

Esplorare una Nuova Dimensione Lavorativa: la 4-Day Week

Vantaggi, Sfide e Opportunità



Agenda

- > Saluti
- > 4DW: i risultati del più grande esperimento condotto in UK
- > Perché siamo qui
- L'esperienza di Peer Network
- ➤ Q&A



Survey UK

Il più grande esperimento condotto finora sulla settimana lavorativa di quattro giorni



Veronica TiberioComunicazione e Marketing
veronica.tiberio@peernetwork.it

Peer Network



4-Day Week: i risultati del Regno Unito

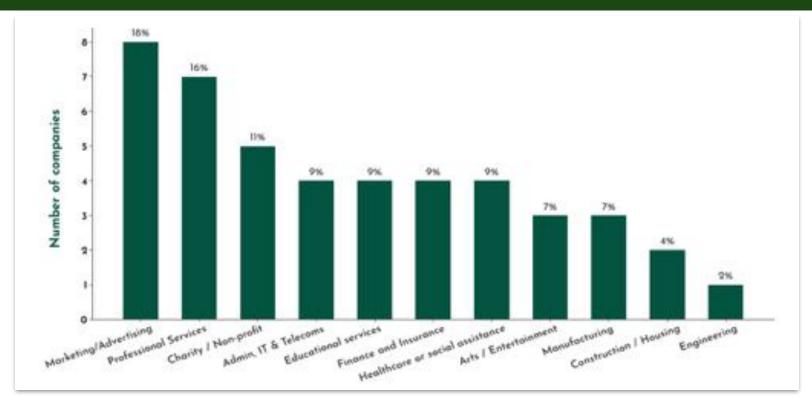
Il più grande esperimento finora condotto sulla settimana lavorativa di quattro giorni Nel **Regno Unito**,

- 61 aziende
- circa 3000 dipendenti

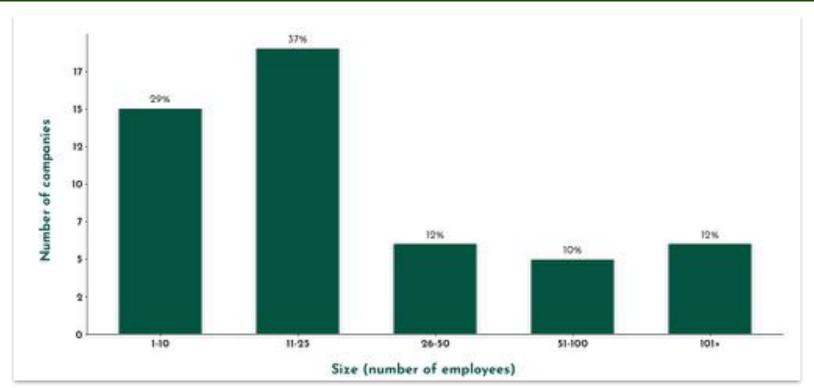
hanno aderito al progetto indetto da "4-Day Week Global", che si è svolto da giugno a dicembre 2022.



61 aziende partecipanti



Due terzi delle aziende partecipanti sono di piccole dimensioni



L'esperienza in UK: Overview

Sintesi dei risultati ottenuti:

- Le entrate delle aziende sono aumentate in media dell' 1.4% durante il periodo di prova,
- Il **numero di dipendenti che lasciano** le aziende **è diminuito del 57%** durante il periodo di prova,
- Il 39% dei dipendenti ha dichiarato di essere meno stressato,
- | | 71% ha rilevato livelli più bassi di burnout,
- Il 37% dei dipendenti ha segnalato miglioramenti nella salute fisica,
- Il 15% dei dipendenti di questo studio ha dichiarato che nessuna somma di denaro li avrebbe indotti a tornare al modello lavorativo di cinque giorni.



