

La settimana corta con patto di rendimento tra azienda e lavoratori

La produttività non deve calare a fronte di orario ridotto e parità di stipendio

Luca Failla

La settimana corta nelle aziende a parità di salario è un tema caldo di cui si discute molto. Al riguardo è mia opinione che, in Italia, la settimana corta sarà possibile con successo come nuovo modello organizzativo (principalmente nell'area dei servizi avanzati) solo a condizione di stabilire chiaramente un paletto indispensabile per la riuscita dell'esperimento: quello cioè di fissare chiaramente – in via pattizia individuale o collettiva - il “rendimento atteso” dall'azienda nei giorni di lavoro effettivo, elemento che, nelle intese finora raggiunte, non pare essere stato considerato, limitandosi normalmente le aziende a rimodulare quantitativamente l'orario di lavoro settimanale a invarianza complessiva.

La riduzione dell'orario di lavoro a parità di denaro sarà possibile, cioè, solo se il rendimento atteso dall'azienda nelle ore di lavoro ridotto sarà almeno pari o addirittura superiore a quello precedente con orario esteso, con buona pace delle richieste avanzata oggi anche dal sindacato (per motivi più di rivendicazione salariale, però) e degli sforzi degli Hr di buona volontà.

Va ricordato, infatti, che nell'attuale sistema contrattuale di lavoro (articolo 2094 del Codice civile) il rendimento del lavoratore è un parametro che non ha mai avuto piena cittadinanza, proprio perché la causa del contratto di lavoro viene fatta risalire allo scambio puramente “mercantile” tra tempo di lavoro (disponibilità delle energie psicofisiche del lavoratore) e retribuzione mensile.

Al contrario, con la settimana corta il rendimento atteso dalle aziende potrebbe assurgere a elemento principe del nuovo modello organizzativo. Per fare ciò non serve una nuova legge ad hoc, perché gli strumenti ci sono già e si tratta solo di sperimentare in concreto nuovi modelli di organizzazione del lavoro, modificando e correggendo in via sperimentale sul campo gli schemi di gioco, sempre reversibili.

Le prime aziende che si muoveranno in questa direzione detteranno la linea e trasformeranno questo nuovo strumento in una leva competitiva sia in termini di produttività che di retention e attrattività per le professionalità più interessanti del mercato.

Come per il remote working, anche per la settimana corta basterà una regolamentazione individuale con i lavoratori interessati (o collettiva con le parti sociali) ove fissare obiettivi di rendimento, attesi e misurabili, delle prestazioni di volta in volta variabili in funzione delle attività – il cosiddetto patto di rendimento -

il cui mancato raggiungimento (su base giornaliera, settimanale, mensile o multiperiodale) farà decadere il lavoratore interessato dal beneficio della settimana corta, riportandolo così alla distribuzione oraria precedente.

© RIPRODUZIONE RISERVATA