

06

CENTRO STUDI EXPERIENCE

LA PAROLA AI GIOVANI DELL'ANCL



Buongiorno cari lettori e lettrici. Vi avvertiamo, questo é un numero speciale.

“CENTRO STUDI EXPERIENCE – LA PAROLA AI GIOVANI DELL’ANCL”

Il Centro Studi affronta il tema della settimana lavorativa da 4 giorni.

Negli ultimi tempi, soprattutto in grandi contesti aziendali, si sta sperimentando questa tipologia di lavoro monitorandone gli effetti.

In questo modello la conciliazione vita-lavoro schizza in cima alla classifica delle priorità, sulla scia delle pesanti ripercussioni che la crisi pandemica ha avuto in tema di percezione del lavoro e valutazione del tempo a nostra disposizione.

È possibile produrre di più e in meno tempo? È possibile offrire il medesimo standard di servizio avendo meno ore lavorative a disposizione? È applicabile indistintamente a tutti i settori questo schema? Se tutti lavorassimo un giorno in meno quale sarebbe l’effetto a livello micro e macro? Cambierebbero le dinamiche nelle piccole e medie imprese? E a livello nazionale?

La 4 days week è una valida alternativa al “9 to 5 job”, ossia il classico impiego di 40 ore settimanali? Proviamo a fare il punto!

APPROFONDIMENTI:

- Il nuovo full time a 32 ore: la “flexy week”;
- Cenni normativi in materia di orario di lavoro: il d.lgs n. 66/2003.

GIURISPRUDENZA e COMMENTI A SENTENZA:

- Prove tecniche di settimana corta anche in Italia;
- Settimana di lavoro “corta”: sentenze in merito.

RUBRICHE SPECIALI:

- Settimana corta ed orario flessibile negli studi professionali: siamo pronti a sperimentare?
- Il Vocabolario del CDL!

Fateci sapere cosa ne pensate! Buona lettura!

Continua a seguirci e invia i tuoi quesiti e richieste di approfondimenti su:

Sito web: <https://www.ancl.it>

Instagram: https://www.instagram.com/centro_studi_experience/?hl=en

Facebook: <https://www.facebook.com/centrostudixperience>

Tiktok: https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1

o invia una mail a centrostudi@anclsu.com



01

APPROFONDIMENTI

Il nuovo full time a 32 ore:
la "flexy week"

di **Eleonora Evelyn D'Orio**

Cenni normativi in materia

di orario di lavoro:

il d.lgs n. 66/2003

di **Maria Cristina Lui**



02

COMMENTI A SENTENZE

● Prove tecniche di settimana
corta anche in Italia
di **Bianca Barbus**

● Settimana di lavoro "corta":
sentenze in merito
di **Fabio Caliendo**



03

RUBRICHE SPECIALI

Settimana corta ed orario
flessibile negli studi
professionali: siamo pronti a
sperimentare?

di **Angela Biscarini**

Il Vocabolario del CDL!

di **Bianca Barbus**

APPROFONDIMENTI



Quando parliamo di orario di lavoro, la mente riporta alla definizione ex d.lgs. n. 66/2003. La “classica” collocazione da 8 ore su 5 giorni va per la maggiore e sembra di questi tempi essersi consolidata, fatte salve le ipotesi residuali di lavoro part-time e intermittente.

Anni di lotte sindacali ci hanno donato una settimana lavorativa sempre più corta, ma ora il limite sembra essersi cristallizzato sulle 40 ore settimanali. La situazione di stallo evidenzia come in alcune realtà e settori, si sfiori frequentemente questo limite, e le maggiorazioni economiche previste dai Contratti Collettivi per le ore extra, non risultano sufficienti a riequilibrare il tempo portato via alla sfera privata del lavoratore.

Nonostante una legislazione copiosa con previsione di orario massimo di lavoro, limiti settimanali e giornalieri, regimi di reperibilità, il potenziale enorme dello smart working e la valorizzazione recente del diritto alla disconnessione, il lavoro permea le nostre giornate in maniera totalizzante. Giorgio Maran, nel suo libro “quattro giorni – Manifesto per la riduzione della settimana lavorativa corta” scrive che oggi “*la dimensione del lavoro, un tempo fisicamente limitata a fabbriche ed uffici, ci segue e ci accompagna pressoché ovunque, diventando elemento permanente nella vita quotidiana e cambiando il concetto di tempo*”.

Ma se questo piccolo estratto rispecchia la percezione del lavoro come lo conosciamo oggi, e al contempo abbiamo dimensioni aziendali che richiedono sempre più impegno, perché in molti Paesi si sta diffondendo la giornata lavorativa corta?

Sulla scia di altre realtà europee e oltreoceano, anche in Italia si sta facendo strada il modello della “**flexy week**” alla ricerca del temperamento tra vita, lavoro ed efficienza produttiva. Il case-study italiano più di rilievo è sicuramente la proposta di Intesa Sanpaolo “in procinto di siglare un accordo sindacale” che mira (su base volontaria) a introdurre la settimana corta di 4 giorni da 9 ore lavorative a parità di retribuzione ed abbinata al lavoro flessibile, ma non mancano medie e piccole realtà locali che hanno abbracciato la riduzione oraria.