UK trial: Strategie per migliorare la produttività

- riformulate le regole per riunioni più efficaci;
- adottato un "galateo" nell'utilizzo della posta elettronica;
- introdotti **momenti di "focus"**;
- automatizzati alcuni aspetti del lavoro;
- adottati nuovi strumenti per consolidare la comunicazione interna;
- riorganizzato il lavoro promuovendo il "monotasking";
- realizzata una lista delle attività da svolgere;
- ridotto il numero di persone coinvolte nei processi aziendali.



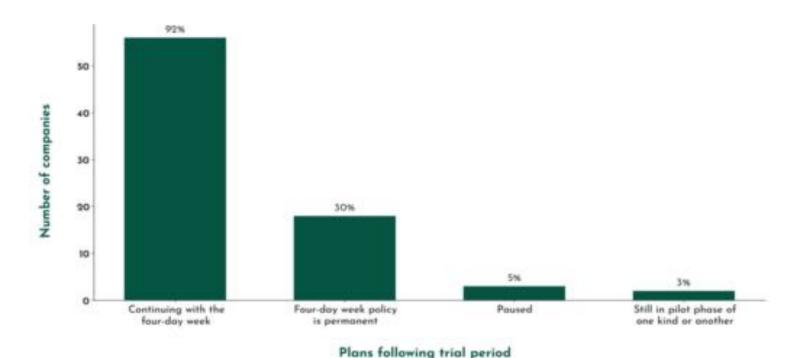
L'opinione dei datori di lavoro

L'associazione di professionisti CIPD ha condotto una survey per raccogliere l'opinione dei datori di lavoro sulla 4dw:

- opportunità di essere in prima linea in un cambiamento storico;
- possibilità di proporsi come **pionieri del progetto** per massimizzare i vantaggi competitivi conseguenti (reputazione, recruiting e conservazione dei talenti);
- "naturale conseguenza" nel loro attuale impegno per il benessere del personale;
- iniziativa preferibile rispetto ad altri benefit.



Cosa è cambiato dopo il periodo di prova?





Perché siamo qui?

