

> 7 settembre 2026 alle ore 0:00

IL LAVORO UN SECOLO DOPO

Quei passi indietro
sul weekend libero

SARA TIRRITO

Mentre in mezza Europa si discute di ampliare la settimana corta, alcuni Paesi si muovono nella direzione opposta. - PAGINA 23

La riduzione delle giornate resta un esperimento, torna l'ipotesi di aumentare le ore di lavoro

Il weekend libero compie cent'anni Ma c'è il rischio che diventi un privilegio

LA STORIA

SARA TIRRITO

Mentre in mezza Europa si discute di ampliare la settimana corta, alcuni Paesi si muovono nella direzione opposta. La Grecia ha aperto al sesto giorno di lavoro in diversi settori e ha allungato a tredici ore la giornata massima presso lo stesso datore di lavoro. In Germania si valuta di sostituire il limite quotidiano delle otto ore con un tetto solo settimanale. A cento anni dall'invenzione del weekend libero, la settimana piena di lavoro non sembra affatto archiviata. L'innovazione arrivò nel 1926 quando Henry Ford introdusse nelle sue fabbriche la settimana lavorativa di 5 giorni da 8 ore, sostituendo lo schema precedente di 6 giorni lavorativi, senza ridurre lo stipendio dei dipendenti. La catena di montaggio aveva moltiplicato la produttività ma al contempo sfiancato gli operai, con tassi di assenteismo fino al 10%. L'esperimento divenne legge negli Stati Uniti nel 1938 e in Europa dopo la guerra, e non

fu solo una conquista sociale. Come ricorda Stefano Sacchi, vicerettore del Politecnico di Torino e professore al dipartimento di Ingegneria gestionale e della Produzione, «il maggiore tempo libero, in presenza di una capacità di spesa, è un volano per l'acquisto soprattutto di servizi». Ieri la valvola di sfogo erano automobili e gite fuori porta, oggi ristorazione e cultura.

Comesì muove l'Europa

Poche settimane fa Eurofound ha mappato leggi e contratti nei 27 Stati membri tra il 2021 e il 2024, e ha rilevato che venti Paesi hanno modificato le regole sull'orario, quasi sempre in nome della necessità di conciliazione vita-lavoro emersa con la pandemia. In totale, 14 Stati tra cui Grecia, Irlanda, Polonia e Portogallo, hanno recepito la direttiva europea 2019/1158, che conferisce a chi ha carichi di cura il diritto di chiedere orari flessibili, part time o telelavoro. Sulla riduzione

vera e propria si procede più lentamente. Belgio, Polonia e Portogallo hanno disciplinato per legge la settimana compressa in quattro giorni, mentre in Spagna, Svezia e Lituania il dibattito resta a proposte o progetti pilota. Le riduzioni strutturali passano semmai dalla contrattazione. In Germania l'accordo Deutsche Bahn potrebbe portare i turnisti da 38 a 35 ore entro il 2029 senza riduzioni in busta paga.

L'effetto sull'economia

La stessa Eurofound ha mappato l'impatto economico documentato negli studi scientifici che legano orario e produttività. Su 47 indicatori, il 38% registra aumenti di produttività, il 17% diminuzioni, il 32% effetti misti. A livello individuale, il 33% dell'impatto è positivo e appena il 4% negativo, ma sul piano organizzativo i risultati negativi salgono al 24%. Meno ore cioè quasi sempre migliorano la resa del singo-

lo lavoratore ma se si guarda alla produzione complessiva dell'azienda, spesso questo beneficio non si verifica. «Non basta ridurre l'orario di lavoro - spiega Sacchi -. Servono revisioni organizzative, dai compiti ai tempi di coordinamento, altrimenti cresce solo il costo del lavoro». Comprimer la settimana in pochi giorni ha comunque un costo. «La gente è molto più concentrata, non ha più tempo di scambiarsi opinioni alla macchinetta del caffè - dice Sacchi -. Ma è anche da quelle opinioni che nascono innovazioni». In Italia le sperimentazioni sono poche, e si avviano nelle realtà in cui i margini lo consentono. Tra i casi noti, Lamborghini, Intesa Sanpaolo, EssilorLuxottica, Sace. «Sono aziende con produttività elevata - osserva Francesco Seghezzi, presidente della Fondazione Adapt - e che quindi riescono in qualche modo a garantire la parità di salario». Spesso il conto si chiude riducendo i permessi. «Il numero di ore effettivamente

lavorate è abbastanza simile - dice Seghezzi -, ma viene compresso all'interno di un arco temporale più ridotto». Non a caso qui si procede per accordi più che per norme. Le 40 ore settimanali si affermarono nei contratti tra gli anni Sessanta e Settanta e la legge le riconobbe solo nel 1997. Per Sacchi la lezione vale ancora. Se una riduzione «venisse imposta dalla legge, probabilmente ci sarebbero dei problemi» per le imprese non in grado di riorganizzarsi.