Non a caso il tema della ricerca di flessibilità lavorativa segue la fine della crisi pandemica. E’ ormai palese che il Covid-19 abbia portato i lavoratori a rivalutare il **bilanciamento vita-lavoro** e a fare riflessioni di natura profonda sul significato della carriera all’interno della vita, sul peso e la dimensione che le si vuole attribuire tenendo bene a mente le competenze da “vendere”, ciò che il mercato offre e il concetto di dignità professionale. Queste osservazioni hanno come presupposto di base il fatto che il lavoro è nel nostro ordinamento la più facile porta di accesso alle prestazioni assistenziali e previdenziali (e ci riporta in modo ironico alla famosa domanda esistenziale “se fossi ricco, continuerei a lavorare?”).

Nella rivista Sintesi di ottobre il Consulente Marco Tuscano racconta della “YOLO Economy” acronimo di “You Only Live Once” come di approccio di vita caratteristico dei giovani - Millennial e Generation Z in particolare- volto ad una **soddisfazione globale** e stile di vita appagante che coinvolge tutte le sfere e le fasi dell’esistenza, incluso il lavoro. L’impiego non è più visto come mero mezzo di sostentamento ma come strumento di realizzazione dell’essere che considera gli impegni extralavorativi, famiglia, hobby e passioni.

Lo shock del lockdown e la costrizione nelle mura domestiche è stato per alcuni un “risveglio” accompagnato dal tentativo di ricerca di un equilibrio differente e di una redistribuzione delle risorse. C’è anche chi, estirpando la radice marcia, si è dimesso da un impiego senza prospettive. Aziende e Consulenti del Lavoro si sono trovati nel 2022 a gestire un elevatissimo numero di cessazioni di rapporti collegate al fenomeno delle “**Great Resignation**”. Il “tempo pieno” e il suo riscontro economico, infatti, sono considerati spesso inadeguati a controbilanciare le energie impiegate e il tempo lontano da casa, soprattutto in relazione al numero crescente di **working poors**, con una media di stipendi lordi non proprio appetibile rispetto al resto d’Europa. Talvolta anche di fronte a impieghi con un guadagno medio-alto il grado di **engagement** e **commitment** non risulta sufficiente a mantenere la risorsa in azienda. E se la settimana di lavoro corta è già stata inserita nei programmi elettorali e nelle iniziative sindacali di alcuni Paesi (Regno Unito, Finlandia, Scozia, Germania), in Italia la maggior parte delle aziende sembrano restie perfino all’utilizzo del lavoro agile dimostrandosi piuttosto affezionate al modello delle 40 ore lavorative esclusivamente in presenza. Lo smart working emergenziale, da un lato è stato apprezzato dai lavoratori che godevano di una maggiore autonomia organizzativa, dall’altro

ha spostato il focus dal tempo di lavoro alla realizzazione dell'obiettivo mettendo in luce l'importanza dell'utilizzo fruttifero dei minuti a disposizione; ed è proprio sul tempo che sono andate ad intervenire le aziende, facendo partire progetti pilota e sperimentando la settimana corta sulla popolazione aziendale o parti di essa.

Non si può non citare **“The 4 day week program global”** di Andrew Barnes e Charlotte Lockhart. Un progetto che ha coinvolto in primis aziende del Nord America, Irlanda, Regno Unito e i ricercatori del Boston College, della University College Dublin e della Cambridge University e ha piano piano preso piede in vari territori coinvolgendo imprese negli Stati Uniti, Canada, Regno Unito, Irlanda, Australia e Nuova Zelanda.

Come si legge nel sito dedicato, il progetto incoraggia aziende, impiegati, e governi a partecipare alla creazione di un nuovo modo di lavorare che aumenterà la produttività aziendale e migliorerà la salute dei lavoratori riducendo il problema del gender pay equality worker, creando legami più forti nelle famiglie e nelle comunità, non perdendo di vista la salvaguardia dell'ambiente.

Il tema di fondo è appunto la riduzione della settimana lavorativa - dalle 40 ore standard a 32 ore - a parità di salario/benefit e a parità di output. Viene addirittura definita come **“una risposta ovvia”** alle esigenze aziendali e al benessere dei lavoratori. Nel rapporto che segue un periodo sperimentale monitorato di 6 mesi, vengono messi in luce i primi risultati: il benessere registrato per i dipendenti sembra essere abbastanza scontato, con una percentuale di gradimento del 96,9% degli impiegati che vorrebbe continuare con la settimana corta. **E i vantaggi per le aziende?** Le compagnie si sono dimostrate generalmente soddisfatte degli effetti del trial con la registrazione di un **aumento dei guadagni** del 8% rispetto al periodo precedente l'adozione del progetto. Si è riscontrato un miglioramento della produttività, con la massimizzazione del risultato che ha permesso alle compagnie di **abbassare i costi di produzione**. In generale con un giorno libero in più a settimana, anche l'assenteismo è stato ridotto e il **clima aziendale** risulta più disteso e sereno. Le dimissioni hanno avuto un rallentamento. Al termine dei sei mesi, delle 33 compagnie coinvolte nel progetto, 18 di esse hanno deciso di aderire permanentemente alla **“32 hours day week”**. È inoltre un'occasione per capire dove intervenire e riorganizzare quelle attività o quei processi che non rendono al 100%, aumentare l'**interscambiabilità** tra lavoratori e l'**attrattività aziendale**.