• • •

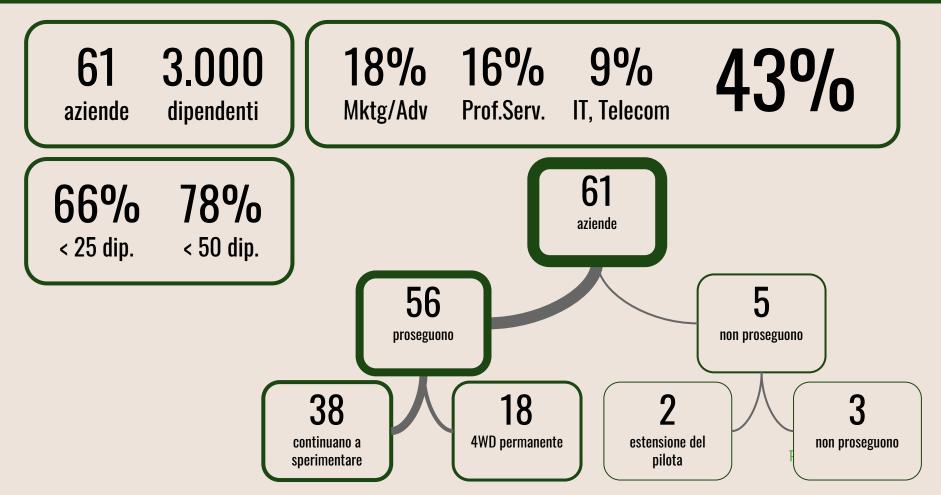


Mirco MattarozziCEO

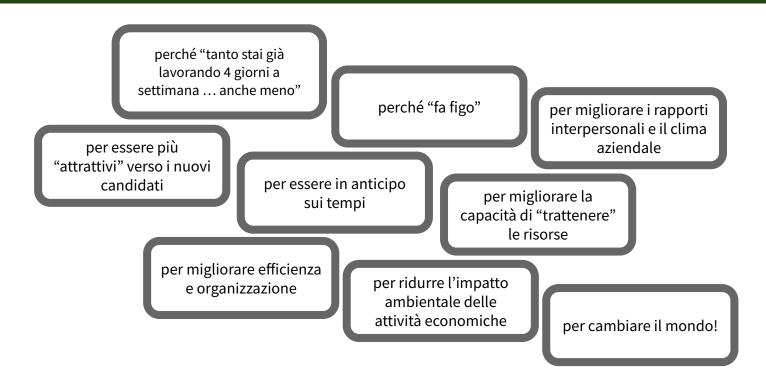
Peer Network



Survey UK in numeri



Perché la "4 Day Week"?





perché ... se ne parla da un po'











Settimana lavorativa di 4 giorni in Italia: la Cisl chiede di provarla (dopo il successo di Londra)

STORES COMPER TOURS ARREST STORETY ADMITT, THE TIME PRODUCT

di Diana Cavalcoli 21 feb 2023



Lavoro, Intesa Sanpaolo: arriva la settimana corta da 4 giorni. Manca l'accordo con i sindacati

Smart working fino a 120 giorni all'anno, senza limiti mensili, e la settimana corta di 4 giorni da 9 ore lavorative a parità di retribuzione

16 dicembre 2022

ervizio Banche



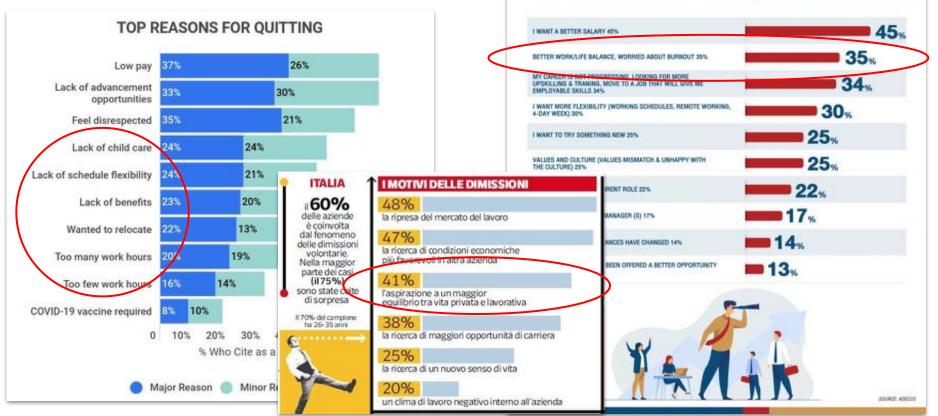
È avvenuto in Gran Bretagna, ha coinvolto é1 aziende e 2.900 lavoratori per é mesi. Già 5é aziende sono intenzionate a proseguire. Al via il dibattito anche in Italia PAPA NEWSLETTER DONNE AFGHANE ECONOMIA CIVILE F
Home > Economia > Lavoro Bes | Lavoro | Motori | Risparmio | Sviluppo felice | Terzo

Riduzione d'orario. Settimana di
lavoro di 4 giorni, rivoluzione
dell'altro mondo

