redatta dalle istituzioni europee:

Tabella 1. Traduzione di “pensionamento” in inglese

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
formazione richieste dal lavoro in questione o la necessità di un ragionevole periodo di occupazione prima del <i>pensionamento</i>	training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before <i>retirement</i>

Fonte: Proposta di direttiva del Consiglio n. 2000/C 177 E/07 del 27 giugno 2000

Tabella 2. Uso di *retirement* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] l'importanza delle riforme dei sistemi pensionistici degli Stati membri al fine di delineare un pensionamento graduale e flessibile	[...] the importance of reforms to Member States' pension systems with a view to creating a gradual and flexible approach to retirement

Fonte: Communication from the Commission COM(2007) 733 of 20 December 2007

Relativamente alla pensione, ossia al contributo economico erogato qualora vengano soddisfatti determinati requisiti, in inglese si parla invece di *pension*:

Tabella 3. Uso di *pension* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] Commissione al ricorrente di indicare un conto bancario nel suo Paese di residenza, ai fini del pagamento della pensione	[...] the Commission's request that the applicant designate a bank account in his country of residence for his <i>pension</i> payments

Fonte: Sentenza del Tribunale della funzione pubblica, causa F-96/08 del 28 ottobre 2010

Quanto al soggetto percettore di pensione, questi viene espresso in inglese con *pensioner* oppure *retiree*. Sebbene sussistano delle differenze tra i due termini, questi sono frequentemente utilizzati come sinonimi:

Tabella 4. Uso di *pensioner* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Qualora il <i>pensionato</i> abbia diritto alla pensione o alle pensioni ai sensi della legislazione di uno o più Stati membri [...]	Where the <i>pensioner</i> is entitled to a pension or pensions under the legislation of one or more Member States [...]

Fonte: Regulation of the European Parliament and of the Council no 883/2004 of 29 April 2004

Tabella 5. Uso di *retiree* nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] addebitato ai pazienti per alcune spese sanitarie e la sostituzione solo parziale dei pensionati nell'amministrazione pubblica)	[...] charged to patients for certain healthcare expenditures and the partial replacement of <i>retirees</i> in public administration)

Fonte: Parere del Consiglio n. 2008/C 49/09 del 12 febbraio 2008

Le principali e più recenti modifiche al sistema pensionistico italiano hanno riguardato fondamentalmente tre aspetti, ossia l'età pensionabile, le modalità di accesso alla pensione di vecchiaia nonché i requisiti per la pensione anticipata. La nozione di età pensionabile in inglese viene resa con *retirement age* ovvero «the age at which most people normally retire from work» (Oxford Dictionary, 2017) o con *pension age*, cioè «the age at which a pension may be claimed» (Oxford Dictionary, 2017). Se si considera il contesto italiano, la seconda opzione sembra rendere meglio il concetto, ovvero l'età per soddisfare i requisiti pensionistici, anche se a livello internazionale le due espressioni sono spesso impiegate come sinonimi:

Tabella 6. Traduzione di “età pensionabile” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
[...] rendite, e infine all’insistenza sull’aumento dell’ <i>età pensionabile</i> che penalizza i lavoratori e non crea più posti di lavoro per i giovani	[...] power, and finally from an insistence on raising the <i>retirement age</i> , which punishes workers and does not create more jobs for young people
[...] europei rimarrebbero sul mercato del lavoro anche al di là dell’ <i>età pensionabile</i> se esistessero le condizioni adeguate	[...] Eurobarometer survey shows many Europeans would stay in the labour market even beyond their <i>pension age</i> if the conditions are right

Fonte: European Parliament (2003); European Commission (2012)

Quanto al concetto di pensione di vecchiaia, in inglese questi può essere espresso con la perifrasi *age-related, contributions-based pension*, visto che suddetta pensione è generalmente erogata al compimento di una determinata età anagrafica unitamente al possesso di certo numero di anni di contributi.

La nozione di pensione anticipata, che può essere percepita a prescindere dall’età anagrafica, sarà tradotta con l’espressione *early retirement*:

Tabella 7. Traduzione di “pensione anticipata” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana	Versione in lingua inglese
Per quanto concerne la <i>pensione anticipata</i> , la Commissione non applica tali disposizioni agli interpreti di conferenza che ha assunto	[...] As regards <i>early retirement</i> , the Commission does not apply these provisions to the conference interpreters whom it recruits.

Fonte: European Commission (2001)

Infine, l’espressione “quota 100”, che identifica i criteri minimi in termini di età anagrafica e anni di contributi per accedere alla pensione, e che è rinvenibile della normativa approvata recentemente, non può essere tradotta letteralmente in inglese in quanto non sarebbe comprensibile al lettore straniero. Si rende quindi necessaria una perifrasi per spiegarne i contenuti, per esempio: *the minimum requirements to access early retirement, consisting of one’s age (62) and years of contributions (38)*.

Riferimenti

Communication from the Commission, Key messages from the Employment in Europe 2007 Report, COM(2007) 733 final of 20 December 2007

European Commission (2001), Answer given by Mrs Diamantopoulou on behalf of the Commission

European Commission (2012), Press release, EU sets out plans for adequate, safe and sustainable pensions

European Parliament (2003), Debates, Tuesday 3 June 2003

Parere del Consiglio sul programma di stabilità aggiornato della Francia, 2007-2012, 2008/C 49/09 del 12 febbraio 2008

Proposta di direttiva del Consiglio che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, 2000/C 177 E/07 del 27 giugno 2000

Regulation of the European Parliament and of the Council no 883/2004 of 29 April 2004 on the Coordination of Social Security Systems

OXFORD DICTIONARY (2017), *retirement age*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/retirementage>

OXFORD DICTIONARY (2017), *pension age*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/pensionage>

OXFORD DICTIONARY (2017), *retirement*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/retirement>

Sentenza del Tribunale della funzione pubblica (Prima Sezione) - Cerafoli/Banca centrale europea (Causa F-96/08) del 28 ottobre 2010

Professionalità | *Professional Competence and Status*

Definire la professionalità è esercizio complicato, in quanto si tratta di una categoria polisemica il cui significato può assumere diverse sfumature a seconda del contesto. Nell'ambito del mercato del lavoro, si fa frequentemente riferimento alla professionalità come a un concetto la cui natura è ambivalente, in quanto è contemporaneamente «attributo del lavoro (prestazione) e del lavoratore (prestatore d'opera)» (Causarano, 2018: 161).