Un dato che spicca all'interno del report del progetto 4 way Global è che la maggior parte dei lavoratori interessati, dopo aver sperimentato la settimana corta, accetterebbe una proposta di 5 giorni solo con un aumento della retribuzione tra il 25% e il 50%, mentre una fetta importante di essi esclude a priori di tornare ad un **“9 to 5 job”**.

È lampante che a questi esiti si debba riservare almeno il beneficio del dubbio, ponendosi delle domande sulla sostenibilità di questo nuovo assetto, e la via sindacale sembra essere la strada più **dinamica e immediata** per regolamentare questa novità e rincorrere le frenetiche e disparate richieste del mercato.

Inevitabili gli interrogativi sull'aspetto macro-sociale, e le ripercussioni su larga scala. Se tutti lavorassero di meno? Sarebbe una risoluzione per grossi problemi come la mancanza di posti di lavoro, la disoccupazione crescente, l'invecchiamento demografico e il finanziamento del sistema pensionistico? Si può ricondurre il tutto ad un problema di mala distribuzione delle risorse e della forza lavoro?

Prescindendo dall'immediatezza dei feedback positivi presi in esame, l'adozione della settimana corta va valutata in prospettiva in base alla tipologia di attività.

Lavorare meno e meglio, è sempre auspicabile ma forse non sempre possibile. È difficile ragionare omogeneamente di fronte a campi differenti.

Mentre riusciamo ad immaginare l'aumento di produttività per ruoli prettamente intellettuali, è più complicato percepire la convenienza e fattibilità quando trattiamo di mansioni meccaniche o di sorveglianza, che non stanno sempre al passo con l'innovazione tecnologica. La necessità della copertura oraria duratura o continuativa, non sembra sposarsi ad un primo sguardo con la riduzione oraria. Ci troviamo però di fronte ad una nuova rivoluzione sensoriale e tecnologica del lavoro. In genere in passato, superato lo spiazzante effetto iniziale, siamo andati incontro ad un miglioramento delle condizioni lavorative proprio grazie alla sperimentazione. Negli anni '20, ad esempio, le compagnie telefoniche assumevano le telefoniste (le corrispondenti **“hello girls”** americane) che, una chiamata dopo l'altra, mettevano in collegamento gli utenti. La durata del turno di

lavoro corrispondeva all'operatività ed era fondamentale per la buona riuscita del servizio e la soddisfazione degli utenti. Gradualmente il loro posto è stato prima ridotto e poi sostituito. Siamo già consci del fatto che alcune lavorazioni sono destinate a sparire progressivamente, lasciando sempre meno spazio alle mansioni "meccaniche e ripetitive". *«La tecnologia non avrà conseguenze così disastrose. Il punto non è quanti lavori verranno sostituiti dai robot e quanti invece ne verranno creati, ma quanta diseguaglianza sarà prodotta dall'innovazione tecnologica. La vera sfida che abbiamo davanti è colmare il gap delle competenze e della formazione»*, queste le parole di Stefano Scarpetta, direttore del dipartimento Lavoro, occupazione e politiche sociali dell'Ocse. Sarà necessario abbracciare un modo diverso di lavorare nel quale formazione e work life balance si uniscono.

Se la riduzione oraria sembra poter essere percorsa in ambito di lavoro subordinato, come si intreccia questo pattern con il contesto di lavoro parasubordinato o autonomo? I lavoratori autonomi si scontrano quotidianamente con le sfide del time management, mentre il tema è generalmente meno sentito per i lavoratori subordinati, per i quali svolgere le mansioni in modo corretto è fondamentale, ma farle nel minor tempo possibile non è sempre una priorità.

Lavorare di meno si presenta in questo caso come una scelta consapevole, con cognizione e rischio valutato di ciò che si è in grado di produrre/vendere, e della propria competitività sul mercato. Il nodo è proprio sull' output e sulla gestione del tempo, da sempre tratti distintivi delle due fattispecie. La settimana corta ha responsabilizzato e sensibilizzato i lavoratori subordinati, rendendoli maggiormente partecipi dei risultati aziendali e coinvolgendoli nei risultati.

Se fosse l'inizio del superamento della dicotomia tra subordinati ed autonomi?

Staremo a vedere...

Il “normale orario di lavoro” a cui siamo abituati da 8 ore su 5 giorni è disciplinato **dal d.lgs 66/2003** che ha previsto di dare attuazione organica e uniforme su tutto il territorio nazionale alla direttiva n. 93/104/Ce del Consiglio, così come modificata dalla direttiva n. 2000/34/Ce del Parlamento Europeo e del Consiglio, tenendo conto del ruolo centrale rivestito dai contratti collettivi di qualsiasi livello stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Prima di passare ad approfondire le novità in merito al fenomeno della settimana corta, abbiamo ritenuto utile ribadire con un breve excursus quanto prevede la normativa contenuta nel d.lgs n. 66/2003.

