



Ius Laboris Italy Global HR Lawyers

Toffoletto De Luca Tamajo

Oltre il lunedì- venerdì

Come la settimana
corta sta cambiando
il futuro del lavoro

Oltre il lunedì-venerdì

Come la settimana corta sta cambiando il futuro del lavoro

Cresce l'interesse intorno alle iniziative, italiane e internazionali, di sperimentazione della **settimana corta** di quattro giorni lavorativi. I motivi del crescente interesse sono fondamentalmente due:

1. **Equilibrio vita-lavoro:** le nuove generazioni, in particolare la **Generazione Z**, sono sempre più attente a un equilibrio tra lavoro e vita privata. Quindi un modello di flessibilità lavorativa che dia più spazio a interessi e passioni personali può costituire un potente mezzo di **attraction** e **retention** di giovani talenti.
2. **Flessibilità per tutti:** l'esigenza di offrire forme di flessibilità lavorativa anche a coloro che, per il tipo di lavoro, non possono lavorare da remoto e quindi non sono coinvolti in politiche di smart working.

Le tradizionali forme di flessibilità del tempo di lavoro, già presenti nell'ordinamento, nei contratti collettivi e nella pratica (orario multiperiodale, banca ore, flessibilità in entrata e in uscita, abolizione delle timbrature), evidentemente non bastano più.

Come funziona

Gli esperimenti di **settimana corta** sin qui attuati stanno dando **risultati positivi**, in termini sia di **soddisfazione** delle persone sia di **mantenimento della produttività**. Non c'è tuttavia un modello unico di settimana corta.

In generale, si tratta di prevedere un certo numero di settimane all'anno in cui non si lavora il venerdì, **senza impatto** (o con un impatto limitato) sulla **retribuzione**. Le tecniche utilizzate sono molto diverse tra loro, e tutte richiedono particolare attenzione al quadro normativo e ai differenti contesti aziendali.

- **Redistribuzione** dell'orario settimanale
- **Riduzione dell'orario complessivo** tramite l'assorbimento dei permessi retribuiti (ROL, PIR)
- **Part-time** con riproporzionamento della retribuzione, accompagnato però da attribuzioni ad hoc che consentano di mantenere sostanzialmente inalterato il trattamento percepito dal lavoratore

Sperimentazione e flessibilità

Ogni azienda adotta una soluzione in base alle proprie necessità, e le modifiche sono solitamente concordate tramite **accordi collettivi aziendali e accordi individuali**, poiché la partecipazione al programma è volontaria. È cruciale salvaguardare il carattere **sperimentale** (e quindi temporaneo) di questa forma di flessibilità, prevedendo una *way-out* per il caso in cui i risultati non siano quelli sperati.

Un passo verso la legge

Il dibattito sulla settimana corta non riguarda solo le singole aziende. In Parlamento sono già in discussione **progetti di legge** che mirano a **incentivare** l'adozione della settimana corta, prevedendo sgravi contributivi per le imprese che decidono di adottarla.

Key takeaways

- **Analizza il contesto aziendale:** Valuta quali reparti o ruoli potrebbero beneficiare di un modello di settimana corta e in che forma (es. riduzione oraria, redistribuzione del carico di lavoro).
- **Coinvolgi il personale:** La partecipazione deve essere volontaria. Organizza focus group o sondaggi per raccogliere feedback e capire le preferenze dei dipendenti.
- **Sperimenta in piccolo:** Avvia un progetto pilota in un team o reparto specifico, monitorando attentamente i risultati in termini di produttività e soddisfazione.
- **Concorda le regole:** Prepara accordi collettivi o individuali per definire chiaramente le condizioni del progetto, incluse le modalità di uscita in caso di esiti negativi.
- **Monitora e adatta:** Usa KPI specifici per valutare l'impatto della settimana corta su produttività, turnover e benessere dei dipendenti, e apporta modifiche dove necessario.



Avv. Aldo Bottini
Partner

Contatta l'esperto