

LA 'SETTIMANA CORTA' È LA NUOVA FRONTIERA DEL LAVORO? L'OPINIONE DEGLI ESPERTI

Pubblicato il 22 Giugno 2022 di redazione



Categorie: [NOTIZIE DI PRIMA PAGINA](#), [POLITICA](#), [SCUOLA](#), [SINDACATO](#), [ECONOMIA](#)



Nel Regno Unito, 70 aziende hanno introdotto la settimana di quattro giorni anziché cinque. Il tema del 'lavorare di meno per lavorare meglio' è sempre più attuale. E l'Italia a che punto è?

Di Arianna Cioffi e Carlotta Di Santo

ROMA – Lavorare di meno per lavorare meglio? Il dibattito sulla **quantità e la qualità del lavoro** si è recentemente arricchito della **sperimentazione avviata nel Regno Unito**, dove circa 70 aziende hanno introdotto la **'settimana corta' di quattro giorni anziché cinque**. Una strada già battuta in altri Paesi del mondo, e che continua a provocare un fervente confronto all'interno del mondo dell'occupazione. E l'Italia a che punto è? Per saperlo, l'agenzia Dire ha intervistato **l'imprenditore Oscar Farinetti**, fondatore di Eataly, **il sindacalista Fausto Durante** della Cgil, **l'avvocato giuslavorista Ciro Cafiero** e **la docente di Psicologia sociale Elisabetta Camussi**.

L'IMPRENDITORE FARINETTI: "È DESTINO, MA CONSENTIRE PIÙ ORE A CHI DESIDERA"

"Io proporrei una cosa aperta: **ridurre la quantità di lavoro, aumentando la qualità, ma consentire di fare più ore a chi lo desidera e soprattutto questa flessibilità deve riguardare anche i festivi**. Comunque è destino lavorare meno, ma sempre meglio". Commenta così alla Dire Oscar Farinetti, imprenditore e fondatore di Eataly, la sperimentazione avviata nel Regno Unito di ridurre la settimana lavorativa a 4 giorni in circa 70 aziende del Paese e che ha suscitato un vivace dibattito.

"Nel corso degli anni siamo riusciti fortunatamente a lavorare sempre meno, oggi siamo a 40 ore a settimana su 5 giorni – prosegue Farinetti –, che significa che **abbiamo il 42% di tempo libero, il 33% lo passiamo dormendo e il 25% lavorando**. È un tema chiaramente più semplice per aziende di produzione che hanno un costo del lavoro molto basso attraverso la meccanizzazione, ma è più complicato per aziende di retail, come per esempio la ristorazione, dove il costo del lavoro pesa moltissimo. Per questo – conclude – **non sarà facile mantenere gli stessi stipendi riducendo un giorno di lavoro alla settimana**".

"Oggi è un grandissimo problema trovare persone da assumere – sottolinea il fondatore di Eataly –, Non se ne trovano più. Soprattutto per chi, come noi, offre un tipo di lavoro anche nel week end. Sicuramente **lo stipendio minimo garantito aiuterebbe di più rispetto al reddito di cittadinanza**, che non è una soluzione al problema del lavoro – puntualizza Farinetti -. Però è assolutamente

importante che una quota di denaro venga prelevata da chi ne ha di più per darla a chi ne ha di meno, lasciando un reddito di sussistenza", conclude l'imprenditore.

IL SINDACALISTA DURANTE: "RIDUZIONE ORARIO FA BENE A PERSONE, IMPRESE ED ECONOMIA"

"Ridurre l'orario di lavoro fa bene non solo ai lavoratori, ma anche alle imprese e all'economia". Ne è convinto **Fausto Durante**, coordinatore della Consulta industriale della Cgil nazionale e autore del volume 'Lavorare meno, vivere meglio'. Interpellato dalla Dire per commentare il dibattito nato anche nel nostro Paese sulla riduzione della settimana lavorativa da cinque a quattro giorni, il sindacalista ribadisce che **"ridurre il tempo lavorativo, auspicabilmente a 32 ore e 4 giorni a settimana, sarebbe una delle chiavi per migliorare la situazione del lavoro in generale, per conciliare vita privata e lavoro, per rendere i lavoratori più felici e soddisfatti della loro attività dato che, al momento, non mi pare lo siano"**.