Questa doppia dimensione, ovvero la condizione o il carattere professionali dell'attività e di chi la svolge, ma anche la capacità competente di quest'ultimo (Causarano, 2018), pone una serie di criticità anche al momento della traduzione in lingua inglese.

In tal senso, al fine di rendere il concetto di professionalità in inglese si fa spesso uso del generico *skill*, che tuttavia considera solo una delle dimensioni summenzionate (quella della competenza), essendo questo termine definito come «The ability to do something well; expertise» (Oxford Dictionary, 2019). Lo stesso dicasi di *professionality*, che in inglese è spesso impiegato quale sinonimo di *professionalism*, ossia «the competence or skill expected of a professional» (Oxford Dictionary, 2019) il quale però si avvicina maggiormente al significato di “professionalismo”. Come ricordato da Causarano (2018) il termine in inglese quindi non è acquisito, ed è perciò necessaria una perifrasi che possa comuni-

care il doppio carattere della professionalità, così come inteso nel contesto italiano.

È interessante in tal senso la definizione del concetto fornita dallo Eurofound, che parla di «Term used to indicate both the professional standing of an individual with respect to work performed and the qualitative content or “value” of the job done» (Eurofound, 2003). Viene quindi proposta la traduzione “*professional competence and status*” per rendere “professionalità”. Questa espressione, sebbene meno idiomatica, sembra essere più completa rispetto alle altre opzioni, in quanto rende l’idea dell’ambivalenza che caratterizza il termine in italiano.

Riferimenti

CAUSARANO P. (2018), Dimensioni e trasformazioni della professionalità, in Cipriani A. Gramolati A. e Mari G. Il lavoro 4.0. *La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 159-174

EUROFOUND (2003), *Professionalità*, disponibile al link: <https://www.eurofound.europa.eu/efemiredictionary/professional-competence-and-status-0>

OXFORD DICTIONARY (2019), *Professionalism*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/professionalism>

OXFORD DICTIONARY (2019), *Skills*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/skill>

Reddito di cittadinanza | *Guaranteed Minimum Income*

Per tradurre in inglese l'espressione "reddito di cittadinanza" vengono per lo più utilizzate le locuzioni *citizen's income* e *universal basic income* o anche la perifrasi *a minimum income for jobless and unemployed Italians*.

Tutte queste formulazioni non risultano, tuttavia, adeguate a rappresentare la misura italiana individuata con l'espressione "Reddito di cittadinanza".

Citizen's income e reddito di cittadinanza sono traduzioni letterali l'una dell'altra espressione, accettabili perché individuano lo stesso concetto, ovvero una prestazione assistenziale universale ed incondizionata, basata sulla cittadinanza: «An unconditional, non-withdrawable income paid to every individual as a right of citizenship» (Citizen's Income, 2019). Tuttavia, tale locuzione non è adatta a tradurre la misura così denominata e introdotta nell'ordinamento italiano, perché questa non è di fatto un reddito di cittadinanza come definito poc'anzi.

Al contrario, si tratta di una prestazione da ricondurre all'ambito del reddito minimo garantito, ovvero un sussidio sociale la cui erogazione è subordinata a diverse condizioni soggettive, in particolare la situazione di indigenza, e generalmente a forme di condizionalità consistenti nella disponibilità ad accettare un lavoro oppure a svolgere attività utili alla comunità (Spattini, 2019).

Peraltro, la locuzione *citizen's income* non descriverebbe in modo adeguato la misura, poiché possono beneficiare del reddito di cittadinanza non solo i cittadini italiani, ma anche i soggetti residenti in Italia «in via continuativa da almeno 10 anni al momento della presentazione della domanda».

La traduzione alternativa, *universal basic income*, si spiega con il fatto che nella letteratura internazionale *citizen's income* appartiene più in generale alla categoria dell'*universal basic income* ovvero del reddito (universale) di base. Tuttavia, questa traduzione presenta le stesse criticità di *citizen's income*, nel senso che non si tratta di un reddito di base, per le stesse ragioni sopra indicate.

Ugualmente sarebbe altresì da evitare la perifrasi a *minimum income for jobless and unemployed Italians* poiché, considerando i criteri di accesso al reddito di cittadinanza, fa presupporre da un lato che siano solo i cittadini di nazionalità italiana a poterne beneficiare, e dall'altro che i destinatari debbano essere in condizione di disoccupazione, mentre nella realtà il presupposto è l'indigenza. Infatti, tale misura potrebbe anche integrare un reddito da lavoro.

Al momento di rendere il concetto in inglese, non va dimenticato che, in definitiva, il reddito di cittadinanza così come inteso dal legislatore italiano ha tutte le caratteristiche del reddito minimo garantito, come definito e conosciuto nella letteratura internazionale. Proprio per tale ragione, una possibile traduzione in lingua inglese dell'espressione italiana potrebbe essere *guaranteed minimum income*, locuzione che permetterebbe di evitare verbose perifrasi, chiarendo altresì che il sussidio non è accessibile a chiunque (*universal basic income*) o solo ai cittadini italiani (*citizen's income*).