perché

... stiamo vivendo un momento complicato

ONEXT 12 MONTHS



perché

... sostenibilità non può essere solo la parola del momento



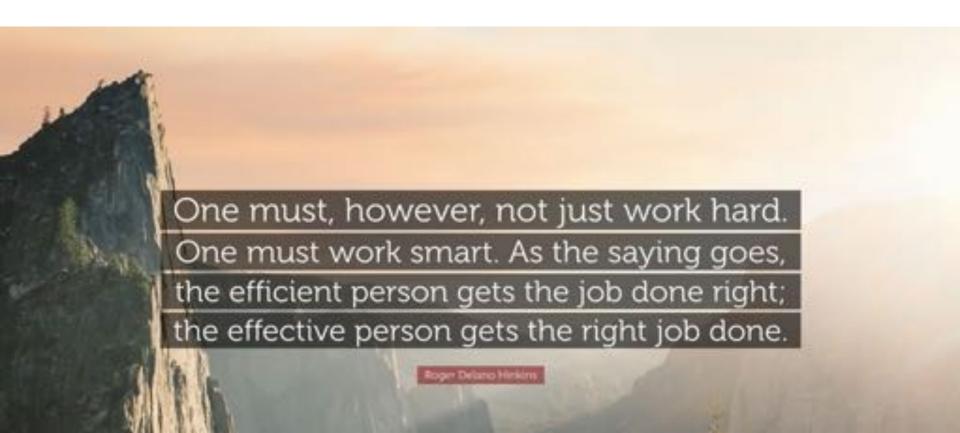
perché

... oggi la qualità del tempo è più importante della quantità





perché ... la sfida è passare da "lavorare tanto" a "lavorare bene"



La nostra esperienza

approccio, sfide, difficoltà e primi risultati



Mirco Mattarozzi CEO

Peer Network



L'inizio del nostro percorso





... meno di **3 ore di lavoro effettivo** in una giornata di 8 ore (in Nuova Zelanda) ...

... in altri paesi il tempo di lavoro effettivo è ancora minore ...

"perché non concedere un giorno di lavoro in cambio di un tempo di lavoro migliore?"

contesto:

post-pandemia, smartwork e remote work, big resignation, turnover, ecc.

L'inizio del nostro percorso

Nell'estate del 2022 siamo venuti a conoscenza dell'esperimento "4-Day Week" condotto da Andrew Barnes nella sua azienda (Perpetual Guardian).

Si tratta di un progetto strutturato in modo che i dipendenti lavorino:

- quattro giorni a settimana,
- retribuzione invariata,

prediligendo la qualità del lavoro alla quantità.





4DW Timeline



Peer Network **

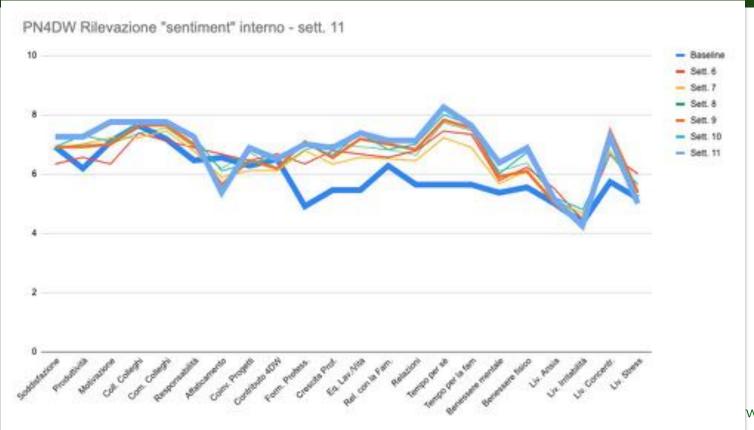
La rilevazione del "sentiment" ...