"Stiamo infatti assistendo – ricorda Durante – al fenomeno delle **grandi dimissioni** e, al contempo, **molte persone non accettano l'impiego che gli viene offerto perché le condizioni non sono sufficienti**. Evidentemente, sempre più lavoratori pensano che le modalità per realizzarsi non passino attraverso le condizioni che il lavoro di oggi propone".

"Questa riduzione farebbe bene anche all'economia italiana – spiega ancora il sindacalista -. Si tratta, però, di un argomento in netta controtendenza rispetto al mainstreaming in corso sulle condizioni economiche e sociali del Paese, sulla competitività, sulla necessità di lavorare di più e meglio. Questo **modello neoliberista del turbocapitalismo che ci è stato inculcato** – ammonisce Durante – ci ha portato esattamente dove siamo adesso: **lavoro precario, salari bassi, orari lunghi e condizioni di lavoro insoddisfacenti**. A tutto questo si è aggiunto il Covid. La riduzione delle ore e dei giorni settimanali di lavoro cerca di ribaltare proprio questo paradigma, dando priorità al benessere. Ma è un modello difficile da proporre e affermare".

Quanto al **rischio che la riduzione dell'orario e dei giorni lavorativi possa provocare danni alla produttività e quindi all'economia**, il sindacalista chiarisce che "in tutti i Paesi in cui, negli ultimi cinque anni, sono state realizzate esperienze del genere, tranne un caso in Asia, **le conseguenze sono state un aumento della produttività e della competitività delle imprese**; un immediato **miglioramento del tasso di occupazione**, perché se riduco l'orario libero porzioni di lavoro da poter assegnare a nuovi lavoratori; **un beneficio per il tasso di occupazione di giovani e**

donne. Per le donne infatti, la riduzione dell'orario ha comportato **la possibilità di non dover ricorrere al part time obbligatorio** e quindi di intraprendere percorsi di carriera più soddisfacenti. **In Francia, dove l'orario è stato ridotto a 35 ore, in cinque anni si sono creati 400mila nuovi posti di lavoro**, il 65% dei quali è stato occupato da giovani e donne", conclude Durante.

L'ESPERTO DI DIRITTO CAFIERO: "ITALIANI PRONTI A GESTIONE AUTONOMA TEMPI E SPAZI"

"Diciamo che **la nostra produttività oraria del lavoro non è alta come quella dei Paesi anglosassoni o del nord Europa**, che possono consentirsi anche una settimana lavorativa più corta ed eventualmente di ridurre il carico di lavoro di ciascun lavoratore. Questo è un dato da tener presente ed è un 'contro'. Da un punto di vista dei 'pro', invece, sicuramente **i tempi iniziano ad essere maturi per valutare, più che una settimana corta, una maggiore autonomia a favore dei lavoratori nella distribuzione del proprio orario**". Queste le parole dell'avvocato giuslavorista **Ciro Cafiero**, docente di Diritto del lavoro alla 'Luiss School of Law' di Roma.

"Ad insegnarcelo molto chiaramente è stato lo **smart working** – prosegue Cafiero – abbiamo visto infatti che **i lavoratori sono pronti a gestire con più autonomia i propri oneri**, quindi con un passaggio dall'obbligazione di mezzi all'obbligazione di risultati. Per cui dovremmo valutare la proposta di ridurre l'orario alla luce di questo quadro: da un lato una **bassa produttività oraria per le nostre imprese, che deriva essenzialmente da un gap tecnologico in molti contesti**, dall'altro una maggiore autonomia che grazie allo smart working i lavoratori hanno raggiunto".

Secondo l'avvocato Cafiero, dobbiamo quindi aprirci ai nuovi scenari che lo smart working ha dimostrato essere "assolutamente possibili", visto anche, durante la pandemia, "l'aumento della produttività di ogni singolo lavoratore nel benessere di ogni singolo lavoratore e l'aumento dei profitti delle imprese. **Lo smart working suggella l'alleanza e determina il tramonto dell'idea del conflitto**, che è un po' quella che ha permeato la Seconda rivoluzione industriale del Fordismo, e prende il sopravvento questa **idea forte di sinergia e alleanza tra impresa e lavoro a tutti i livelli**. È una questione valoriale prima che di organizzazione".