Riferimenti

Citizen's Income (2019), disponibile al link: <https://citizensincome.org/>

S. SPATTINI (2019), *Dal progetto alla attuazione: prove tecniche di reddito di cittadinanza in Italia*, *Bollettino ADAPT*, n. 1, disponibile al link: <http://www.bollettinoadapt.it/dal-progetto-alla-attuazione-prove-tecniche-di-reddito-di-cittadinanza-in-italia/>

Retribuzione | *Remuneration*

La retribuzione rappresenta una delle componenti principali del rapporto di lavoro e non di rado è tra gli aspetti più dibattuti in sede di contrattazione collettiva. In Italia la fonte normativa di riferimento è la Costituzione, che all'art. 36 stabilisce che «Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa». Oltre alla Carta costituzionale, anche il codice civile prevede una retribuzione per il lavoratore subordinato (art. 2094) ovvero un corrispettivo per il lavoratore autonomo (art. 2222).

Il concetto di retribuzione è evidentemente noto anche nei Paesi anglosassoni e per questo la traduzione in lingua inglese non presenta, almeno in teoria, particolari difficoltà. Tuttavia, come spesso accade nella trasposizione di un concetto dalla lingua di partenza a quella di arrivo, anche termini apparentemente banali possono nascondere delle insidie. Una criticità nell'ambito del processo di traduzione è data dal fatto che parole di lingue diverse possono presentare somiglianze in ambito fonetico (la c.d. omofonia) oppure morfologico (fenomeno noto come omografia), pur assumendo diversi significati. È il caso dei falsi amici (in inglese *false friends*), che caratterizzano anche la terminologia giuridica.

Nello specifico, la parola retribuzione, che identifica ciò che spetta al lavoratore a seguito della prestazione lavorativa, viene tradotta in inglese con *remuneration* (tra l'altro simile in termini morfologici all'italiano "remunerazione") ma non con *retribution*, in quanto questa ha generalmente il significato di "punizione", "castigo". La tendenza a tradurre retribuzione con l'inglese *retribution* è particolarmente diffusa tra coloro la cui lingua madre è l'italiano, proprio a causa della somiglianza morfologica e fonetica tra le due parole, ma lo stesso potrebbe avvenire anche per altre lingue europee, in quanto sia *retribución* in spagnolo che *rétribution* in francese sono morfologicamente simili all'inglese *retribution*.

Di conseguenza, anche nella traduzione dall'italiano all'inglese di espressioni composte, l'uso di *remuneration* deve essere preferito a *retribution*: ad esempio, "livelli retributivi" potrà essere reso con *remuneration levels* (e non con *retribution levels*), "pacchetto retributivo" sarà tradotto con *remuneration package* (anziché *retribution package*), mentre per tradurre "retribuzione lorda o netta" si utilizzerà l'espressione *gross or net remuneration* (ma non *gross o net retribution*).

Rimanendo in tema di retribuzione, anche la traduzione in lingua inglese di "salario" e "stipendio" potrebbe essere meno scontata di quanto si possa pensare. In Italia, con il primo si identifica la retribuzione oraria, generalmente corrisposta agli operai (*blue-collar workers*), mentre il secondo fa riferimento alla retribuzione su base mensile, percepita dagli impiegati (*white-collar workers*). Va detto che questa differenza non è sempre netta, in quanto "salario" e "stipendio" sono frequentemente utilizzati come sinonimi. In inglese, così come in italiano, tale distinzione è tutt'altro che precisa (Si veda in tal senso il glossario disponibile sul sito dello *US Bureau of Labor Statistics* alla voce *wage and salary workers*). Generalmente in inglese la retribuzione oraria è identificata con il

concetto di *wage*, mentre quanto percepito dal lavoratore, a prescindere dal numero di ore lavorate, è definito *salary* ed è solitamente calcolato su base annuale. È interessante altresì notare che l'*Oxford Dictionary* fornisce la seguente definizione di *salary*: «fixed regular payment, typically paid on a monthly basis but often expressed as an annual sum, made by an employer to an employee, especially a professional or white-collar worker» (*Oxford Dictionary*, 2018), specificando che questo termine viene frequentemente utilizzato per indicare la retribuzione spettante agli impiegati piuttosto che agli operai, diversamente quindi da quanto avviene in italiano.

In inglese è presente anche il termine *stipend*, che solo in parte può essere considerato un sinonimo di stipendio, in quanto il suo uso è limitato al compenso percepito dai sacerdoti (*clergymen*) oppure dai percettori di borsa di studio in ambito accademico (nei Paesi anglosassoni si parla infatti di *stipendiary* o *non-stipendiary research fellowship*, a seconda che la posizione sia coperta o meno da una borsa di studio).

Che la distinzione tra *wage* e *salary* non sia sempre ben definita lo dimostrano anche alcune espressioni composte utilizzate in ambito lavoristico. Ad esempio, *salaried employees* indica i lavoratori con contratto di lavoro subordinato (*salaried employment*), a prescindere che si tratti di *white-collar workers* o *blue-collar workers*. Allo stesso modo, l'espressione *wage employment* è spesso contrapposta a *self-employment* nella distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo, senza distinguere tra coloro che percepiscono un salario o uno stipendio.

Può essere utile infine fornire un riferimento in merito alla terminologia utilizzata in inglese per tradurre termini che in italiano denotano forme di retribuzione corrisposte “in nero”. In tal senso, suddetto concetto può essere reso genericamente in lingua inglese con l'espressione *illegal payment*. In alternativa, *cash in hand*

o, più informalmente, *payment under the table*, sono locuzioni frequentemente impiegate in inglese per indicare il pagamento in contanti, che non è quindi soggetto a oneri contributivi. Di particolare interesse è altresì l'espressione *envelope wage*, che il glossario disponibile sulla piattaforma europea contro il lavoro sommerso definisce come «an undeclared wage paid by a formal employer to a formal employee in addition to their official declared salary, in order to reduce their tax and social security payments and therefore labour costs. It arises from a verbal agreement between the employer and employee, and often additional conditions are attached to its payment, which are not in the formal written contract or terms of employment» (European Commission, 2018). Per tale motivo, *envelope wage* potrebbe essere ricondotta al concetto italiano di “fuori busta”.