PN 4DW - Rilevazione "sentiment" interno

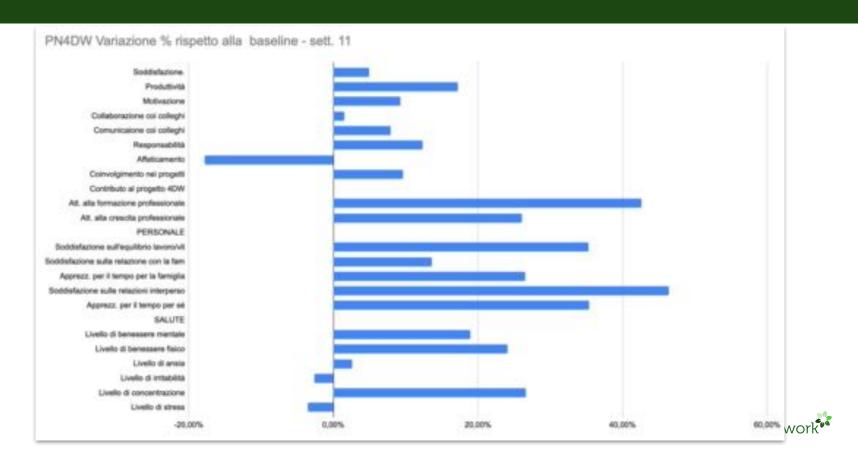
PN4DW-Weekly Employee Sentiment Survey									
	Baseles								
	31/01	07/02	19/02	21/02	28/02	7/3/2023	14/03/2023		
	5.00	6.00	7,00	8.00	9.00	10.00	11,00		
LAVORO-								Delta Basolne	Delta sett. gree.
Livello di soddisfazione.	6.0	6.3	6.9	6.8	6.9	6,9	7.25	4,93%	4.92%
Livello di produttività	4.2	6.6	7,0	7,0	6,9	7,3	7.25	17,28%	-0.68%
Livello di motivazione	7.1	6.3	7.2	7,0	7,0	7,1	7.75	9,29%	9,31%
Livello di collaborazione coi colleghi	7,6	7,4	7,2	7,4	7,6	7,7	7.25	1,49%	0,60%
Livello di consumicatore coi colleghi	7,2	7.5	7,4	7,5	7,6	7,8	7.75	7,91%	-0,90%
LiveRo di responsabilità	6.0	6.9	6.6	6.9	7,0	7,3	7.25	12.32%	-0.28%
Livello di affaticamento	8.6	6.7	5.9	6.2	5,6	6,1	5.39	-17,81%	-11,80%
Livello di coinvolgimento nei progetti	6.3	6.4	6.1	6.7	6,5	6,4	6.88	0.68%	8,18%
Livello del contributo al progetto 4DW	6.5	6.7	6.1	8.2	6.2	6.6	6.50	0.00%	-0.78%
Attenzione dell'azienda alla formazione professionale	4.8	63	6.6	6.8	7,1	7,0	7.00	42,59%	0.00%
Attenzione dell'azienda alla presota professionale	5.5	6.0	8.3	7,0	6.5	6.6	6.66	28,13%	3.01%
PERSONALE									
Livello di soddiefazione sull'equititrio levoro/vita priveta	5.5	6.7	6.6	6.0	7,2	7,4	7,38	38,30%	0,27%
Livello di soddisfazione sulla relazione con la famiglia	6.3	6.6	6.5	0.8	7,0	6,8	7,13	13.67%	4,55%
Livello di apprezzamento per il maggior tempo disponibile per la famiglia	5.6	4.0	8.4	6.6	6.8	7,0	7,13	26,50%	1,86%
Livello di soddisfazione sube retazioni interpersonali	3,6	7.4	7.2	7.7	7,6	8.0	8.25	46.37%	3,13%
Livello di apprezzamento per il maggior tempo disponibile per sè	1.6	7.8	8.9	7.5	7,6	7,6	7,63	36,37%	0,00%
SALUTE									
Livello di benessere mentale	2,4	5.8	5,7	6.1	5.9	6,0	6.38	18,96%	6.33%
Livello di benessare fisico	5.5	6.2	0.1	6.4	6,1	6,7	6.86	34,07%	2,38%
Livelio di ansia	5.0	5.5	5.1	5.2	5,0	5,2	5.13	2,90%	-1,36%
Livello di Intabilità	4.4	4.4	4.7	4.5	4.3	4,8	4.25	-2.60%	-11,46%
Livello di concentrazione	5.7	6.7	5.5	7,1	7,6	6.6	7.25	29,59%	9,85%
Livedo di stresa	5.2	6.0	5.2	5.5	5.4	5.6	5.00	-3.51%	-10,71%