L'articolo 2 del citato decreto prevede che le disposizioni in materia di orario di lavoro si applichino a tutti i settori di attività pubblici e privati, con alcune eccezioni dovute alla particolarità delle mansioni svolte (ad esempio i lavoratori marittimi, il personale di volo nell'aviazione civile, le forze armate, il personale della scuola, ecc.).

Ma cosa si intende per orario di lavoro?

Si intende “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia a lavoro, a disposizione del datore di lavoro nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*”, quindi quando il lavoratore si trova soggetto al potere direttivo del datore di lavoro.

Nei casi dubbi in cui ricondurre il caso concreto alla suddetta definizione non è immediato, la Legge o la giurisprudenza o la prassi possono definire come considerarli. Ad esempio, il tempo di vestizione è considerato tempo di lavoro, così come anche la formazione imposta dallo stesso datore di lavoro; mentre la reperibilità oppure la pausa pranzo no.

L'articolo 3 del d.lgs n. 66/2003 fissa l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali. I contratti collettivi possono tuttavia prevedere una durata dell'orario settimanale inferiore oppure riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

In ogni caso la durata media dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

La normativa prevede che il lavoratore abbia diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 e non può essere diminuito da nessun accordo tra le parti. Questo significa che la durata della giornata lavorativa può essere al massimo di 13 ore.

L'organizzazione dell'orario giornaliero (numero di ore lavorative, ora d'inizio e di termine della prestazione e durata degli intervalli di riposo) è, in genere, rimessa a criteri individuati a livello aziendale.

Quando l'orario di lavoro giornaliero supera le 6 ore, il lavoratore ha diritto ad una pausa finalizzata al recupero delle energie psico-fisiche, all'eventuale consumazione del pasto e all'attenuazione del lavoro ripetitivo e monotono. La durata e la modalità della pausa sono in genere stabilite dai contratti collettivi.

La legge stabilisce che, in mancanza di disciplina collettiva che preveda un intervallo, il lavoratore ha diritto ad una pausa (anche sul posto di lavoro) di durata non inferiore a 10 minuti consecutivi. La determinazione del momento in cui godere della pausa è rimessa al datore di lavoro, che la può collocare - tenuto conto delle esigenze tecniche dell'attività lavorativa - in qualsiasi periodo della giornata lavorativa.

Il lavoratore titolare di più rapporti di lavoro ha comunque diritto al periodo di riposo giornaliero. Spetta a lui l'onere di comunicare ai diversi datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati.

Oltre che i riposi giornalieri, la normativa prevede il diritto irrinunciabile del lavoratore al riposo settimanale: ogni 7 giorni ha diritto ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive di regola coincidenti con la domenica e da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Ci sono ovviamente delle eccezioni, come ad esempio i lavoratori a turni, per le attività discontinue o nei casi in cui i contratti collettivi possono stabilire condizioni diverse.

Il giorno di riposo può essere stabilito anche in un giorno diverso dalla domenica per organizzazioni aziendali. Mentre invece, per i dipendenti con retribuzione mensilizzata, il sabato, pur non essendo lavorato, è considerato giorno retribuito e, pertanto, non può essere considerato come giorno di riposo settimanale.

Con la nota n. 19428 del Ministero del Lavoro del 14 dicembre 2009, si è previsto che il datore di lavoro non è obbligato a concedere il riposo ogni sette giorni: il tempo di riposo consecutivo è, infatti, calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

L'eventuale attività lavorativa svolta durante il giorno di riposo settimanale deve essere compensata con il riposo in un giorno diverso e retribuita con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi.

Anche l'articolo 2109 del Codice Civile prevede un giorno di riposo ogni settimana, coincidente con la domenica. Sempre il medesimo articolo prevede, inoltre, il diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. I contratti collettivi possono prevedere condizioni migliorative ma il periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla indennità per ferie non godute (se non in caso di cessazione).

Il Decreto in analisi prevede inoltre alcuni articoli che disciplinano il lavoro notturno. Per lavoratore notturno si intende qualsiasi lavoratore che svolga almeno una parte della sua attività lavorativa nell'intervallo temporale tra mezzanotte e le cinque del mattino o secondo le norme definite dai contratti collettivi. In assenza di disposizioni nei CCNL è considerato lavoratore notturno chi svolge lavoro notturno per almeno 80 giorni lavorativi all'anno.

I contratti collettivi possono prevedere dei requisiti o individuare i lavoratori da escludere dall'obbligo. È vietato adibire le donne in gravidanza al lavoro dalle 24 alle 6 del mattino e fino al compimento dell'anno di età del bambino.

L'orario di lavoro notturno non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salvo l'individuazione da parte dei contratti collettivi di un periodo di riferimento più ampio.

