

Lenet (Thun), settimana da quattro giorni di lavoro a parità stipendio

Al via la sperimentazione di un nuovo modello per 350 dei mille lavoratori

Cristina Casadei



L'organizzazione. Per i lavoratori forte flessibilità e orientamento ai risultati

Lavorare quattro giorni a parità di stipendio, con il massimo di flessibilità per sé, ma anche verso l'azienda. Nel gruppo Lenet, arriva quella che la chief people officer, Lucia Adamo, chiama la «smart week», la settimana intelligente, in cui le persone sperimenteranno volontariamente un nuovo modo di lavorare, dove ogni giorno avrà una sua missione e si potrà concentrare il lavoro nei primi quattro giorni della settimana. A patto, però, di raggiungere gli obiettivi. Quello di lavorare un giorno in meno, è un desiderio di una certa quota di lavoratori come è emerso da diversi survey. Una delle ultime, realizzata da Manpowergroup e Thrive che hanno sentito 5mila lavoratori in cinque paesi, (Australia, Francia, Regno Unito, Stati Uniti e Italia) ha rilevato che nel nostro paese, in particolare, il 96% considera la flessibilità importante, pur con sfumature diverse. C'è chi (il 51%) la lega all'orario di lavoro e alla possibilità di scegliere inizio e fine, ma anche chi, il 17%, quindi quasi uno su cinque, vorrebbe lavorare 4 giorni alla settimana e per farlo dice che sarebbe disposto a rinunciare a un giorno di stipendio. Nel gruppo Lenet, che ha tra i suoi marchi più noti Thun, Teddy Friends, La Porcellana Bianca, lo stipendio arriverà per intero, ma ci sarà un forte orientamento ai risultati e un altrettanto forte scambio di flessibilità tra azienda e lavoratori.

Il nuovo modello organizzativo sta entrando nella fase di sperimentazione, dopo che, ci dice Lucia Adamo, sono stati siglati gli accordi individuali con tutti i lavoratori che volontariamente vogliono sperimentare la smart week. In totale in Italia i lavoratori sono oltre mille tra sedi e retail e quelli che saranno coinvolti nel progetto circa 350. L'80% della forza lavoro è rappresentata da donne, in molti casi madri. «Sul tema della flessibilità ci si sta confrontando in maniera assidua non solo perché si tratta di un'esigenza che è nata nell'ambiente di lavoro e nei lavoratori, ma anche perché credo che sia essenziale interrogarsi su progetti interni e su come combinare correttamente una visione meno rigida del modo di lavorare», dice Adamo.

Il gruppo Lenet nel 2021 ha raggiunto 127,8 milioni di fatturato consolidato, con una crescita del 15,5% rispetto al 2020, superando i livelli pre pandemici. Già da qualche tempo ha introdotto lo smart working che però «non è, nella nostra visione, un tema di luogo di lavoro, ma un tema di tempo di lavoro, molto più articolato. Per noi è strategico avere una struttura molto forte e orientata su obiettivi comunicati chiaramente e avere un coordinamento delle persone che consenta loro di utilizzare il tempo anche in modo da conciliare vita e lavoro e dare soddisfazione ai loro interessi. Questo significa che nessuno può fare a meno completamente della presenza fisica in azienda durante la settimana, ma ci sono dei gruppi di lavoro che si autodisciplinano e coordinano attività e tempo in base alle esigenze produttive e agli obiettivi da raggiungere», continua Adamo.

Ogni giorno ha una diversa missione. Il lunedì e il giovedì sono dedicati ai progetti trasversali, il martedì è il giorno della valutazione della performance, il mercoledì è il giorno delle famiglie professionali e dei team. Il venerdì, infine, è la giornata senza riunioni, dedicata all'autonomia e alla decompressione. Questo significa poter completare lavori individualmente, oppure seguire attività di formazione oppure coltivare i propri interessi e la famiglia. Dedicare gli stessi giorni ad attività ben precise consente di ottimizzare il tempo e di massimizzare l'efficienza e la produttività, evitando di passare da un task all'altro, disperdendo energia. «Il venerdì si può considerare un po' come un altro sabato, ma a patto di essere riusciti a raggiungere i propri obiettivi – dice Adamo -. Da anni non abbiamo più nessun controllo dell'orario di lavoro, attraverso cartellini e timbrature: il nostro è un concetto di flessibilità che consente alle persone di organizzarsi come preferiscono, che concede, ma richiede anche molta flessibilità oraria. Nessun problema se una mamma alle 4 deve andare a prendere il bambino all'asilo e riprende a lavorare dopo cena, quando i bambini sono a dormire. Importante è raggiungere gli obiettivi».

© RIPRODUZIONE RISERVATA