PN 4DW - Rilevazione "sentiment" interno





PN 4DW - Variazione "sentiment" interno



L'intervista



PN 4DW - Intervista

- La 4DW è iniziata da 4 settimane. Ti chiedo di elencarmi le difficoltà che stai riscontrando nella gestione dell'attività lavorativa (con una giornata di lavoro in meno) e, nel caso, quali strategie hai messo in atto per superarle.
- Hai utilizzato qualcuna delle linee guida? E i tuoi colleghi? Quali sono le meno seguite e si dovrebbe fare un richiamo in merito?
- Nel caso ci fossero difficoltà che non sei riuscito a superare ti chiedo di evidenziarle affinché il gruppo possa esserti d'aiuto per trovare una soluzione.
- Ti senti adeguatamente supportato dall'azienda e dai colleghi nella gestione della tua settimana lavorativa? Motiva la tua risposta.
- Hai avuto segnali/feedback da parte dei clienti che ritieni sia il caso di segnalare?

- Come stai trascorrendo le tue giornate di day-off?
- Come stai vivendo questa esperienza dal punto di vista personale/familiare?
- C'è altro che vorresti condividere riguardo la tua esperienza con la 4 day week?
- Stai descrivendo questa esperienza al di fuori del contesto aziendale' Se sì, in che modo? Se no, perché?



Sintesi delle interviste 4DW (aspetti negativi)

Tra le difficoltà ricorrenti riscontrate ci sono:

- la gestione del tempo e delle attività: si sente "la pressione dei quattro giorni", ovvero c'è il timore di non riuscire a portare a termine le attività in tempo,
- confusione in merito alla gestione delle notifiche sui canali di comunicazione interna nei momenti di deep work,
- staccarsi completamente dal lavoro nel giorno di day off,
- aumento dello stress nei momenti di maggior carico di lavoro (dovuto alla preoccupazione di non riuscire a portare a termine nei tempi stabiliti l'attività pianificata).



Sintesi delle interviste 4DW (aspetti positivi)

Tra gli aspetti positivi, sono stati sottolineati:

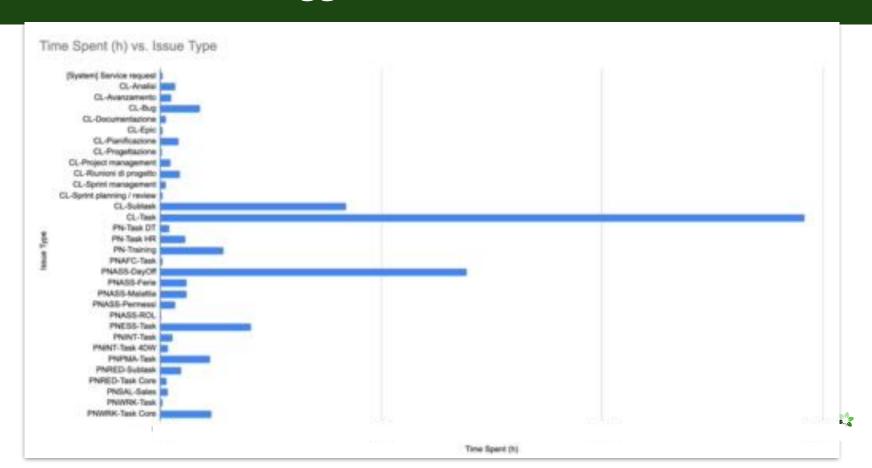
- è stato apprezzato da tutti il tempo in più che si può dedicare a se stessi, alla propria famiglia, ai propri hobbies e impegni,
- forte motivazione a risolvere insieme le criticità,
- consapevolezza che l'azienda è attenta alle esigenze dei propri collaboratori e pronta a supportarli con gli strumenti e la formazione necessari a svolgere le attività al meglio,
- mantenuti buoni i tempi di risposta alle richieste dei clienti,
- migliore concentrazione grazie alle linee guida condivise sulla gestione del tempo.



