

Nell'ordinamento italiano, la nozione di contratto di solidarietà indica accordi conclusi tra il datore e le rappresentanze sindacali che hanno come oggetto la diminuzione dell'orario di lavoro. Tale riduzione del monte ore si applica nell'eventualità di una crisi aziendale, per scongiurare l'ipotesi del licenziamento (contratti di solidarietà "difensivi") ovvero per favorire nuove assunzioni (in questo caso si parla di contratti di solidarietà "espansivi").

I contratti di solidarietà non rappresentano una realtà esclusivamente italiana, richiamando in parte il concetto tedesco di *Kurzarbeit* (letteralmente "lavoro corto"). Nonostante l'origine internazionale, la resa di questo concetto in inglese appare tuttavia ambigua e per nulla semplice. Anche le fonti ufficiali non sono sempre concordi nelle soluzioni offerte, alimentando ulteriormente il dibattito su quale sia (e se davvero esista) una "giusta" traduzione.

Uno studio comparato condotto dalla Organizzazione internazionale del lavoro (*The ILO Termination of Employment Digest*, International Labour Office, Genève, 2000, 190) **al pari di gran parte della dottrina internazionale redatta in lingua inglese** (Ad esempio T. Treu, *Labour Law in Italy*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2007, 125, e B. Bercusson, *European Labour Law*, Cambridge University Press, Cambridge, 2009, 363 (nota 108). Si veda anche R. Blanpain, Takashi Araki, Shinya Ouchi (eds), *Labour Law in Motion, Diversification of the Labour Force and Terms and Conditions of Employment*, *The Bulletin of Labour Relations*, Kluwer Law International, The Netherlands, 2004, 125. Non meno ambigua è la traduzione 'employment solidarity contracts' in T. Kruppe, R. Rogowski, K. Schömann, *Labour Market Efficiency in the European Union Employment Protection and Fixed Term Contracts*, Routledge, Oxon, 1998, 195) **traduce "contratti di solidarietà" con *solidarity contracts*.** Questa opzione, marcatamente letterale, trova giustificazione nel tentativo di far comprendere la natura solidale dell'accordo (*solidarity*), secondo cui *tutti* i lavoratori riducono le ore di lavoro (e quindi parte della remunerazione) per evitare un ridimensionamento del personale. La scelta tuttavia appare discutibile, in quanto l'espressione *solidarity contracts* è priva di significato in inglese e potrebbe risultare poco comprensibile da un anglofono che non abbia familiarità con la normativa lavoristica in Italia. Inoltre, il termine *contract* nella tradizione anglosassone fa generalmente riferimento a un accordo individuale (si noti la traduzione di "contratto di lavoro", *employment contract*) mentre in questo caso sarebbe più opportuno parlare di *agreement*. Decisamente più efficace, in quanto meno letterale e più incentrata sulla dimensione concettuale, è la **versione** proposta dallo *European Industrial Relations Glossary* (EMIRE), il glossario redatto dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro che rende la nozione di contratti di solidarietà difensivi con *job-security agreements* e la tipologia di contratti di solidarietà espansivi con *job-creation agreements*. È probabilmente questa la variante che esprime con maggiore chiarezza il

significato dell'accordo (Eurofound, *The European Industrial Relations Glossary*
<http://www.eurofound.europa.eu/emire/ITALY/INDUSTRIALRELATIONSLABOURRELATIONS-IT.htm>).

Invero, le caratteristiche del contratto di solidarietà sembrano ricondurre, sebbene con le dovute differenze, alla nozione di *work sharing* di origine anglosassone. Il Dipartimento del lavoro americano è molto chiaro nel definire l'istituto: "*The principle behind Work Sharing is simple;*

instead of laying off a percentage of the workforce to cut costs, an employer can reduce workers' hours by the same percentage and keep the entire workforce on the job". In inglese questi programmi sono identificati con diverse etichette (*short-time work, shared work programs* oppure *short-time compensation programs*), anche se la sostanza e i contenuti in gran parte coincidono (vedi anche la definizione di *short-time work schemes* in M. Tiraboschi, S. Spattini, *Anti-crisis Labour Market Measures and their Effectiveness between Flexibility and Security*, in *Labour Regulation in the 21st Century: In Search of Flexibility and Security*, T. Davulis e D. Petrylaite, Cambridge Scholars Publishing, 2012, 167).

Il concetto di *work sharing*, che come detto coincide con una riduzione dell'orario di lavoro, non deve essere confuso con quello di *job sharing* (o *job-sharing*), ossia una tipologia contrattuale per cui due lavoratori assumono l'impegno di svolgere la stessa prestazione lavorativa. Infatti a livello internazionale sussiste una certa confusione.

Esemplificativo in tal senso è il fatto che l'*Inter-Active Terminology for Europe* (IATE), la banca dati terminologica interistituzionale dell'Unione Europea utilizzata per la consultazione, creazione e gestione dei dati terminologici, impieghi *work-sharing* e *job-sharing* quali sinonimi (ed esempio al momento di tradurre il concetto francese di *travail partagé*). L'ambiguità nasce dal fatto che le parole *work* e *job* sono entrambe impiegate in lingua inglese per identificare il concetto di lavoro, sebbene con sfumature di significato totalmente diverse.

Le criticità appena descritte rappresentano una ulteriore conferma di almeno tre aspetti fondamentali. Innanzitutto emerge palesemente la necessità di specializzarsi nelle discipline oggetto dell'attività di traduzione. In altre parole le conoscenze meramente linguistiche devono essere accompagnate da uno studio approfondito delle materie prese in esame al fine di evitare interpretazioni ambigue o fuorvianti. È altresì fondamentale selezionare accuratamente le fonti di riferimento. Spesso la soluzione è già presente in letteratura e non vi è necessità di "inventare" termini che potrebbero non essere compresi dal lettore internazionale. Infine più che la mera etichetta, è importante tradurre il concetto che accompagna una data espressione, magari anche a scapito di una equivalenza puramente linguistica.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

@Pietro_Manzella

Scarica il pdf 