Sempre i CCNL disciplinano l'eventuale definizione delle riduzioni dell'orario di lavoro o dei trattamenti economici.

GIURISPRUDENZA E COMMENTI A SENTENZA



Così come già sta accadendo in altri Paesi, anche in Italia alcune imprese, spesso di grandi dimensioni o multinazionali, sono spinte dal confronto con i modelli esteri e pertanto stanno sperimentando la settimana lavorativa articolata su quattro giorni o con chiusura anticipata di venerdì.

Spesso questo esperimento si associa anche a modalità di lavoro agile tramite la stipula di accordi di smart working e quindi entrano in gioco delle possibilità che in passato erano impensabili per molte aziende, ad esempio quella di tenere chiusi gli uffici per determinati periodi dell'anno.

Per adottare la settimana corta possono essere adoperati diversi strumenti, tra cui:

- policy interne o regolamenti interni;
- accordi aziendali;
- accordi individuali.

Il punto focale di tale scelta aziendale è l'ottimizzazione del tempo e delle risorse, tenuto conto che la settimana corta viene proposta ai lavoratori a parità di retribuzione.

Uno dei casi più recenti e discussi è stato quello di Banca Intesa SanPaolo: il gruppo bancario ha proposto ai propri 74 mila dipendenti in Italia di lavorare su base volontaria per 9 ore al giorno per **quattro giorni**. In sostanza, la proposta è di effettuare 36 ore settimanali di lavoro anziché 37,5 mantenendo la stessa retribuzione. Tale ipotesi è stata avanzata per i lavoratori che non fossero addetti a turni e che ricoprissero ovviamente delle funzioni conciliabili con tale orario, ossia delle mansioni che non richiedessero la loro presenza in filiale per l'intera settimana. L'adesione è, come anticipato, su base volontaria e va concordata con il responsabile della propria divisione. Si tratta di una proposta **compatibile con lo smart working** ed è stata prevista un'ampia **flessibilità** in quanto il lavoratore può fare richiesta anche da una settimana all'altra utilizzando una piattaforma aziendale: nulla di più rapido e smart! Nel momento in cui stiamo scrivendo, l'accordo non è stato ancora sottoscritto dalle sigle sindacali, permane quindi l'incertezza in merito alla sua realizzazione concreta.

Altro caso esemplificativo è quello di Awin Italia, realtà facente parte di un network multinazionale del marketing. L'impresa in questo caso ha adottato la **"flexy week"**: una giornata libera o due mezze giornate libere a settimana in base ad una policy aziendale che si applica sin dal 1° gennaio 2021 a tutti i loro 1.200 dipendenti presenti in più nazioni. La divisione italiana, composta da 40 lavoratori, ha inoltre scelto di **chiudere gli uffici** a luglio e agosto pur continuando a lavorare ma coniugando la settimana flessibile con lo smart working.

La settimana corta, a dispetto di quanto si potrebbe pensare, non è una prerogativa del settore terziario e dei servizi, ma ci sono dei casi di sperimentazione anche nel settore industriale, dove si è diffuso largamente anche l'uso del lavoro agile.

Un esempio è l'azienda Tria SpA di Cologno Monzese (MI) che occupa un centinaio di dipendenti in Italia e all'estero nella produzione di macchine per il riciclo della plastica. In base ad un accordo interno per il periodo gennaio – luglio 2023 si sta sperimentando la **chiusura degli uffici il venerdì alle ore 12**, quindi tutti i dipendenti per sette mesi all'anno hanno una riduzione dell'orario da 40 ore settimanali a 36. In questo caso, a differenza dello smart working che non tutti i lavoratori possono fare, è stata introdotta una misura valida per tutti al fine di essere più moderni ed attrattivi. Si parla di "attrattività" proprio perché con questa misura si cerca di cavalcare l'onda della tendenza ad individuare il giusto **work-life balance** come necessità per i lavoratori e sinonimo di azienda virtuosa e attenta al **well-being** del proprio organico.

Altro esempio è la bolognese Toyota Material Handling che impiega 700 persone ed è leader mondiale nel settore della produzione di carrelli elevatori. In questo caso, tramite un accordo di secondo livello si stanno introducendo **turni di 7 ore** retribuiti come i turni precedenti, che erano di 8 ore. Questa scelta è stata operata per conciliare un aumento di produzione con l'uso dello stesso stabilimento aziendale: si è avuta così un'ottimizzazione dei tempi e dello spazio.

Da ciascuno degli esempi citati possiamo quindi trarre diverse conclusioni in merito ai vantaggi che l'adozione della settimana corta può portare in azienda.

In generale si ravvede una soddisfazione maggiore del dipendente, dato che in tal modo:

- riesce a bilanciare meglio i propri tempi vita-lavoro;
- riceve la medesima retribuzione di prima per meno ore;
- è meno stanco e stressato (evitando così la sindrome da burn out);
- è incentivato a rimanere produttivo e a mantenere standard di lavoro costanti;
- è motivato a rimanere in azienda e non cercare opportunità altrove.