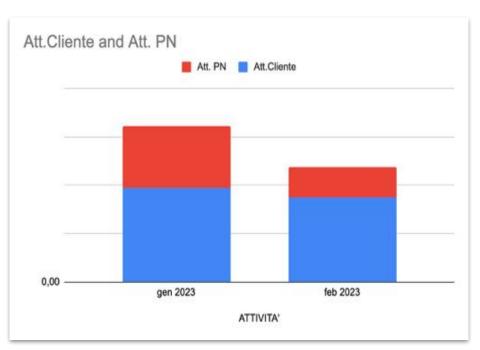
Il monitoraggio delle attività

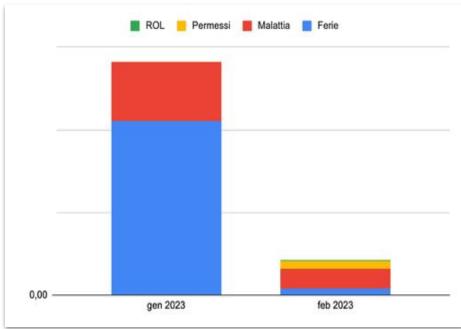


PN 4DW - Monitoraggio delle attività

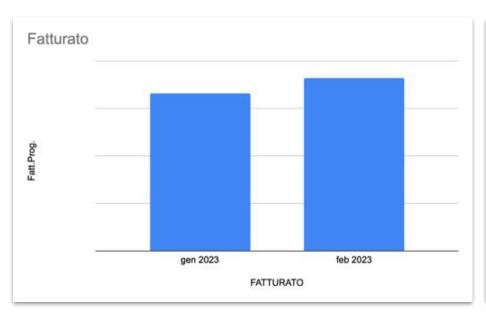


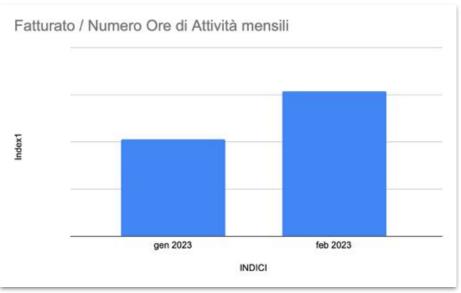
PN 4DW - Monitoraggio delle attività





PN 4DW - Rilevazione "sentiment" interno







Prime considerazioni



L'opinione di Peer Network: Pro e Contro

grande impegno

grande collaborazione

grande responsabilizzazione

crescita personale/professionale

necessità di un rafforzare il coordinamento

necessità di pianificare in modo efficiente, non solo efficace

eventuali mancanze in fase di progettazione presentano il conto

difficoltà iniziali nel gestire l'assenza delle persone

necessità di una comunicazione interna più "profonda"

difficoltà nel favorire il "deep work"



Il passaggio a una settimana lavorativa di 4 giorni è una decisione che implica un profondo **cambiamento** culturale ed organizzativo, e spinge a sperimentare modi nuovi di fare le cose



Q&A



Quali sono gli obiettivi di chi affronta la 4 Day Week?

Personali

- più tempo alle persone, per gli affetti, per la vita privata
- miglioramento del benessere mentale
- miglioramento del benessere fisico
- maggiore capacità di recupero

Aziendali

- visibilità, immagine, comunicazione
- migliore capacità di attrarre e di trattenere
- migliore condivisione e consapevolezza
- responsabilizzazione sul risultato

Comuni

- ridurre l'impronta ambientale, il traffico, la congestione
- ridurre i consumi energetici
 - migliorare l'equilibrio fra lavoro e la vita privata

Qual è la cultura aziendale delle aziende che adottano la 4DW?

- Non c'è un solo modo per fare le cose, forse posso fare meglio di come agisco ora
- Il benessere delle proprie risorse, il clima aziendale, le relazioni fra le persone sono una leva di business fondamentale
- Attenzione per l'"oggi" con uno sguardo attento e curioso sul domani e sul dopodomani
- Credere profondamente nel ruolo sociale dell'impresa





Quali sono le principali sfide da affrontare con la 4DW?