Si possono quindi iniziare a fare delle sperimentazioni anche in Italia, ma "non è detto che vadano bene per il nostro Paese. **Alcune imprese hanno già iniziato a farle, soprattutto le multinazionali** – ricorda l'avvocato –, perché hanno un'esperienza che arriva dall'estero e che stanno cercando di replicare anche in Italia, ma sono molto guardinghe. Personalmente sono molto 'laico' nella

valutazione, non sono né nettamente 'contro' né nettamente 'pro'. Però se posso dire la mia, dico che oggi **non è più tempo di parlare di settimana lavorativa e di orario di lavoro distribuito su alcuni giorni**, ma è tempo di discutere di autonomia dei lavoratori nella scelta dei tempi, degli spazi e dell'organizzazione del lavoro”.

D'altronde, ne è convinto Cafiero, la miglior forma di creazione di posti di lavoro è **“l'investimento sulla creatività delle persone**, quindi lasciare alla persona la possibilità di organizzarsi significa farle sviluppare il suo senso di autoimprenditorialità in un'ottica personalistica. È un'idea antropologica del lavoro, metterei al centro questo”.

Certo, **la riduzione dei giorni lavorativi potrebbe essere più difficilmente applicabile in alcuni settori**. Commenta ancora l'avvocato giuslavorista: “Per chi lavora in fabbrica, per esempio, la settimana corta diventerebbe un problema, perché la produzione, soprattutto quella di alcuni settori, come per i generi alimentari, richiede dei flussi continui e non contempla interruzioni. Rispetto a loro è possibile individuare dei margini di autonomia più ampi; **già da molto tempo in Francia si parla di 'teal', cioè di un' organizzazione molto più orizzontale e meno verticale**, in cui la gerarchia è molto meno pressante e dove **gli stessi lavoratori in fabbrica organizzano, con una sorta di comitato autonomo interno, le proprie giornate di lavoro”**.

Infine, **la questione salari, che nella sperimentazione anglosassone rimangono invariati nonostante la riduzione delle ore di lavoro**: “È questo il punto da capire – dice Cafiero – in Gran Bretagna non c'è la contrattazione collettiva che determina i livelli retributivi, così come in Germania ci sono leggi che regolano il salario, per cui da questo punto di vista si tratta di sperimentazioni 'neutre'. In Italia non lo sappiamo, perché i contratti collettivi sono incaricati di individuare i livelli, però mi chiedo: **cosa accade se solo alcuni optano per quattro giorni lavorativi e tutti gli altri restano a cinque? Percepiranno la stessa retribuzione? Non è giuridicamente possibile**, perché l'articolo 36 della Costituzione parla di retribuzione proporzionata alla qualità e alla quantità del lavoro, quindi chi lavora di più percepisce una maggiore retribuzione. Sono domande aperte e non abbiamo una soluzione – conclude il giuslavorista -, però quantomeno possiamo interrogarci”.

LA PSICOLOGA SOCIALE: “SETTIMANA DI 5 GIORNI È NOVECENTESCA, MOLTO ARRETRATA”

“L'impostazione del lavoro cinque giorni a settimana è molto arretrata e, inoltre, ha dimostrato di non essere neanche garanzia di percorsi di carriera verso l'alto (sia come mansioni che in termini di stipendio). Tuttavia, **al tema della riduzione dell'orario e della settimana lavorativa il nostro Paese non è minimamente abituato**”. Lo sostiene **Elisabetta Camussi**, professoressa associata di Psicologia sociale presso l'Università di Milano Bicocca e presidente della Fondazione della

professione psicologica Adriano Ossicini del Consiglio nazionale dell'Ordine degli Psicologi, commentando con la Dire il dibattito che si è aperto anche nel nostro Paese sulla riduzione a quattro giorni della settimana lavorativa.

“Ci sono invece Paesi, come quelli scandinavi – ricorda Camussi –, in cui non è più neanche una sperimentazione, ma una realtà acclarata che ha comportato indubbiamente benefici. **Diminuire di un giorno la settimana lavorativa, riducendo anche le ore settimanali complessive, spinge infatti molto l'idea di un equilibrio tra la vita privata e le sue esigenze e l'esperienza professionale.** In questo senso però – precisa – **le uniche sperimentazioni di successo sono quelle che hanno ridotto le ore lavorative e non compresso le stesse ore in meno giorni.** Una riduzione che, è bene ricordarlo, **non ha prodotto un peggioramento della produttività e delle performance lavorativa ma, al contrario, le ha migliorate** perché le persone, potendo godere di una esperienza di vita più piena, hanno risposto con una maggior capacità di finalizzarsi nei propri obiettivi (che è poi la vera natura dello smart-working) e nella propria produttività”.