Riferimenti

EUROPEAN COMMISSION (2018), *Glossary*, disponibile al link:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1323&langId=en>

OXFORD DICTIONARY (2018), *Salary*, disponibile al link:
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/salary>

US BUREAU OF LABOR STATISTICS (2018), *Glossary*, disponibile al link:
<https://www.bls.gov/bls/glossary.htm>

Somministrazione | *Agency Work*

La somministrazione di lavoro consiste nella fornitura professionale di manodopera, introdotta per la prima volta nell'ordinamento italiano dalla l. n. 196/1997 (pacchetto Treu), con il nome di fornitura di lavoro temporaneo. Successivamente il d.lgs. n. 276/2003 (legge Biagi) ha rivisto la materia e identificato la fornitura di manodopera con il nome di somministrazione di lavoro, da ultimo disciplinata dal d.lgs. n. 81/2015. La somministrazione di lavoro è una fattispecie giuridica che consente ad una agenzia di somministrazione di mettere «a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore» (art. 30, comma 1, d.lgs. n. 81/2015). Il lavoro somministrato consiste pertanto in un rapporto trilaterale, che riguarda l'impresa, definita utilizzatrice, ossia chi richiede la fornitura di manodopera e alla quale il lavoratore assicura la prestazione; l'agenzia di somministrazione, che fornisce i lavoratori, e il lavoratore. La fattispecie della somministrazione, quindi, presuppone la presenza di tre soggetti, prevedendo l'esistenza di due rapporti contrattuali distinti. Da un lato, il contratto di somministrazione concluso tra l'utilizzatore (e.g. l'azienda) e l'agenzia di somministrazione. Dall'altro, il contratto di lavoro sottoscritto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore. Entrambi i contratti possono essere a tempo determi-

nato ovvero a tempo indeterminato. Nel caso in cui la somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato, si parlerà anche di staff leasing, istituto oggetto di diverse modifiche nel corso del tempo, non ultime quelle previste dal *Jobs Act*.

Oltre che da un punto di vista giuridico, il concetto di somministrazione si presta a una interessante analisi linguistica. Ad esempio, le espressioni “somministrazione di lavoro” o “lavoro in somministrazione” denotano la terminologia impiegata nell’ordinamento italiano, che però non rispecchia le formulazioni utilizzate nel contesto internazionale. Proprio per tale ragione, a livello comparato sembra più opportuno fare uso dell’espressione “lavoro tramite agenzia” per indicare quel rapporto trilaterale tra l’agenzia, un lavoratore e un utilizzatore della prestazione lavorativa (Spattini e Tiraboschi, 2011). Questo aspetto emerge prendendo in esame la documentazione internazionale e, nello specifico, la direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale. Ed è proprio la direttiva che si presta a due ulteriori riflessioni di carattere terminologico e concettuale. La prima è la presenza di alcune discordanze tra la versione in lingua inglese e quella in italiano del testo della Commissione. La seconda riguarda il testo in inglese e, segnatamente, una certa difformità riscontrabile tra i termini impiegati nella direttiva e quelli presenti nella normativa dei Paesi anglosassoni, in particolare il Regno Unito.

Il primo aspetto, ossia la discrepanza tra le due versioni della direttiva, è evidente sin dal titolo del documento. Nella versione in lingua inglese si parla infatti di *temporary agency work*, locuzione che al momento della trasposizione in italiano, diventa lavoro tramite agenzia interinale. Questa resa sembra allontanarsi dall’originale, in quanto nella versione in lingua inglese l’aggettivo “interinale” (*temporary*) è riferito al lavoro, non all’agenzia. Ciò che è interinale, ovvero temporaneo, è appunto la prestazione del lavoratore.

Per tale ragione, si sarebbe dovuto parlare di lavoro interinale tramite agenzia piuttosto che di lavoro tramite agenzia interinale. Si potrebbe sottolineare anche che il ricorso all'aggettivo "interinale", oltre a non corrispondere al significato attribuito nella versione in lingua inglese, non tiene neanche conto della terminologia giuridica utilizzata nell'ordinamento italiano (il termine viene impiegato per lo più nella prassi e/o in contesti non tecnici), in cui "temporaneo" viene preferito. L'ambiguità nell'impiego dell'aggettivo "interinale" riemerge all'interno del testo anche con riferimento agli altri due soggetti della somministrazione, ossia il lavoratore e l'agenzia di somministrazione. Con riferimento al primo, nella direttiva in lingua inglese si parla di *temporary agency worker*, reso in italiano con lavoratore tramite agenzia interinale. Quanto al secondo, l'espressione *temporary-work agency* presente nella versione in inglese del testo, viene tradotta con agenzia interinale. In entrambi i casi, vale il discorso di cui sopra secondo cui "interinale" connota la prestazione e non il lavoratore o l'agenzia. Si potrebbe osservare che, se si considera la normativa italiana, la non attribuzione dell'aggettivo temporaneo alla prestazione è, quantunque non intenzionale, più pertinente, in quanto come detto la somministrazione di lavoro può avere luogo sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. Il secondo aspetto riguarda la mancanza di uniformità nella terminologia relativa all'istituto della somministrazione impiegata nella direttiva e nella normativa dei Paesi anglosassoni. Un esempio di questa difformità può essere fornito da un'analisi, sebbene non esaustiva, dell'*Agency Workers Regulation 2010*, il provvedimento che implementa la direttiva sul lavoro tramite agenzia nel Regno Unito. In particolare, i soggetti che realizzano questo peculiare rapporto triangolare (definito nel testo *triangular relationship*) sono infatti identificati con una terminologia che si differenzia, a volte leggermente altre volte in maniera evidente, da quella utilizzata dalla

