

“La settimana corta è possibile fissando gli obiettivi di lavoro”

Luca Failla: “Non servono regole nuove basta il patto individuale con gli addetti”

La settimana di quattro giorni lavorativi? Per realizzarla non occorre una legge, bensì un sistema di monitoraggio dei risultati. È la convinzione di Luca Failla, uno dei giuslavoristi più noti in Italia, autore di numerosi articoli e pubblicazioni in materia, professore a contratto presso l'Università Lum di Casamassima e fondatore dello studio legale Failla&Partners. «Fino a questo momento, le aziende italiane che hanno introdotto la settimana corta hanno solo tagliato un giorno di lavoro, spalmando le ore perse sui giorni residui», racconta l'esperto. Non a caso, alcune delle proposte in tal senso avanzate di recente hanno ricevuto il rifiuto da parte delle organizzazioni sindacali, che vi hanno visto solo uno strumento per ridurre i consumi delle utenze. Nulla, invece, è stato previsto in termini di garanzia di produttività e rendimento della prestazione nel tempo effettivamente lavorato. «L'introduzione della settimana



corta a parità di salario in Italia sarà possibile solo a patto di fissare e rispettare il cosiddetto rendimento atteso dalle aziende rispetto ai propri dipendenti», aggiunge Failla. Che pure è consapevole della difficoltà di misurare le performance in un mercato del lavoro, come quello della Penisola, che non ha grande tradizione in merito. «Si tratta di cambiare paradigma del contratto

di lavoro subordinato sino ad oggi praticato in cui le aziende, con il contratto acquistano e pagano la prestazione del dipendente per una certa quantità di tempo ma non il risultato di quell'attività», aggiunge l'avvocato.

Il timore di molti manager e imprenditori è che alla fine dei conti il singolo lavoratore faccia meno di quanto abituato a compiere nell'arco di cinque giorni.

Occorre, dunque, un'innovazione normativa? «No. L'attuale quadro legislativo del lavoro permette di poter gestire senza difficoltà la materia», ribatte l'esperto. «Come per lo smart working, basta una regolamentazione individuale con i lavoratori interessati in cui fissare obiettivi di rendimento attesi e misurabili delle prestazioni lavorative, il cui mancato raggiungimento farà decadere per il lavoratore il beneficio della settimana corta».

Un modello utopistico? Di certo non è facile da realizzare, ma probabilmente non c'è alternativa per mantenere elevata la competitività delle aziende in una fase che vede spostare gli equilibri a vantaggio dei lavoratori. - I. do.



LUCA FAILLA

Fondatore
studio legale
Failla&Partners

① Lavorare quattro giorni a settimana: possibile senza necessità di mutare le regole