



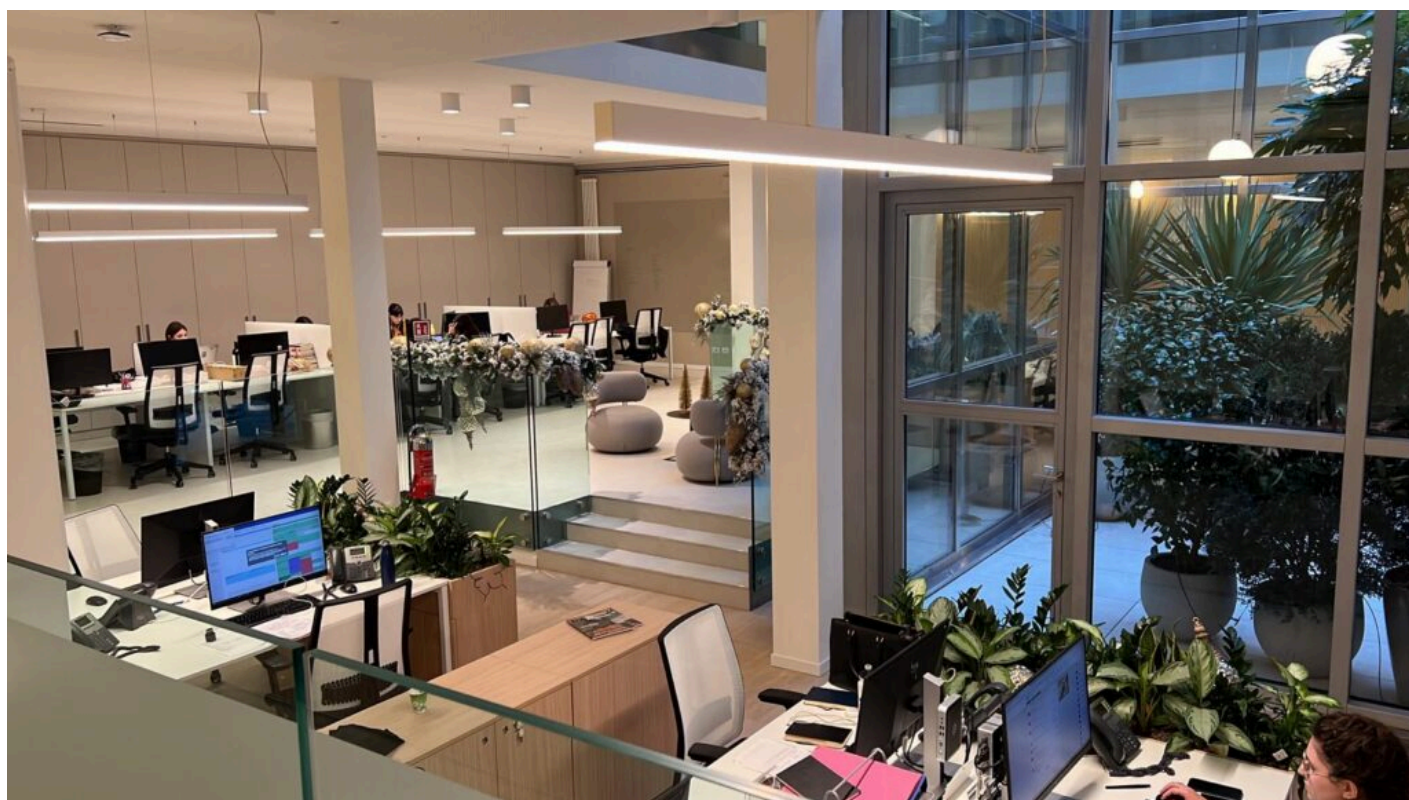
Pubblicato: 19 Gennaio 2025 6:00

Ultimo Aggiornamento: 17 Gennaio 2025 17:37

APPROFONDIMENTI

Le aziende che la fanno: “È adatta solo a chi ci crede. E migliora la reputazione”

Accanto ai quattro “colossi” Intesa Sanpaolo, Essilor Luxottica, Lavazza e Lamborghini ci sono anche altre aziende che hanno introdotto la settimana corta, sia nella manifattura (Ima, Pelliconi, Tria e Toyota) che nei servizi. La prima (nel 2020) è stata Carter & Benson: “Chi vuole regolamentarla e usarla per aumentare la produttività, sbaglia – spiega il Ceo Griffini – L’obiettivo è far lavorare meglio le persone per migliorare le performance. Chi non si è adeguato, è stato allontanato”