Commissione europea. Il lavoratore, per esempio, viene identificato con l'espressione *agency worker*, discostandosi da quella utilizzata nella direttiva per l'assenza dell'aggettivo *temporary*. Tuttavia, la natura temporanea della prestazione di lavoro viene specificata nella definizione che lo stesso *Workers Regulation 2010* fornisce di *agency workers*: «an individual who is supplied by a temporary work agency to work temporarily for and under the supervision and direction of a hirer». L'impresa utilizzatrice, nella direttiva europea denominata *user undertaking*, viene identificata con una diversa "etichetta" nel Regno Unito. Nel documento in questione si parla infatti genericamente di *hirer* (letteralmente "colui che assume" o, contestualizzando, "colui che affitta"). La definizione di impresa utilizzatrice, che nel testo non viene mai resa con il termine impiegato nella direttiva è: «a person engaged in economic activity, public or private, whether or not operating for profit, to whom individuals are supplied, to work temporarily for and under the supervision and direction of that person». Quanto al soggetto che fornisce la manodopera, l'*Agency Workers Regulation 2010* non si discosta dalla terminologia della Commissione, facendo uso dell'espressione *temporary work agency* per identificare: «a person (a) supplying individuals to work temporarily for and under the supervision and direction of hirers; or (b) paying for, or receiving or forwarding payment for, the services of individuals who are supplied to work temporarily for and under the supervision and direction of hirers».

È interessante osservare anche che nel Regno Unito esistono altri due soggetti autorizzati alla fornitura di manodopera, ossia le *employment agencies* e le *employment businesses*. Nel primo caso, si tratta di soggetti che svolgono sia attività di intermediazione che di somministrazione, come dimostra la definizione di *employment agency* fornita dall'*Employment Agencies Act 1973*: «the business of providing services for the purpose of finding workers employ-

ment with employers or of supplying employers with workers for employment by them». Quanto alle *employment businesses*, queste svolgono esclusivamente attività di somministrazione e corrispondono grosso modo alle nostre agenzie di somministrazione¹. In conclusione, *agency work* sembra rendere in maniera efficace il concetto di somministrazione, così come *agency worker* pare essere una traduzione valida di “lavoratore somministrato”. Relativamente alla resa di “agenzia di somministrazione”, e quantomeno con riferimento al contesto del Regno Unito, *employment business* sarebbe da preferire ad *employment agency* per i motivi esposti sopra. È pur vero però che nella letteratura internazionale *temporary work agency* è genericamente impiegato per indicare le agenzie di somministrazione, fermo restando che la presenza dell’aggettivo *temporary* potrebbe creare ambiguità interpretative con riferimento all’attività di somministrazione svolta nel contesto italiano.

Riferimenti

GOV.UK (1973), *Employment Agencies Act 1973*, disponibile al link: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1973/35>

GOV.UK (2010), *Agency Workers Regulation 2010*, disponibile al link: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made>.

GOV.UK (2018), *Employment agencies and Businesses*, disponibile al link: <https://www.gov.uk/employment-agencies-and-businesses>

¹ La differenza tra *employment agency* ed *employment business* è altresì riportata sul sito del governo inglese, dove si segnala chiaramente che le seconde sono specializzate in attività di somministrazione: «Employment businesses engages a work-seeker under a contract who then works under the supervision of someone else. This is normally called ‘temporary agency work’ or ‘temping’» (Gov.UK, 2018).

SPATTINI S., TIRABOSCHI M. (2011), *La somministrazione di lavoro, un confronto comparato in Confindustria Bergamo (a cura di), Ricerca sulle risorse umane*, Confindustria Bergamo, disponibile al link: http://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/16476spattini_tirabos.pdf

Tutele crescenti | *Rising Protection*

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti non rappresenta propriamente una nuova tipologia contrattuale, quanto piuttosto una misura tesa a rivedere i regimi di tutela previsti per i lavoratori assunti a tempo indeterminato in caso di licenziamento illegittimo. L'espressione "a tutele crescenti" fa infatti riferimento all'entità del risarcimento economico riconosciuto al lavoratore, il cui importo sarà proporzionale all'anzianità di servizio.

In lingua inglese sono diverse le espressioni utilizzate per rendere il concetto di "tutele crescenti", le quali sono perlopiù un tentativo di tradurre il concetto in maniera letterale. In letteratura è sovente il ricorso a locuzioni quali *employment contract with rising protection*, o a espressioni affini (es. *rising-protection employment contract* oppure *employment contract with rising levels of protection*). Queste formulazioni, pur rendendo efficacemente la natura incrementale del livello di protezione (reso attraverso *rising protection*), non sembrano tuttavia adeguate a identificare chiaramente la tipologia contrattuale a cui questa si applica (a tempo indeterminato) nonché la forma che suddetta tutela assume (indennizzo economico). Quanto alla documentazione ufficiale, lo studio *Elderly Women Living Alone: An Update of Their Living Conditions* pubblicato nel 2015 dalla Commissione europea, traduce l'espressione "contratto di lavoro a tutele crescenti" con *permanent employment contract with ri-*

sing protections against unfair dismissal che, rispetto alle soluzioni precedenti, sembra essere più efficace, in quanto decisamente più specifica.

Lo stesso dicasi dell'OECD, che nella nota diffusa a fine 2014, *Italy: Reforms Open New Prospects for Growth and Jobs*, parla di uno *standard labour contract for new hires, with employment protection rising with job tenure*, formulazione che tuttavia rappresenta quasi un calco dall'italiano. Proprio lo strumento della perifrasi sembra essere una buona opzione per rendere il concetto e al contempo fornire una spiegazione dello stesso. Una proposta alternativa a quelle già analizzate potrebbe essere la formulazione *seniority-based compensation granted to workers on open-ended employment contracts who faced unfair dismissal*. Così tradotta, il lettore internazionale potrà comprendere facilmente che le forme di tutela previste non coinvolgono tutti i lavoratori, ma solo coloro assunti attraverso contratti di lavoro a tempo indeterminato (*workers on open-ended employment contracts*) e che suddetta tutela si traduce in una indennità (*compensation*) che dipende dall'anzianità di servizio (*seniority-based*).

