

I punti da affrontare



L'orario di lavoro

Va anzitutto operata una scelta di fondo: orario settimanale invariato (40 ore) ma concentrato su 4 o 4,5 giorni oppure riduzione dell'orario di lavoro complessivo.

Nell'accordo sulla settimana corta andranno stabilite le modalità di pianificazione, in caso di alternanza tra settimane corte e settimane a orario pieno.

Sarà necessario anche definire che cosa accade nel caso i lavoratori debbano, per necessità particolari, prestare attività nella giornata divenuta "libera".

Effetti sulla retribuzione

In caso di riduzione dell'orario, quali leve eventualmente utilizzare per evitare o contenere un impatto negativo sulla retribuzione del lavoratore? Le opzioni sono diverse: mantenimento tout court della retribuzione in essere, assorbimento in tutto o in parte dei permessi (RoI), riproporzionamento della retribuzione accompagnato da specifiche indennità e incentivazioni, anche con misure di welfare.

Volontarietà o meno

Sarà necessario per l'azienda decidere se prevedere la

volontarietà dell'adesione al modello di settimana corta. Se la scelta è lasciata al lavoratore, andranno stabilite le eventuali condizioni per l'accoglimento della richiesta (prima fra tutte la compatibilità del modello con l'organizzazione del lavoro del singolo ufficio o reparto), le modalità di formalizzazione e i contenuti del relativo accordo individuale. Sempre in caso di volontarietà, dovrà essere disciplinata l'eventuale facoltà del lavoratore di recedere dalla scelta effettuata, così come l'eventuale possibilità per il datore di lavoro di revocare la concessione e ripristinare l'orario di lavoro originario.

Sperimentalità

Potrà essere opportuno precisare nell'accordo il carattere sperimentale (quindi a termine) dell'introduzione della settimana corta, finalizzato a verificare gli impatti sull'organizzazione del lavoro e sui livelli di produttività.

Rapporto con il lavoro agile

E' opportuno coordinare le previsioni in materia di settimana corta con quanto stabilito negli accordi (collettivi e individuali) sullo smart working.