

Dipendenti meno stressati, ricavi in crescita: l'esperimento britannico sulla settimana corta è stato un successo



“Mi aspettavo che le persone apprezzassero, ma una risposta così entusiastica mi ha sorpreso. Tutti parlano dell’effetto di questa iniziativa sul loro benessere. Molti colleghi dicono di sbrigare le commissioni nel giorno libero aggiuntivo e di poter trascorrere così il weekend con le loro famiglie. Una persona ha imparato a guidare, un’altra ha ridato vita a un suo progetto di punto croce”. Claire Hall lavora nelle risorse umane per l’associazione benefica Citizens Advice Gateshead e [ha raccontato al Guardian](#) l’esperimento sulla settimana lavorativa di quattro giorni – a parità di stipendio – a cui

ha preso parte tra giugno e dicembre 2022. Un successo, secondo [i dati diffusi dai promotori](#).

L'esperimento ha coinvolto **61 aziende e 2.900 lavoratori** in tutto il Regno Unito. Il 92% delle imprese (56) ha deciso di continuare con la settimana corta, 18 hanno reso permanente il nuovo regime. "Questo momento è fondamentale per la transizione verso una settimana lavorativa di quattro giorni", ha dichiarato Joe Ryle, direttore di 4 Day Week Campaign, la no profit che ha promosso l'iniziativa. "In molti settori diversi i risultati dimostrano che la settimana corta a parità di stipendio funziona. È di certo arrivato il momento di cominciare ad adottarla in tutto il paese".

Il test britannico è il più vasto condotto finora sulla settimana corta. Gli autori del [report finale](#) sono quattro membri della società di ricerca Autonomy e professori di varie università: Boston College, Università di Cambridge, University College di Dublino e Vrije Universiteit di Bruxelles.

I numeri dell'esperimento

Il 39% dei dipendenti sostiene di essere **meno stressato**. I livelli di ansia e fatica sono diminuiti, al pari dei disturbi del sonno. La salute mentale e fisica è migliorata. Il 54% ha trovato più facile bilanciare il lavoro e le incombenze domestiche. I dipendenti si sono detti più soddisfatti anche della gestione delle finanze, delle relazioni e del tempo. Per sei su dieci è diventato più facile conciliare lavoro e vita sociale.

Il numero di persone che hanno lasciato le loro aziende durante l'esperimento è sceso del 57% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Il totale dei giorni di malattia è calato di due terzi. Il 15% ha dichiarato che per nessuna cifra tornerebbe ai cinque giorni lavorativi.

Se il gradimento dei dipendenti poteva essere scontato, non lo erano gli effetti positivi sugli indicatori economici. Secondo Autonomy, la società di ricerca che ha elaborato i risultati, i ricavi delle aziende, pesati in base alle dimensioni delle imprese, **sono aumentati in media dell'1,4%**.

Alcuni casi

David Mason, chief product officer dell'azienda di robot Rivelin Robotics, dove oggi si lavora dal lunedì al giovedì tra le 8 e le 17.30, ha dichiarato al *Guardian* che l'orario ridotto potrebbe **facilitare le future assunzioni**: "È qualcosa a che ci rende diversi dalla media". Mentre il chief technology officer, David Alatorre, ha spiegato di avere voluto "creare una cultura aziendale che mette il benessere al primo posto. Intendiamo assicurarci che tutti siano riposati e trovino un buon equilibrio tra lavoro e vita privata". I due hanno ammesso anche che ci sono stati momenti di difficoltà, complice uno staff composto da sole otto persone, e che alcuni membri dello staff preferirebbero cinque giorni più brevi rispetto a quattro.

