

Tendenza settimana corta

Una norma in Italia ancora non c'è ma aumentano le aziende che scelgono il modello con soli quattro giorni lavorativi

Da Intesa a Lamborghini il risultato è sempre lo stesso "Più produttività e benessere"

**Per Bloomberg
"in questo modo
si può risolvere
il problema del lavoro"**

**Venerdì dimezzato
per Lavazza
Luxottica debutterà
ad aprile**

ROBERTO CASCELLA
PEOPLE MANAGEMENT
INTESA SANPAOLO



Servono flessibilità e capacità organizzativa anche nel management
Adesioni al 70%

UMBERTO TOSSINI
CHIEF PEOPLE & CULTURE
LAMBORGHINI



Abbiamo ridotto i tempi morti ottimizzando l'organizzazione anche in fabbrica

IL DOSSIER
MANUEL FOLLIS

La Germania è l'ultimo Paese in ordine di tempo ad aver lanciato una sperimentazione per introdurre quella che in Italia abbiamo ribattezzato «settimana corta». Una scelta che per Bloomberg «potrebbe risolvere il problema del lavoro in Germania». Il Belgio invece è stato il primo Paese a introdurre questa possibilità a livello legislativo, concedendo nel febbraio 2022 il

diritto alla settimana lavorativa di quattro giorni a parità di stipendio. Esperimenti quasi ovunque in Europa: Regno Unito, Spagna, Islanda, Svezia e Finlandia. È dibattito acceso persino in Giappone, Paese «dedito al lavoro» per eccellenza. In Italia, nessuna modifica legislativa ma molto dibattito e sperimentazioni crescenti.

Il punto dirimente è uno: chiarire se conviene. Alle imprese, perché per i dipendenti discussione ce n'è poca. Secondo l'Istat, nel suo rapporto «Misure di produttività, anni 1995-2022», la produttività del lavoro diminuisce dello 0,7% per effetto di un aumento delle ore lavorate maggiore dell'incremento del valore aggiunto. Insomma, si lavora tanto ma si produce poco.

Le aziende si stanno muovendo in maniera autonoma e in ordine sparso. La prima a partire è stata Intesa Sanpaolo. «Abbiamo iniziato da più di un anno, non si tratta più di una sperimentazione, la direzione è fissata - conferma Roberto Cascella, responsabile People Management & Hr Transformation dell'istituto -. L'esperienza è molto positiva sia in termini di soddisfazione delle persone, sia in

termini di produttività, con un'adesione che ha superato le aspettative. Servono flessibilità e capacità organizzativa, anche nel management». Ma alla fine «l'equilibrio tra i tempi di lavoro e i tempi di famiglia è un elemento fondamentale nel benessere di chi lavora, motivante per la persona e competitivo per l'azienda». Finora ha chiesto l'abilitazione alla settimana corta circa il 70% di coloro che la potevano richiedere (personale full time della governance e di alcune filiali, in totale circa 28.500 persone). Di questi il 42% nel periodo marzo-settembre ha utilizzato la settimana corta, per un totale di oltre 30 mila settimane. E il dato è in crescita.

L'ultima in ordine di tempo a debuttare è stata Lamborghini. L'accordo sindacale prevede l'alternarsi di una settimana da 5 giorni e una da 4 per il personale di produzione o collegato a essa che lavora su due turni e turno centrale. La modifica prevederà invece una settimana da 5 giorni e due da 4 per il personale di produzione, o collegato, che lavora su un regime a tre turni (mattina, pomeriggio e notte). Nel primo caso la riduzione sarà di 22 giorni, nel secondo di 31. «Abbiamo ot-



timizzato i tempi di lavoro effettivo rispetto a quelli che possiamo definire tempi morti e le persone sono fiduciose», spiega Umberto Tossini, Chief People & Culture del gruppo.

Teamsystem ha lanciato la settimana corta nel maggio del 2023: «Abbiamo scelto una filosofia che si basa su fiducia, flessibilità e responsabilizzazione delle persone, perché ciascun dipendente sia messo nelle migliori condizioni di poter organizzare il lavoro sulla base delle proprie esigenze che sono, per loro natura, mutevoli nel tempo», spiega Donatella Isaia, Group Chief People & Culture Officer. Ha aderito il 75% dei lavoratori, con lo smart working parte integrante del modello.

EssilorLuxottica invece è «solamente all'inizio di un percorso che porta finalmente nelle fabbriche quella valorizzazione di tempo e spazio personale che fino ad oggi è stata un'esclusiva del mondo degli uffici», sottolinea il responsabile delle Risorse umane Piergiorgio Angeli. Si partirà da aprile, «ma stiamo avendo risposte entusiastiche negli incontri nelle nostre fabbriche, sono esigenze particolarmente sentite».

Ci sono anche novità nell'ultimo contratto integrativo del Centro Direzionale di Torino di Lavazza. L'azienda ha ampliato lo smart-working fino a 10 giorni mensili da utilizzare anche consecutivamente, dopo «l'introduzione per circa 900 persone del vener-

di breve», ha fatto notare Enrico Contini, capo delle risorse umane del gruppo. Un progetto pilota «che consisteva nell'uscita anticipata di tre ore nella giornata del venerdì per quindici settimane, da maggio a settembre, grazie anche a un miglior utilizzo delle riduzioni di orario contrattualmente previste». La valutazione, sia da un punto di vista organizzativo che dell'apprezzamento delle persone, «è molto positiva e proseguiremo con questa modalità di lavoro in modo strutturale anche nei prossimi anni, sempre nello stesso periodo. La percentuale di utilizzo del nuovo schema orario nei venerdì brevi è stata complessivamente di oltre il 93%». —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA FOTOGRAFIA

Media di ore lavorate a settimana
2022, 20-64enni