Viceversa, l'azienda:

- può risparmiare e organizzare meglio gli spazi di lavoro, prevedendo anche ampi periodi di chiusura grazie alla settimana corta e allo smart working;
- mantiene stabile il costo per il personale;
- ha una produttività costante o addirittura maggiore;
- subisce un turnover limitato rispetto al passato.

Abbiamo citato qualche esempio e provato ad individuare dei vantaggi frutto della settimana corta, a questo punto non rimane che chiedersi: **“Voi la applichereste nella vostra azienda?”**



Negli ultimi anni sono sempre di più le imprese che stanno promuovendo progetti incentrati sulla valorizzazione dell'armonia tra la vita privata e lavorativa dei propri dipendenti (*work-balance*).

D'altronde, il “post-pandemia” ha definito un nuovo modo di concepire l'orario di lavoro e di conseguenza l'armonizzazione dello stesso con la routine quotidiana è diventata un punto focale su cui lavorare, cercando di costruire soluzioni sempre più *smart*.

L'orario di lavoro, nel senso più lato del termine, è da sempre un “*break point*” attorno al quale lavorare in un'ottica della tutela dei diritti/obblighi dei propri dipendenti, soprattutto per quello che concerne il **rapporto lavoro-vita privata**.

Nondimeno, la Corte di Giustizia Europea è sempre molto attenta sulla disciplina dell'orario di lavoro, e infatti, come sottolineato dalla stessa in una sentenza di qualche anno fa (*sentenza del 14 maggio 2019, causa C-55/2018*), il rispetto e l'uguaglianza dei lavoratori è commisurato inevitabilmente all'equa misurazione e alla giusta organizzazione degli orari lavorativi.

Nel corso di questi ultimi anni non sono state poche le sentenze che hanno avuto ad oggetto la “settimana corta”, la sua applicabilità, i possibili format da poter utilizzare, oltre che agli effetti sull'efficienza ed efficacia dei processi aziendali.

Sentenza pubblicata il 25 giugno 2019 N. 08279/2019 REG.PROV.COLL., N. 02631/2019 REG.RIC, nella sentenza si analizza il diritto dell'istituto scolastico di organizzare l'orario seguendo il format della “settimana corta” (meno giorni ma più ore di lezione). Nella suddetta fattispecie il giudice si pone **fermamente favorevole** al ricorso della stessa da parte della scuola, sottolineando in prima battuta che l'istituto scolastico ha la facoltà di pianificare e organizzare la didattica in modo autonomo e flessibile **secondo quelle che sono le facoltà e l'esigenza dello stesso** (d.p.r. n. 275/1999).

Oltretutto, come sottolineato dall'istituto in questione e assecondato dal giudice, il ricorso alla settimana corta può comportare dei miglioramenti significativi nella vita scolastica. Infatti in questo modo si riuscirebbe ad ottimizzare la presenza dei docenti e del personale scolastico rendendo più funzionale l'intera organizzazione.