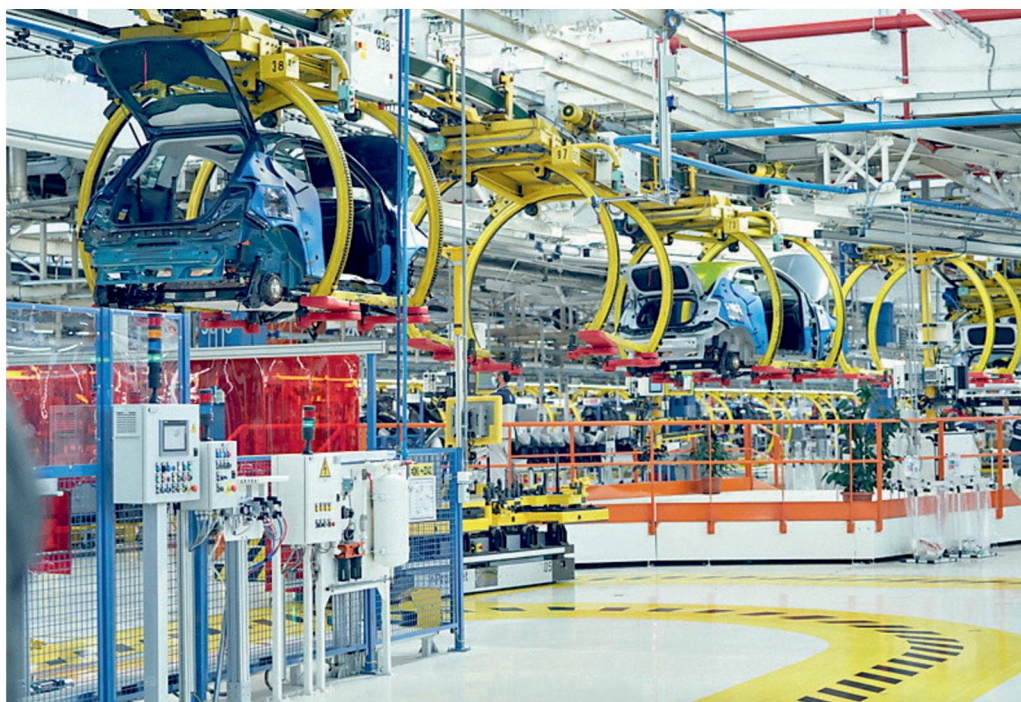
L'opzione flessibilità

In un tessuto di piccole e medie realtà il giorno in meno resta un'ipotesi remota, «una discussione sul numero di giorni lavorati - dice Seghezzi - si farà altrove». Le forme più diffuse di conciliazione vita-lavoro nel nostro Paese oggi riguardano le fasce flessibili di entrata e uscita, che anche in fabbrica permettono di accompagnare un figlio a scuola o assistere un parente anziano, e negli uffici si è ormai affermato il concetto di lavoro

per obiettivi, con orari largamente autogestiti. Tuttavia, sottolinea Massimo Magni, professore Associato di organizzazione aziendale all'Università Bocconi. «Bisogna fare attenzione che la settimana di 4 giorni non sia solo sulla carta». Se il carico resta identico, la flessibilità si trasforma in lavoro continuo. Un confine che, intanto, i lavoratori cercano sempre più a difendere dalla pandemia in poi. «Se un capo chiede di rispondere alle mail di domenica - nota Seghezzi - oggi per i lavoratori è quasi un motivo di distacco perché c'è un'attenzione maggiore a dedicarsi a sé stessi nel weekend». Resta l'incognita dell'intelligenza artificiale. Nessuno sa ancora davvero quante ore di lavoro libererà, né se lascerà più tempo a parità di salario per staccare davvero durante il fine settimana. —

© RIPRODUZIONE RISERVATA

> 7 settembre 2026 alle ore 0:00



Leorigini

Il concetto
di settimana
lavorativa
di cinque
giorni è stato
introdotto
nelle
fabbriche
da Henry Ford
nel 1926 per
alleggerire
il carico degli
operai nella
catena
di montaggio