A seguito della sentenza n. 194 del 26 settembre 2018 della Corte costituzionale, che ha dichiarato illegittimo l'art 3, comma 1 del *Jobs Act* (ossia del d.lgs. n. 183/2015, anche come modificato dal c.d. "decreto dignità", il d.l. n. 87/2018, convertito in l. n. 96/2018), pare utile fornire un tentativo di traduzione degli altri parametri che bisognerà tenere in considerazione al fine del calcolo dell'indennità spettante al lavoratore. Nello specifico, si tratta del numero di dipendenti occupati (che in inglese potrebbe essere: *number of employees hired*), dimensione della attività economica (che potrebbe essere reso in inglese con l'espressione *scale of economic activity*) e comportamento e condizioni delle parti (traducibile in inglese con *behaviour and conditions of the parties*).

Riferimenti

EUROPEAN PARLIAMENT (2015), *Elderly Women Living Alone: An Update of Their Living Conditions*, disponibile al link: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519219/IPOL_STU\(2015\)519219_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519219/IPOL_STU(2015)519219_EN.pdf)

OECD (2014), *Italy: Reforms Open New Prospects for Growth and Jobs*, disponibile al link: <http://www.oecd.org/italy/italy-reforms-open-new-prospects-for-growth-and-jobs.htm>

TIRABOSCHI M. (2015), *Conversione o semplice trasformazione dei contratti per l'applicazione delle cosiddette tutele crescenti?*, in *Bollettino ADAPT*, n. 14

Welfare aziendale | *Occupational Welfare*

Definire il concetto di welfare aziendale è operazione complessa, in quanto questa espressione può essere impiegata per indicare diversi tipi di servizi e prestazioni. Il welfare aziendale, associato spesso al concetto di “secondo welfare”, in quanto pensato per integrare il “primo welfare” di carattere pubblico, non è una nozione propriamente giuridica; la sua origine va infatti ricercata nella contrattazione collettiva e, più in generale, nel sistema di relazioni industriali.

In tal senso, una prima riflessione da fare è che, nel contesto italiano, l'espressione welfare aziendale può anche indicare il welfare occupazionale. Titmuss definisce infatti quest'ultimo come l'insieme dei servizi e delle prestazioni che vengono erogate dalle aziende ai propri dipendenti semplicemente in virtù del contratto di lavoro che lega le une agli altri, indipendentemente dal tipo di misura, dalla sua natura giuridica (volontaria od obbligatoria, unilaterale o contrattuale) o anche dalla sua fonte normativa (previsione di CCNL, di contratto aziendale o territoriale, ecc.). In Italia, il welfare aziendale riguarda sia forme di welfare unilaterale volontario che di welfare obbligatorio; conseguentemente, il welfare aziendale può sovrapporsi al welfare occupazionale.

C'è però da dire che il welfare aziendale può anche essere rappresentato come un sottoinsieme del welfare occupazionale, se si considera il welfare aziendale contrattuale. In questo caso, il wel-

fare contrattuale originato da contratti territoriali e nazionali, eventualmente anche erogato da enti bilaterali (welfare bilaterale), sarebbe classificato come welfare occupazionale (in quanto contrattuale), ma non aziendale. Se al contrario, si facesse rientrare nel welfare aziendale tutto il welfare contrattuale erogato a livello aziendale, anche se non di fonte strettamente aziendale, allora la definizione di welfare aziendale coinciderebbe con la definizione di welfare occupazionale.

Questa “sovrapposizione” pone una serie di criticità al momento di tradurre il concetto in lingua inglese. L’espressione necessita anzitutto di una riflessione in chiave terminologica, a partire dall’uso dell’anglicismo *welfare*. Decontestualizzato, il termine si caratterizza per una molteplicità di significati; può essere reso in italiano con “benessere”, “salute”, “bene”, oppure impiegato per indicare soggetti destinatari di sussidi pubblici, come nell’espressione *to be on welfare*. L’associazione con l’aggettivo “aziendale” indica invece iniziative intraprese dal datore di lavoro a favore dei dipendenti per rispondere a esigenze e bisogni specifici.

Nella letteratura prodotta in lingua inglese sono diverse le espressioni utilizzate per tradurre il concetto di welfare aziendale. Il primo esempio è quello di *company welfare*, espressione tutta italiana in realtà, che più che come traduzione viene spesso impiegata quale sinonimo di “welfare aziendale”. Il termine è tuttavia poco frequente in inglese e sicuramente più comprensibile in italiano.

Il secondo esempio riguarda invece la nozione di *corporate welfare*, che nulla ha a che vedere con quella di welfare aziendale. I due concetti potrebbero essere accomunati, data anche la tendenza a rendere l’italiano “aziendale” con l’inglese *corporate* (come avviene correttamente in altre espressioni, es. cultura aziendale, che in inglese si traduce con *corporate culture*). A questa espressione tuttavia viene frequentemente attribuita una connotazione negativa, es-

sendo impiegata per indicare forme di sostegno economico erogate dallo Stato a imprese e aziende e considerate ingiustificate o moralmente ingiuste. Furono Ralph Nader, attivista e politico americano, e David Lewis, leader del *New Democratic Party* canadese, tra i primi a utilizzare questa terminologia.

Come si è visto, quindi una traduzione letterale in inglese di welfare aziendale non rappresenta una soluzione efficace. Un'alternativa potrebbe essere quella di rendere il concetto con *employee benefits*, sebbene questa opzione sia forse troppo generica per riassumere le sfumature del termine italiano. Altrettanto ambiguo è il ricorso a espressioni quali *fringe benefits* (utilizzato anche in italiano quale sinonimo di “benefici accessori”) e *perquisites*, che indica prestazioni e servizi erogati in situazioni ben precise.

Invero, e considerando la sovrapposizione tra welfare aziendale e welfare occupazionale a cui si è fatto riferimento in precedenza, welfare aziendale potrebbe essere tradotto in inglese con *occupational welfare*, che è appunto la traduzione più adeguata di welfare occupazionale.