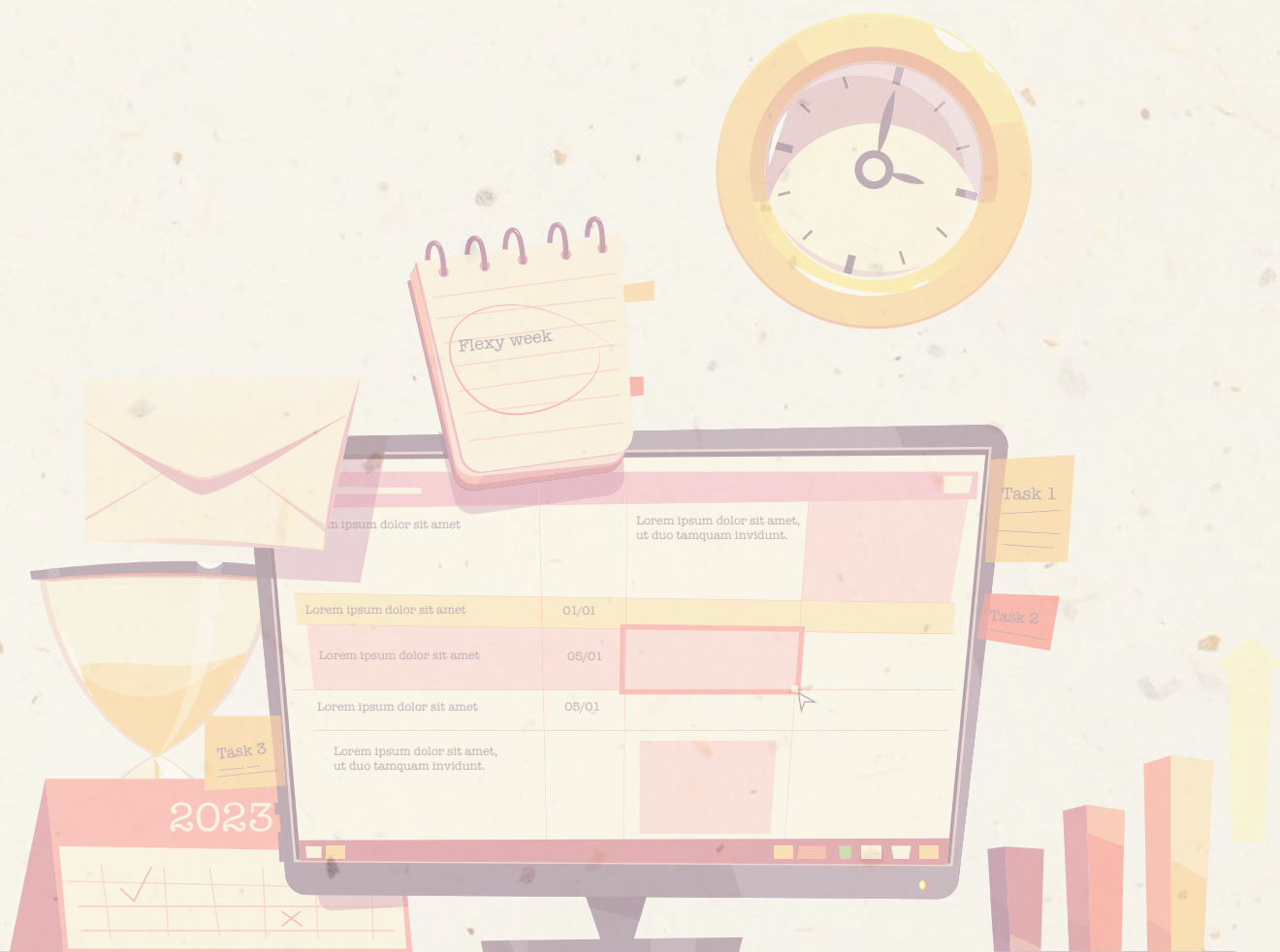
Lavorando in regime di “settimana corta”, emerge la necessità di una differente organizzazione e gestione dell'attività. Infatti, la concentrazione dell'attività produttiva in un numero minore di giornate lavorative, richiede una “**riconfigurazione**” degli orari, degli assetti dei singoli compiti e di riflesso anche delle ferie, permessi e riposi a cui hanno diritto i lavoratori, con il fine ultimo di evitare tensioni interne con i propri dipendenti (*sentenza 88-2022, Teramo, 22/02/2022*).

Collegata a quest'ultima è anche la *sentenza 3185/2021- Roma, 24/09/2021*, in cui viene ribadito che qualora ci sia una differente organizzazione dei turni di lavoro dovuta alla “settimana corta”, è necessario un **riproporzionamento** delle ferie annuali secondo un differente coefficiente di calcolo, in modo tale che ogni lavoratore possa beneficiare delle stesse sulla base dei giorni di effettiva maturazione.

L'articolazione della settimana lavorativa in un minor numero di giorni lavorativi determina anche mutamenti dal punto di vista “tecnico-pratici” per i dipendenti.

In tale ottica, infatti, una recentissima sentenza (*sentenza 79-2023-Roma, 16/01/2023*) afferma, in virtù di un contenzioso all'interno di una realtà aziendale dove i lavoratori pretendevano maggiorazioni delle retribuzioni per il lavoro prestato nei giorni di riposo, che per il giorno di riposo che scaturisce dall'applicazione in azienda del format della “settimana di lavoro corta”, **le maggiorazioni fanno parte della retribuzione mensile solo se erogate in modo continuativo**, a differenza invece di quelle previste normalmente per il lavoro domenicale in regime di una settimana lavorativa “ordinaria”.

RUBRICHE SPECIALI





Negli ultimi anni il bisogno di voler conciliare la vita privata e quella lavorativa si è fatto sempre più sentire in tutte le tipologie di lavoro; chi si ritrova ogni giorno a doversi interfacciare con il mondo del lavoro e delle risorse umane lo sa bene, infatti l'utilizzo di un **orario ridotto** e quello di una **settimana corta** arrivano sempre più all'orecchio di tutti.

Per orario ridotto si intende lo svolgimento della prestazione lavorativa per un tempo inferiore a quello pieno ma con la stessa paga, mentre la settimana corta prevede una riduzione delle giornate lavorative da cinque a quattro.

I vantaggi derivanti da queste riduzioni d'orario non sono solo per il lavoratore e per la sua vita personale: la riduzione dello stress e la maggior libertà nella gestione del tempo, infatti, portano ad un aumento della produttività lavorativa e della soddisfazione nel lavorare in un luogo attento al lavoratore non tanto come numero ma come risorsa fondamentale.

Noi professionisti, siamo soliti parlare del work life-balance con i nostri clienti tralasciando spesso la realtà che ci riguarda più da vicino, ossia l'utilizzo della settimana corta e dell'orario flessibile all'interno degli studi professionali.

Nel CCNL studi professionali non si fa particolare riferimento a tali tipologie di conciliazione lavoro-vita privata, se non all'utilizzo di part-time e alla possibilità di riconoscere un incremento dei permessi retribuiti per coloro che superino l'orario normale di lavoro.