Ed Siegel, amministratore delegato dell'istituto di credito Charity Bank di Tonbridge, nel Kent, ha definito l'esperimento "un corso intensivo sui miglioramenti della produttività". Simon Ursell, managing director della società di consulenza ambientale Tyler Grange, [ha detto alla Npr statunitense](#) che i quattro giorni hanno richiesto investimenti in tecnologia e la fine della "spazzatura" legata ad alcuni compiti amministrativi quotidiani. "Se dai alle persone un incentivo a fare qualcosa – il genere di incentivo che i soldi non possono comprare, come un intero giorno libero per fare ciò che vogliono, senza abbassare lo stipendio – le spingi a concentrarsi davvero".

Le voci contrarie

Non tutti sono ancora convinti. Jay Richards, cofondatore di Imagen Insights, che aiuta le imprese a raccogliere opinioni dai membri della Generazione Z, [ha dichiarato a Sky News](#) che “una settimana di quattro giorni suona come una bella cosa. Nella pratica, però, come può aiutare il benessere dei dipendenti comprimere in quattro giorni il lavoro di cinque?”.

L'azienda di Richards ha proposto allora **un altro tipo di riduzione di orario**. “Facciamo una settimana di cinque giorni, ma lavoriamo dalle 10 del mattino alle 4 del pomeriggio. Accorciamo le giornate in modo che i dipendenti possano raggiungere l'armonia tra lavoro e vita privata, ma senza cambiare la loro settimana, cosa che metterebbe troppa pressione su di loro”.

Nel resto del mondo

Il principale esperimento sulla settimana da quattro giorni, prima di quello inglese, era stato condotto in [Islanda](#) tra il 2015 e il 2019. Aveva coinvolto 2.500 persone in 66 luoghi di lavoro e, secondo Autonomy e l'Associazione islandese per la sostenibilità e la democrazia, è stato “un successo straordinario”. Anche in quel caso la produttività era rimasta costante o era aumentata, mentre i dipendenti avevano accusato meno stress.

Anche [Spagna](#) e [Portogallo](#) hanno approvato progetti pilota sulla settimana corta. La [Scozia](#) ha stanziato 10 milioni di sterline per un programma sperimentale. Il [Belgio](#) ha proposto di permettere la scelta tra quattro o cinque giorni a parità di stipendio, all'interno di una riforma che sancisce anche il diritto di spegnere i dispositivi elettronici e ignorare le comunicazioni legate al lavoro fuori orario.

Perfino il [Giappone](#) nel 2021 ha introdotto la settimana corta nel suo Piano economico annuale. Una misura pensata sia per

contrastare il fenomeno della morte per eccesso di lavoro – il cosiddetto *karoshi*, che secondo il Consiglio nazionale per la difesa delle vittime [uccide 10mila persone all'anno](#) -, sia per permettere alle coppie di fare più figli e ringiovanire una società sempre più vecchia.

In Italia

In Italia, finora, i test si sono limitati alle iniziative di alcune aziende. [Intesa Sanpaolo](#) ha proposto una settimana di quattro giorni da nove ore, a parità di retribuzione. [Magister Group](#) passerà da 40 a 32 ore nelle sue società Ali e Repas, [Lavazza](#) si è fermata ai venerdì brevi tra maggio e settembre.

“La notizia deve aprire anche in Italia un confronto tra le parti sociali”, [ha dichiarato a Wired](#) Roberto Benaglia, segretario generale dei metalmeccanici della Fim Cisl. “È tempo di regolare il lavoro, soprattutto nel settore manifatturiero, in modo più sostenibile, libero e produttivo. I salti tecnologici e organizzativi che la digitalizzazione e il lavoro per obiettivi stanno portando in tante aziende ci devono spronare. È possibile ripensare gli orari aziendali e ridurli non contro la competitività aziendale, ma alla ricerca di nuovi equilibri e migliori risultati”.

Sul tema dei mutamenti tecnologici insiste anche Joe Ryle di 4 Day Week Campaign: “L’economia non ha bisogno che lavoriamo ancora cinque giorni a settimana. La transizione ai cinque giorni è avvenuta 100 anni fa. Da allora l’economia si è trasformata”.