Riferimenti

MASSAGLI E., SPATTINI S., TIRABOSCHI M. (2019), *Fare welfare in azienda. Guida pratica per imprese, consulenti, sindacalisti, operatori*, ADAPT University Press

OXFORD DICTIONARY (2018), *Welfare*, disponibile al link: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/welfare>

TITMUS R.M. (1958), *Essays on the welfare state*, Allen and Unwin

Notizie sull'autore

Pietro Manzella è Senior Research Fellow presso ADAPT e Professore a contratto di lingua inglese per scopi specialistici presso l'Università di Brescia. Ha conseguito il dottorato in relazioni di lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia ed è stato Visiting Scholar presso la Cornell University (USA) e la London School of Economics and Political Science (Regno Unito). Il suo ambito di ricerca è relativo alle criticità derivanti dalla traduzione nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali comparate.

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

1. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma a metà del guado*, 2012
2. P. Rausei, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata*, 2012
3. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2012
4. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2012*, 2012
5. AA.VV., *I programmi alla prova*, 2013
6. U. Buratti, L. Casano, L. Petruzzo, *Certificazione delle competenze*, 2013
7. L. Casano (a cura di), *La riforma francese del lavoro: dalla sécurisation alla flexicurity europea?*, 2013
8. F. Fazio, E. Massagli, M. Tiraboschi, *Indice IPCA e contrattazione collettiva*, 2013
9. G. Zilio Grandi, M. Sferrazza, *In attesa della nuova riforma: una rilettura del lavoro a termine*, 2013
10. M. Tiraboschi (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, e della coesione sociale*, 2013
11. U. Buratti, *Proposte per un lavoro pubblico non burocratico*, 2013
12. A. Sánchez-Castañeda, C. Reynoso Castillo, B. Palli, *Il subappalto: un fenomeno globale*, 2013
13. A. Maresca, V. Berti, E. Giorgi, L. Lama, R. Lama, A. Lepore, D. Mezzacapo, F. Schiavetti, *La RSA dopo la sentenza della Corte costituzionale 23 luglio 2013, n. 231*, 2013

14. F. Carinci, *Il diritto del lavoro in Italia: a proposito del rapporto tra Scuole, Maestri e Allievi*, 2013
15. G. Zilio Grandi, E. Massagli (a cura di), *Dal decreto-legge n. 76/2013 alla legge n. 99/2013 e circolari “correttive”: schede di sintesi*, 2013
16. G. Bertagna, U. Buratti, F. Fazio, M. Tiraboschi (a cura di), *La regolazione dei tirocini formativi in Italia dopo la legge Fornero*, 2013
17. R. Zucaro (a cura di), *I licenziamenti in Italia e Germania*, 2013
18. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2013*, 2013
19. L. Mella Méndez, *Violencia, riesgos psicosociales y salud en el trabajo*, 2014
20. F. Carinci (a cura di), *Legge o contrattazione? Una risposta sulla rappresentanza sindacale a Corte costituzionale n. 231/2013*, 2014
21. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act – Le misure per favorire il rilancio dell’occupazione, riformare il mercato del lavoro ed il sistema delle tutele*, 2014
22. M. Tiraboschi (a cura di), *Decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34. Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell’occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese – Prime interpretazioni e valutazioni di sistema*, 2014
23. G. Gamberini (a cura di), *Progettare per modernizzare. Il Codice semplificato del lavoro*, 2014
24. U. Buratti, C. Piovesan, M. Tiraboschi (a cura di), *Apprendistato: quadro comparato e buone prassi*, 2014
25. M. Tiraboschi (a cura di), *Jobs Act: il cantiere aperto delle riforme del lavoro*, 2014
26. F. Carinci (a cura di), *Il Testo Unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014*, 2014
27. S. Varva (a cura di), *Malattie croniche e lavoro. Una prima rassegna ragionata della letteratura di riferimento*, 2014
28. R. Scolastici, *Scritti scelti di lavoro e relazioni industriali*, 2014
29. M. Tiraboschi (a cura di), *Catastrofi naturali, disastri tecnologici, lavoro e welfare*, 2014

30. F. Carinci, G. Zilio Grandi (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto I*, 2014
31. E. Massagli (a cura di), *Il welfare aziendale territoriale per la micro, piccola e media impresa italiana. Un'indagine ricostruttiva*, 2014
32. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi – Atto II*, 2014
33. S. Stefanovichj, *La disabilità e la non autosufficienza nella contrattazione collettiva italiana, alla luce della Strategia europea sulla disabilità 2010-2020*, 2014
34. AA.VV., *Crisi economica e riforme del lavoro in Francia, Germania, Italia e Spagna*, 2014
35. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2014*, 2014
36. M. Tiraboschi (a cura di), *Occupabilità, lavoro e tutele delle persone con malattie croniche*, 2015
37. F. Carinci, M. Tiraboschi (a cura di), *I decreti attuativi del Jobs Act: prima lettura e interpretazioni*, 2015
38. M. Soldera, *Dieci anni di staff leasing. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nell'esperienza concreta*, 2015
39. M. Tiraboschi, *Labour Law and Industrial Relations in Recessionary Times*, 2015
40. F. Carinci (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi. Atti del X Seminario di Bertinoro-Bologna del 23-24 ottobre 2014*, 2015
41. F. Carinci, *Il tramonto dello Statuto dei lavoratori*, 2015
42. U. Buratti, S. Caroli, E. Massagli (a cura di), *Gli spazi per la valorizzazione dell'alternanza scuola-lavoro*, in collaborazione con IRPET, 2015
43. U. Buratti, G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani, un anno dopo. Analisi e proposte*, 2015
44. D. Mosca, P. Tomassetti (a cura di), *La trasformazione del lavoro nei contratti aziendali*, 2015
45. M. Tiraboschi, *Prima lettura del decreto legislativo n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, 2015