Secondo la psicologa sociale, il dibattito in corso non può non tenere conto di due importanti fenomeni che si stanno verificando. Il primo è quello del **forte aumento “di richieste di aiuto psicologico arrivate proprio all'interno dei luoghi di lavoro**, non contro i contesti lavorativi, ma a partire da questi ultimi. In alcuni casi, i più illuminati, sono state organizzati **sportelli di sostegno psicologico interni alle aziende**; in altri casi sono stati offerti sistemi di re-invio a servizi pubblici o privati. Questo – chiarisce Camussi – ci dà un'indicazione molto chiara del fatto che **dentro i contesti lavorativi emergono una fatica, una complessità, una difficoltà e una sofferenza di cui le persone sono portatrici** e che non può essere ricondotta semplicemente a quello che succede nella loro vita privata, ma ha a che fare con una serie di cambiamenti. Uno di questi è proprio un cambiamento di visione della propria esperienza professionale. **La pandemia non ha infatti costituito solo un trauma, nella vita di tutti noi, ma anche una cesura con ciò che era prima.** Ora ciò che risulta complesso è riorientarsi e ritrovare senso, anche all'interno del contesto lavorativo”.

Il secondo fenomeno che sottolinea l'importanza e la necessità di rivedere il paradigma del lavoro attualmente utilizzato è quello delle **'grandi dimissioni'**, “un movimento proveniente dagli Stati Uniti e che sta prendendo piede anche da noi. **Solo in Lombardia, nel 2021 su 4,5 milioni di occupati si è dimesso volontariamente il 10%** – ricorda la docente-. Un dato impressionante, se consideriamo che si sta verificando in un periodo ad alto rischio di recessione economica. **Protagonisti di questo fenomeno sono, principalmente, i giovani under 35 e le donne**, lavoratori con media-alta qualificazione. Nella maggior parte dei casi si tratta di persone che, alla concezione del lavoro di stampo novecentesco, rispondono con **una richiesta che non è banalmente di carriera e di denaro, ma di qualità della vita, benefit complessivi e riconoscimento delle competenze.** La settimana

corta – constatata la psicologa sociale – sarebbe una valida risposta a questa richiesta di nuovi equilibri, emersa fortemente durante la pandemia, che ha riportato al centro le relazioni”.

All'interno del fenomeno delle grandi dimissioni si cela un lato oscuro che riguarda le donne, tiene a ricordare Camussi: **“Nella fetta di genitori che hanno rassegnato o stanno rassegnando le proprie dimissioni ce ne sono molti con figli tra 0 e 3 anni** e tra questi la maggior parte (80%) sono donne. Questo deve farci riflettere su quanto e se, per questo gruppo specifico di lavoratori, lavoratrici soprattutto, le dimissioni siano volontarie. Guardando a questo aspetto, **la riduzione della settimana lavorativa e il liberare sistematicamente un giorno a settimana non renderebbe solo per le donne più semplice la conciliazione del lavoro con la vita privata e con i carichi di cura, ma permetterebbe di estendere e condividere maggiormente questi carichi con il partner.** Soprattutto se si evitasse di cadere nell'ottusità di far coincidere lo stesso giorno libero per tutti. Come effetto indiretto – inoltre – questo favorirebbe una maggior partecipazione delle donne al mondo del lavoro”.

La riduzione della settimana lavorativa e una migliore conciliazione dei tempi di lavoro e di vita rientrano in un più ampio concetto di **'sostenibilità sociale'** al quale bisogna dare il giusto peso. “Si è partiti dalla sostenibilità ambientale, ma ormai questo concetto viene applicato a tutti gli ambiti e inevitabilmente permea il pensiero delle persone”. Per questo si sta organizzando questa **forte spinta dal basso, a partire dalla società, per un cambiamento del modello di lavoro.** “Di questo bisogna tenere conto. **La pandemia ci ha permesso di capire che abbiamo dei diritti, dei bisogni e dei desideri** – conclude Camussi – che non si riconoscono in un'impostazione del lavoro novecentesca”.

fonte Agenzia DIRE e l'indirizzo www.dire.it

