

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)
Per entrare nella Scuola di ADAPT e nel progetto [Fabbrica dei talenti](#)
scrivi a: selezione@adapt.it

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[1]. L'istituto del licenziamento è stato oggetto di diversi interventi legislativi nel corso degli anni, non ultime le previsioni introdotte dal d. lgs. no. 23/2015 (c.d. contratto a tutele crescenti). Nello specifico, tale disposizione supera la reintegrazione nel posto di lavoro (ai sensi dell'art. 18 St. Lav.) in caso di licenziamento illegittimo di lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015, prevedendo invece un risarcimento correlato alla anzianità di servizio del prestatore di lavoro.

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*). Anche l'espressione *termination of employment* viene frequentemente impiegata per tradurre il concetto di licenziamento, sebbene questa indichi più generalmente la risoluzione del contratto di lavoro. A livello comunitario, le espressioni indicate precedentemente sono spesso utilizzate come sinonimi:

Tabella n. 1 - Traduzione di “licenziamento” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana

[...] sociale per i lavoratori atipici, la protezione contro il **licenziamento** individuale, la revisione della direttiva sull'orario [...] [2]

[...] in quanto ritiene che i **lavoratori licenziati** saranno i principali beneficiari del piano [...] [3]

[...] un dipendente che era stato **licenziato** per aver falsificato le timbrature del suo cartellino [...] [4]

Versione in lingua inglese

[...] security for atypical workers, protection against individual **dismissal**, revision of the working time directive and of the European Works Council directive.

[...] because it is of the opinion that the **discharged workers** are the main beneficiaries of the plan [...]

[...] about an employee who was **terminated** for allegedly falsifying his employment records [...]

Fonte: EUR-lex

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 n. 2 - Utilizzo di "redundancy" nella documentazione europea

Versione in lingua italiana

[...] nonché dei criteri previsti per la scelta dei **lavoratori da licenziare** e del metodo previsto per il calcolo di un'eventuale indennità

Versione in lingua inglese

[...] criteria proposed for the selection of the **workers to be made redundant**, and the method for calculating any redundancy payments [...] [5]

Fonte: EUR-lex.

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*".

Come si è detto, il decreto legislativo no. 23/2015 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 n. 3 – Traduzione di “licenziamento illegittimo” e “licenziamento nullo” nella documentazione europea

Versione in lingua italiana

[...] fosse condannata al risarcimento dei danni per **licenziamento illegittimo**, nonché al pagamento di un'indennità sostitutiva [...] [6]

[...] È **nullo il licenziamento** nel corso del congedo parentale o quello con decorrenza dall'ultimo giorno per la notifica [...] [7]

Versione in lingua inglese

[...] order requiring that company to pay both damages for **unfair dismissal** and compensation [...]

[...] **Dismissal** during parental leave or as from final day for prior notification of intention to take leave is **null and void** [...]

Fonte: EUR-lex.

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 [8]. 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**.

Pietro Manzella

ADAPT Senior Research Fellow

 @Pietro_Manzella

[1] M. Tiraboschi, *Teoria e Pratica dei Contratti di Lavoro*, ADAPT University Press, 2015.

[2] European Parliament, *Debate – 18 November 2003, Strasbourg*,

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do? pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20031118+ITEMS+DOC+XML+V0//EN&language=EN>

[3] European Commission, *Press Release*,

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-94-469_it.htm?locale=en.

[4] DECISIONE DELLA COMMISSIONE (2000/520/CE) del 26 luglio 2000,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:215:0007:0047:IT:PDF>.

[5] European Parliament, Press Release Database IP/99/526, Brussels, 20 July 1999,

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-99-526_en.htm?locale=en.

[6] Corte di giustizia dell'Unione europea, *Comunicato Stampa n. 21/11*, Lussemburgo, 15 marzo 2011, Sentenza nella causa C-29/10 Heiko Koelzsch / Lussemburgo,

http://europa.eu/rapid/press-release_CJE-11-21_it.htm?locale=en.

[7] 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,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2003:0358:FIN:EN:PDF>.

[8] M. Tiraboschi, la nuova legge sulle dimissioni in bianco, occupazione femminile e tutela delle lavoratrici, *Radio Radicale*, 14 settembre 2015,

<https://www.bollettinoadapt.it/la-nuova-legge-sulle-dimissioni-in-bianco-occupazione-femminile-e-tutela-delle-lavoratrici>.

Scarica il **PDF** 