I casi più citati sono quattro: **Intesa Sanpaolo, Essilor Luxottica, Lamborghini e Lavazza**. Sono queste le grandi imprese italiane che rappresentano la via italiana alla settimana corta, grazie alle sperimentazioni su larga scala avviate nel biennio 2023-24. Il principale gruppo bancario italiano ha autorizzato i propri dipendenti a lavorare quattro giorni la settimana per nove ore al giorno su base volontaria, per un totale di **36 ore settimanali invece di 37,5 a parità di retribuzione**. Il brand italofrancese degli occhiali ha avviato la sperimentazione della settimana corta per 600 operai di diversi stabilimenti, con **quattro giorni lavorativi pagati come cinque per venti settimane all'anno** (l'iniziativa ha riscosso un alto livello di soddisfazione, tanto che nel 2025 il numero dei partecipanti potrebbe raddoppiare). La casa automobilistica di Sant'Agata Bolognese ha istituito un **modello alternato di settimane di quattro e cinque giorni** per chi lavora su turni, mentre l'azienda del caffè torinese ha introdotto i **"venerdì brevi" per 15 settimane da maggio a settembre**.

La vera apripista della settimana corta in Italia però è **Carter & Benson, società di consulenza e head hunting con sede a Milano** che l'ha introdotta già a gennaio 2020, quando la pandemia era di là da venire. "Abbiamo scelto di ridurre il monte ore lavorative da 40 a 32 (a parità di stipendio, MBO e benefit) – spiega il **ceo William Griffini** –. Il progetto Smart Week di Carter & Benson è basato sulla **massima flessibilità e libertà da parte del dipendente** di gestire le ore lavorative spalmandole durante la settimana in funzione delle proprie esigenze personali e familiari. Un concetto che va oltre la settimana corta e sottolinea una volta di più quanto sia importante mettere al centro le persone per il successo in termini di retention, attraction e performance dell'azienda".

Per Griffini, la settimana corta non è adatta a tutti: "Come ogni azione di welfare, questa misura non deve essere regolamentata e non è misurabile in termini di produttività. La settimana corta è un'operazione rivolta a chi vuole distribuire valore, a chi crede che più persone occupate e meno over lavoro rappresentino un **beneficio non solo per le aziende, ma anche per l'economia e la società**. Utilizzarla con l'obiettivo di aumentare la produttività, che semmai richiederebbe un'ottimizzazione dei processi, investimenti in marketing e tecnologia o addirittura più ore di lavoro, è un errore di fondo che equivale a usare una misura sbagliata. **La settimana corta ha un costo marginale** e il servizio erogato grazie a questa soluzione ha fatto crescere la nostra reputazione, che a sua volta ha contribuito a far crescere il fatturato. E i costi in più possono essere compensati almeno in parte da un upgrade tecnologico".

Nel caso di Carter & Benson, la settimana corta ha contribuito anche a evidenziare qualche criticità: "Dal 2020 a oggi – spiega Griffini – il modello non è mai stato messo in discussione, mentre chi non ha saputo utilizzarlo correttamente ha dimostrato di non saper lavorare e in qualche caso è stato allontanato. La settimana corta mette le persone nelle condizioni di **lavorare non meno ma meglio**, e quindi di migliorare le performance. Poi se uno è bravo produce anche di più, ma **il vero obiettivo è la qualità**, secondo il concetto per cui **stare meglio vuol dire pensare meglio**. Le persone sono libere di venire in ufficio quando vogliono e anche quali modalità relazionali adottare, ma se non partecipano agli incontri o non seguono gli stagisti in presenza non va bene, perché così perdono il senso dell'azienda e delle relazioni umane imprescindibili per fare questo lavoro".

L'elenco delle aziende che hanno introdotto la settimana corta continua con **Awin, networking internazionale di affiliate marketing** che conta oltre 1.300 dipendenti (di cui 40 in Italia) e ha deciso di rendere permanente la Flexi-Week nel 2023, dopo il progetto pilota avviato nel '21 e durato 18 mesi. Il modello consente di scegliere **tra una settimana di quattro giorni lavorativi completi o un'alternativa di tre giorni interi e due mezze giornate**. I risultati sono stati molto positivi, con una sensibile riduzione del turnover indesiderato e delle assenze per malattia.