46. F. Carinci, C. Cester (a cura di), *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015*, 2015
47. F. Nespoli, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il Jobs Act dal progetto alla attuazione*, 2015
48. F. Carinci (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, 2015
49. Studio Legale Tributario D. Stevanato (a cura di), *Introduzione al processo tributario*, in collaborazione con ADAPT ANCL Padova e Regione Veneto, 2015
50. E. Dagnino, M. Tiraboschi (a cura di), *Verso il futuro del lavoro*, 2016
51. S. Santagata (a cura di), *Lavoro e formazione in carcere*, 2016
52. A. Cassandro, G. Cazzola (a cura di), *Il c.d. Jobs Act e i decreti attuativi in sintesi operativa*, 2016
53. M. Del Conte, S. Malandrini, M. Tiraboschi (a cura di), *Italia-Germania, una comparazione dei livelli di competitività industriale*, 2016
54. F. Carinci (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, 2016
55. G. Rosolen, F. Seghezzi (a cura di), *Garanzia Giovani due anni dopo. Analisi e proposte*, 2016
56. L. Casano, G. Imperatori, C. Tourres (a cura di), *Loi travail: prima analisi e lettura. Una tappa verso lo "Statuto dei lavori" di Marco Biagi?*, 2016
57. G. Polillo, *ROMA – reset. Una terapia contro il dissesto*, 2016
58. J.L. Gil y Gil (dir.), T. Ushakova (coord.), *Comercio y justicia social en un mundo globalizado*, 2016
59. F. Perciavalle, P. Tomassetti (a cura di), *Il premio di risultato nella contrattazione aziendale*, 2016
60. M. Sacconi, E. Massagli (a cura di), *Le relazioni di prossimità nel lavoro 4.0*, 2016
61. Bollettinoadapt.it, *Annuario del lavoro 2016*, 2016

62. E. Dagnino, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *La nuova grande trasformazione del lavoro. Lavoro futuro: analisi e proposte dei ricercatori ADAPT*, 2017
63. G. Cazzola, D. Comegna, *Legge di bilancio 2017: i provvedimenti in materia di assistenza e previdenza*, 2017
64. S. Fernández Martínez, M. Tiraboschi (a cura di), *Lavoro e malattie croniche*, 2017
65. E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi (a cura di), *Il piano Industria 4.0 un anno dopo*, 2017
66. E. Massagli (a cura di), *Dall'alternanza scuola-lavoro all'integrazione formativa*, 2017
67. G. Cazzola, *Storie di sindacalisti*, 2017
68. S. Bruzzone (a cura di), *Salute e persona: nella formazione, nel lavoro e nel welfare*, 2017
69. A. Corbo, F. D'Addio, L.M. Pelusi, M. Tiraboschi (a cura di), *Tirocini extracurricolari: i primi recepimenti regionali delle linee guida del 25 maggio 2017*, 2017
70. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT*, 2017
71. E. Massagli, F. Nespoli, F. Seghezzi (a cura di), *Elezioni 2018: il lavoro nei programmi dei partiti*, 2018
72. V. Ferro, M. Menegotto, F. Seghezzi (a cura di), *Il lavoro temporaneo tra contratti a termine e somministrazione. Prima analisi in vista del c.d. decreto dignità*, 2018
73. M. Menegotto, F. Seghezzi, S. Spattini (a cura di), *Misure per il contrasto al precariato: primo commento al decreto-legge n. 87/2018 (c.d. decreto dignità)*, 2018
74. A. Rosafalco, *Politiche migratorie e diritto del lavoro*, 2018
75. S. Fernández Martínez, *La permanencia de los trabajadores con enfermedades crónicas en el mercado de trabajo. Una perspectiva jurídica*, 2018
76. M. Menegotto, P. Rausei, P. Tomassetti (a cura di), *Decreto dignità. Commentario al d.l. n. 87/2018 convertito dalla l. n. 96/2018*, 2018
77. AA.VV., *Un anno di Bollettino ADAPT – 2018*, 2019

78. L. Casano, E. Massagli, E. Prodi, F. Seghezzi, M. Tiraboschi, *Una alleanza tra mondo della ricerca e imprese per l'occupazione dei giovani Per una via italiana al modello Fraunhofer Gesellschaft*, 2019
79. M. Marocco, S. Spattini (a cura di), *Diritto al lavoro, contrasto alla povertà, politica attiva, inclusione sociale: le tante (troppe?) funzioni del reddito di cittadinanza all'italiana. Primo commento al d.l. n. 4/2019*, 2019
80. A. Cezza, *Management by Objectives e relazioni industriali: dalla teoria al caso Ducati Motor Holding S.p.A.*, 2019
81. S. Negri, *Lavorare in un parco di divertimento: relazioni con gli ospiti, legami sociali e standardizzazione*, 2019

SOCI ADAPT

Adecco Group	Confprofessioni	Generali Italia
ANC	Confsal	Gi Group
ANCL Veneto	Coopfond-Legacoop nazionale	Ifoa
Aninsei	Cremonini	IHI Charging Systems International
Assindustria Venetocentro	Day Ristoservice	Ikea Italia Retail
Assoimprenditori Alto Adige	Edenred	Inail
Assolavoro	Elettra Sincrotrone Trieste	Lavoropiù
Assolombarda	Enel	Manageritalia
ASSTRA	Eni	Manpower
Bracco	ERG	Manutencoop
Brembo	Esselunga	MCL
Cisl	Farmindustria	Quanta
CNA	Federalberghi	Randstad Italia
Coldiretti	Federdistribuzione	Scuola Centrale
Confagricoltura	FederlegnoArredo	Formazione
Confagricoltura Verona	Federmanager	Sistema Impresa
Confartigianato	Federmeccanica	SNFIA
Confcommercio	Femca-Cisl	Sodexo Motivation Solutions Italia
Confcooperative	Fim-Cisl	Synergie Italia
Confesercenti	Fincantieri	Tempor
Confimi Industria	Fipe	UBI Banca
Confindustria Bergamo	Fondazione Bruno Kessler	UGL
Confindustria Verona	Fondazione E. Mach	Umana
Confindustria Vicenza	Fondazione Fai-Cisl	Well Work
		World Employment Confederation

ADAPT LABOUR STUDIES E-BOOK SERIES

ADAPT – Scuola di alta formazione in relazioni industriali e di lavoro