Il modello di settimana ridotta tuttavia potrebbe risultare di non facile applicazione a causa delle frequenti scadenze e del costante aumento di adempimenti burocratici, che spesso i professionisti, specialmente quelli appartenenti l'area professionale giuridica, devono gestire lavorando anche nei giorni festivi per poter rispettare le scadenze. Spesso i clienti fanno richieste all'ultimo minuto che però richiedono il giusto tempo, come ad esempio un'assunzione, una pratica d'infortunio e molte altre. Il professionista dovrebbe imporre dei limiti temporali più stringenti per i clienti per poter godere della settimana ridotta.

Tale modello potrebbe quindi produrre l'effetto opposto a quello desiderato: i lavoratori si troverebbero ad avere un accumulo di lavoro da concludere entro tempi prefissati ma con meno giornate lavorative a disposizione.

Mentre l'adozione di un orario ridotto però sempre su 5 giorni ed anche un orario flessibile, ossia la possibilità di autogestirsi l'orario di entrata e di uscita sembra essere più adatto alle nostre realtà. L'orario flessibile consentirebbe ai collaboratori degli studi professionali di poter svolgere le commissioni giornaliere, che lavorando tutto il giorno tendono ad accumularsi nel fine settimana, dando così la possibilità di godersi il weekend come un vero momento di riposo, oppure potrebbero consentire il semplice svilupparsi della settimana in maniera meno frenetica e adatta alle esigenze personali di ognuno.

Cosa certa resta l'esigenza dei lavoratori di voler meglio conciliare il lavoro e la vita personale e l'unico modo per capire quale sia il miglior modello da applicare all'interno degli studi e delle singole realtà è quello di sperimentare. Siamo pronti a provare?

-

Ti è mai capitato di sentir pronunciare, dal tuo datore di lavoro, dai clienti, dagli Istituti con i quali ti interfacci per lavoro, termini che non conosci o di cui spesso ti sfugge il significato?

Se la risposta è sì, questa è la rubrica che fa per te.

Questo mese individuiamo tre anglicismi utilizzati negli articoli di questo numero, che ti capiterà o che ti sarà sicuramente capitato di sentire o leggere.

Sotto ad ognuna troverai la relativa spiegazione, così da poterne memorizzare il significato ed arricchire, di conseguenza, il tuo “vocabolario professionale”.

Work-life balance

Significa letteralmente “equilibrio lavoro-vita” ed è un termine che indica la capacità di equilibrare la sfera lavorativa con quella privata della persona. Si tratta di un argomento fortemente attuale in quanto oggi i lavoratori tendono a privilegiare ambienti di lavoro in cui si sentano in grado di trovare un giusto equilibrio con la propria vita fuori dal lavoro, che permetta di evitare situazioni di stress. Questa tendenza si è osservata sia nelle nuove generazioni che si stanno ora affacciando al mondo del lavoro, ma anche in moltissimi lavoratori che durante la pandemia hanno lavorato in condizioni stressanti o che difficilmente sono riusciti a separare i tempi di lavoro da quelli dedicati alla propria sfera privata (si pensi a chi ha trascorso molto tempo in smart working).

Well-being (aziendale)

La parola significa letteralmente “benessere, star bene” ed indica il benessere a 360 gradi dei lavoratori: dal punto di vista psico-fisico, finanziario, sociale e professionale. Può essere incrementato da molteplici pratiche virtuose o azioni messe in atto dall’azienda, tra cui, per l’appunto, la ricerca di un giusto equilibrio tra sfera privata e vita lavorativa. Altri elementi che possono influenzare il benessere dei lavoratori sono, ad esempio: previsione di welfare aziendale, attività di team building, premialità ed incentivi... Si tratta di una priorità per le aziende che vogliono diminuire il proprio turnover (vuoi sapere di più sul turnover? ti consigliamo di leggere il vocabolario del 5° numero!).

Flexy week

“Settimana flessibile”, è uno dei modi in cui si può definire la settimana lavorativa corta e/o con orari e modalità di lavoro flessibili, argomento principale di questo numero.

IL PROGETTO CENTRO STUDI ANCL EXPERIENCE

L'ANCL (Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro), attraverso il suo Centro Studi, ha deciso di offrire a 16 giovani brillanti l'opportunità di diventare membro junior del Centro Studi Nazionale ANCL.

I partecipanti al corso hanno ricevuto formazione gratuita, sia teorica che pratica, finalizzata a imparare a scrivere articoli divulgativi, rispondere ai quesiti degli Associati, redigere pareri per terzi, svolgere ricerche contrattuali, normative, giurisprudenziali e tanto altro.

L'ANCL ha deciso di puntare sui giovani e sulle competenze per implementare le attività del Centro Studi Nazionale.

In questa rivista e nel blog dedicato apprezzeremo i progressi dei ragazzi selezionati e vi faremo ascoltare la loro voce.

Coltiviamo i talenti che abbiamo in casa!

Contatti

<https://www.ancl.it>

<https://www.facebook.com/centrostudiexperience>

https://www.instagram.com/centro_studi_experience/

https://www.tiktok.com/@anclnazionale?_t=8U7EuCG3AUo&_r=1