Tria, azienda di Cologno Monzese (Milano) specializzata in tecnologie per la lavorazione della plastica, ha introdotto la settimana corta da gennaio '23, riducendo l'orario da 40 ore settimanali a 36 senza variazioni di stipendio. Dopo l'aumento della produttività e del fatturato sperimentato con lo smart working durante la pandemia, l'azienda ha avviato uno studio di fattibilità sulla settimana corta, arrivando a introdurla per un periodo sperimentale di 7 mesi. Il risultato è che **il venerdì tutti i dipendenti escono alle 12 senza riduzione di stipendio**, l'obiettivo è arrivare alla settimana lavorativa di quattro giorni, con nove ore a giornata.

Mondelez International, azienda che controlla marchi come Oro Saiwa, Milka e Philadelphia, ha confermato in via definitiva la **settimana di quattro giorni e mezzo, con due giorni di smart working** settimanali e due ulteriori al mese per i 250 dipendenti della sede di Milano. Il nuovo contratto integrativo triennale introduce anche benefici per genitori e caregiver, tra cui quattro settimane di congedo per i neopapà e permessi retribuiti per la malattia dei figli e per esigenze familiari.

PA Advice, società di consulenza per la pubblica amministrazione con sede a Napoli, è stata tra le prime nel Sud Italia a introdurre la settimana corta nel 2021. L'iniziativa coinvolge 43 professionisti con un'età media di 35 anni, che possono scegliere liberamente se optare per la presenza in azienda o in smart working, e prevede una **riduzione dell'orario di lavoro settimanale da 40 a 36 ore**, a parità di stipendio e risultati da raggiungere. Il risultato è che dal 2021 il fatturato dell'azienda è cresciuto del 50%, il personale è aumentato da 60 a 100 unità e la produttività oraria è migliorata del 20%.

A **Ozzano dell'Emilia (Bologna)** sono ben due le imprese che hanno sposato la causa della settimana corta: da un lato **Ima, multinazionale del packaging** che nei mesi estivi ha ridotto l'orario settimanale da 40 ore a 36 a stipendio invariato, dall'altro **Pelliconi, azienda specializzata nella produzione di tappi**, protagonista di una sperimentazione che dimezza i **turni notturni** il venerdì per 8 settimane su 16, mantenendo inalterati i salari. **Rigoni di Asiago (miele e confetture)** ha implementato una riduzione dell'orario il venerdì, con uscita anticipata alle 14. Completa l'elenco **Sace, il gruppo controllato dal Mef** che fornisce servizi assicurativi e finanziari per le imprese, che ha avviato la sperimentazione della settimana di quattro giorni.

L'orario settimanale è sceso da 40 ore a 38 alla **Micys Company di Casatenovo (Lecco), proprietaria del marchio Pupa Milano**, dove la riduzione è interamente a carico dell'azienda, e alla **cooperativa sociale Uniabita di Cinisello Balsamo (Milano)**, dove è coperta per il 50% con permessi e per il 50% dall'azienda, mentre la **Saip di Opera (Milano), che realizza accumulatori idropneumatici**, ha aumentato il Rol di 20 ore che il lavoratore può gestire come crede.

La **Toyota Material Handling di Borgo Panigale (Bologna), che produce carrelli elevatori elettrici**, da aprile 2023 ha implementato un nuovo modello di turnazione che prevede **due turni di sette ore invece di uno da otto**, mantenendo invariato il salario. Rispetto a quanto previsto dal contratto nazionale dei metalmeccanici, che prevede già turni di sette ore e mezza pagate come otto, l'azienda quindi paga ogni giorno mezz'ora in più a lavoratore. Soluzioni simili, con una o più ore di turno coperte dall'azienda, sono state introdotte anche nella bergamasca dalla **Riva Ferretti di Sarnico** e dalla **Sanpellegrino di San Pellegrino Terme**.

LOMBARDIAPOST – RACCONTIAMO IL FUTURO DELLA LOMBARDIA

LombardiaPost è una testata giornalistica registrata presso il Tribunale di Padova n. 2510

Direttore Responsabile: **Filiberto Zovico**

LombardiaPost è edito da **Post Media Srl - Community Corporation**

Sede legale: Viale Codalunga 4L, 35138 Padova

info (at) italypost.it

Ufficio del Registro delle Imprese di Padova, Numero di iscrizione PD 466652; Partita Iva: 05425410288

Audio by websitevoice.com