

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 verifichino 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:

Esempio 1. Traduzione di "Flessibilità in entrata e in uscita"

Versione in inglese

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 **exit flexibility**, better regulated **entry flexibility**, a more comprehensive system of unemployment benefits and better alignment of wages on productivity materialise

Versione in italiano

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 **flessibilità in uscita**, di una **flessibilità in entrata** meglio regolamentata, di un sistema più integrato di sussidi di disoccupazione e di un migliore allineamento dei salari alla produttività

Fonte: [Council Recommendation of 8 July 2014 on the National Reform Programme 2014 of Italy and delivering a Council opinion on the Stability Programme of Italy, 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 and 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):

Esempio 2. Traduzione di “Flessibilità in entrata e in uscita”

Versione in inglese

The flexicurity regimes applied by some Member States are based on different models. They favour either “**external**” **flexibility**, which involves human resources policies adapted to market constraints, or “**internal**” **flexibility** characterised by work organisation which is adapted to workers’ needs.

Versione in italiano

I regimi di flessicurezza applicati da taluni Stati membri sono fondati su modelli diversi. Tali regimi privilegiano o la **flessibilità detta esterna**, che implica politiche di risorse umane adeguate alle esigenze del mercato, o la **flessibilità detta interna**, caratterizzata da un’organizzazione del lavoro adeguata alle esigenze dei lavoratori. Due modelli conciliano queste forme di flessibilità

Fonte: [Employment in Europe Report 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***).

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

 [Pietro_Manzella](#)

Scarica il PDF 