- riconoscere al "tempo" un valore maggiore
- Ridefinire l'organizzazione del lavoro
- Migliorare la **comunicazione** e il **coordinamento**
- Incrementare l'uso di strumenti e metodologie operative









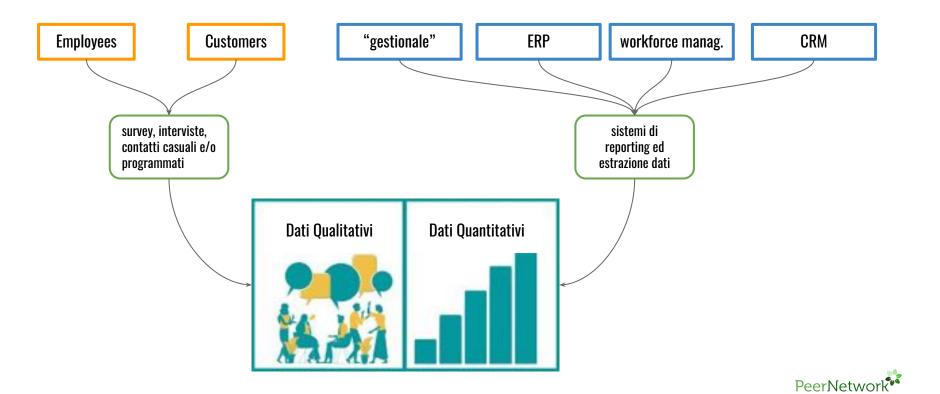
In un paese in cui tutto è complicato come è possibile attuale la 4DW? Con quali enti/istituzioni ci si deve confrontare?



Sottoscrivere un accordo collettivo col sindacato per:

- concordare le finalità del pilota
- le modalità di esecuzione del periodo pilota
- la gestione dell'orario, delle ferie, del trattamento dei nuovi assunti,
- ecc.

Bello lo slogan: 100% dello stipendio, 80% del tempo di lavoro e 100% della produttività. Ma come è possibile misurare la produttività? Come monitorare il nuovo modo di lavorare?



Come è possibile chiudere l'azienda per un giorno alla settimana?

• Non è sempre possibile, ne necessario. Si può ottenere la riduzione d'orario in diversi modi:

- organizzare i day-off tramite turni;
- ridurre la durata delle giornate;
- concedere due mezzi day-off;
- 0 ...



Come gestire i nuovi ingressi con la 4DW? Come evitare l'idea del "diritto acquisito" per i nuovi ingressi?

- è consigliabile che i nuovi ingressi entrino in azienda con un orario tradizionale. Dopo 6/12 mesi si può pensare di adottare anche per loro la 4DW
- il rischio del diritto acquisito è molto forte per cui è importante che il dipendente capisca il valore di questa nuova modalità e affronti un "percorso" per conquistare questo nuovo status



Esiste un periodo di prova? Cosa succede alla fine del periodo?

- **esiste** un periodo di prova, anzi è indispensabile
- è importante che le modalità di avvio, verifica e cessazione del periodo di prova facciano parte dell'accordo sindacale che viene sottoscritto dai dipendenti e dall'azienda
- non c'è nulla di obbligatorio **ogni realtà può costruire il proprio percorso e condividerlo con tutti gli interessati**



Come comunicare la 4DW? È opportuno dirlo ai clienti? Se sì come?

- Non c'è l'obbligo di dire ai clienti che si sta seguendo un pilota sulla 4DW, ma non dirlo deve essere una scelta strategica. Alcune aziende non rendono pubblici i loro progetti Pilota perché vogliono vedere se i clienti notano cambiamenti.
- Se si decide di rendere pubblica l'adesione a un pilota 4DW, è bene riflettere sulla modalità e sui contenuti del messaggio. È opportuno spiegare perché l'azienda ha deciso di provare la riorganizzazione della settimana lavorativa, cosa si aspetta di ricavarne, cosa intende cambiare e cosa invece intende mantenere nella propria attività e nelle proprie relazioni con i clienti.

