



PRIMO BILANCIO DELLA SPERIMENTAZIONE

Lavorare quattro giorni «Alla Thun funziona»



Smart week
Esperimento
alla Lenet,
capogruppo
alla quale
fa riferimento
la Thun

Quattro giorni lavorativi, flessibilità, parità di stipendio. Unico vincolo: raggiungere gli obiettivi. Alla Lenet la sperimentazione della settimana intelligente è già in corso. «Dopo lo smartworking — spiega Mazzolini — abbiamo ripensato le modalità di lavoro».

a pagina **7** **Coco**



Lenet sperimenta la smart week «Maggiore equilibrio tra il lavoro e la vita privata»

Solo quattro giorni, parità di stipendio. Mazzolini: ripensare le dinamiche

BOLZANO Alla Lenet, capogruppo alla quale fa riferimento la Thun, la sperimentazione della settimana intelligente o smart week, è già in corso. Quattro giorni lavorativi, flessibilità, parità di stipendio. Unico vincolo: raggiungere gli obiettivi. Si tratta di una possibile risposta ai desideri del mondo del lavoro dell'Euregio, emersi nell'indagine che ha riguardato 4500 lavoratori, promossa dall'Ipl, l'Istituto di promozione dei lavoratori di Bolzano. A confermarlo è anche un'analisi realizzata da Manpowergroup e Thrive che hanno intervistato 5 mila lavoratori in cinque paesi, Australia, Francia, Regno Unito, Stati Uniti e Italia. Nel nostro paese il 96% considera la flessibilità importante, pur con sfumature diverse. Il 17%, quindi quasi uno su cinque, vorrebbe lavorare 4 giorni alla settimana e per farlo dice che sarebbe disposto anche a rinunciare a un giorno di stipendio.

Claudio Mazzolini è il responsabile della comunicazione del gruppo Lenet. Co-

me nasce l'idea dei quattro giorni?

«Devo premettere che la sperimentazione in Lenet non nasce da una esigenza di ridurre i carichi di lavoro come mi sembra che sia nello studio dell'Euregio. La nostra filosofia è diversa e nasce dallo smart working sperimentato nella pandemia, come ripensamento delle modalità di lavoro in una dinamica di tempo flessibile, dove l'obiettivo finale è raggiungere il risultato».

In pratica cosa fanno i vostri dipendenti?

«La settimana tipo, si articola così: ci sono giorni dedicati ai progetti trasversali, una giornata è dedicata alla valutazione della performance ed una per riunioni di famiglie professionali e dei team. Una

Il sistema

«Ciascuno sceglie l'orario che preferisce, non c'è più il cartellino da timbrare»



Via Galvani La settimana corta si sperimenta anche nella sede di Bolzano

infine, il venerdì, è la giornata senza riunioni, dedicata all'autonomia individuale. Questo significa poter completare lavori singolarmente se negli altri giorni ci si è dedicati ad attività personali oppure coltivare i propri interessi e la famiglia».

E l'orario di lavoro com'è?

«Sono stati siglati accordi su base di volontariato con circa 350 dei 1.000 lavoratori

del nostro gruppo. Ciascuno può scegliere l'orario che preferisce anche perché da noi da tempo non esiste più la timbratura in ingresso e uscita. Ovviamente ci sono momenti di lavoro in team per mantenere il contatto, le relazioni interpersonali e coordinarsi».

Che tipologia di lavoratori sono?

«L'80% del nostro persona-

le è femminile e quindi sono in gran parte donne e madri, spalmate su tutti i livelli e in funzione delle posizioni che occupano».

E se non si raggiungono i risultati?

«Non esiste una diretta correlazione tra la riduzione dell'orario di lavoro e i risultati. La fiducia e il lavoro in team sono basilari per determinare e raggiungere gli obiettivi. La settimana lavorativa corta viene sperimentata in molte parti del globo e pare faccia persino aumentare la produttività grazie ad un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata, determinando minori livelli di stress, più tempo da passare con famiglia ed amici e un generale miglioramento dell'umore. Non solo Lenet in Italia ha dato corso a una sperimentazione sui 4 giorni: due esempi famosi sono quelli della "Awin Italia" nel campo del marketing e della "Carter & Benson" una società di consulenza e ricerca di manager aziendali. Nel settore bancario si è avviato una trattativa in Intesa San Paolo dove peraltro già esiste un'avanzata forma di flessibilità. Si vorrebbe ampliarla prevedendo quattro giorni lavorativi a 9 ore, ma compatibilmente con le esigenze aziendali di organizzazione e produzione ed escludendo il lavoro a distanza».

Enzo Coco

© RIPRODUZIONE RISERVATA