

Evaluation of 4x9 week in Intesa Sanpaolo

G. Barone, M. Cervellati, M. Fort, A. Loviglio, V. Scrutinio
(Dipartimento di Scienze Economiche, UniBo)

in collaborazione con Intesa Sanpaolo

Growing Resilient, Inclusive, Sustainable - Working package 2

27 novembre 2023

IL LAVORO

Quattro giorni posson bastare Ora la settimana è ancora più corta

Già adottata da banche, fabbriche e nei servizi, si pensa a una legge ma l'orario ridotto può diventare un lusso solo per grandi aziende

di Rosaria Amato e Raffaele Ricciardi

Intesa Sanpaolo è partita da gennaio: la settimana può diventare di quattro giorni lavorativi, a patto di arrivare a nove ore giornaliere. Il risparmio settimanale è di un'ora e mezza, da 37,5 a 36 ore, e lo stipendio non cambia. Lavazza ha lanciato il "venerdì breve": uscita anticipata sfruttando i

butti in orario di lavoro -ragiona la segretaria confederale Cgil Francesca Re David - e un maggiore utilizzo degli impianti, con altri lavoratori». Anche per il segretario della Uil Pierpaolo Bombardieri «la riduzione dell'orario a parità di salario può aumentare il numero degli occupati, ridistri-

All'estero sono già avanti. Il maxi-esperimento britannico da 61 aziende e 2900 dipendenti si è chiuso con risultati clamorosi: lavoratori entusiasti, dirigenti convinti. Contrarre l'orario professionale non è un tema nuovo: anni addietro si è intrapreso per via legislativa (in Francia),



GETTY IMAGES

Tiziano Treu, presidente del Cnel in prima linea a quei tempi, rimarca le differenze con l'oggi: «L'approccio non funzionò perché la modulazione dell'orario di lavoro non è trattabile per legge e in modo uniforme tra organizzazioni. Le esperienze che proliferano oggi sono invece significative

«che il luogo d'elezione per queste innovazioni sia la contrattazione aziendale». Concorda il giuslavorista Giampaolo Falasca, partner Dia Piper: «Ogni soluzione non è buona o cattiva in sé, ma lo è secondo caratteristiche e bisogni dell'azienda». E quindi «non serve una legge. Utile sa-

- Politiche di **rimodulazione e/o riduzione dell'orario lavorativo** al centro del dibattito internazionale
- **Sperimentazioni** avviate in Australia, Germania, Giappone, UK...
 - ▶ www.4dayweek.com
- Indagini interne alle aziende coinvolte **suggeriscono** risultati positivi sia per i lavoratori sia per le imprese
 - ▶ maggior life-balance e soddisfazione lavorativa
 - ▶ riduzione turn-over e malattie
 - ▶ profitti invariati
- Tuttavia, **non esistono rigorosi studi scientifici** sul tema

- **Prima valutazione causale a livello internazionale** degli effetti della settimana corta su outcomes lavorativi e personali
- **Valutazione di impatto della “settimana corta 4X9” di ISP**
 - ▶ introdotta da inizio 2023 in filiali selezionate e uffici centrali
 - ▶ **9 ore lavorative al giorno per 4 giorni, a parità di salario**
 - ▶ bacino di utenza potenziale: 33000 persone
- **Focus sull’implementazione nelle filiali**
 - ▶ Confronto tra filiali coinvolte nella sperimentazione e altre filiali simili
 - ▶ Dati a livello individuale e di punto operativo

CONTESTO ISTITUZIONALE

- Implementazione della settimana 4X9 a livello di filiale:
 - ① la filiale deve essere inclusa nella sperimentazione (**abilitata**)
 - ② ogni dipendente di una filiale abilitata sceglie volontariamente se aderire
- Introduzione progressiva della nuova politica sul territorio nazionale:
 - ▶ **40 filiali “grandi”**, con 25 o più dipendenti
 - ★ 12 filiali hanno iniziato a marzo 2023
 - ★ 28 filiali hanno iniziato a luglio 2023
 - ★ rappresentative delle diverse tipologie e realtà territoriali
 - ▶ **250 filiali “piccole”** con 7 o meno dipendenti
 - ★ avvio a novembre 2023
 - ★ scelte tra i punti operativi a bassa transazionalità
- ISP ha più di **3300 filiali in Italia**
 - ▶ molte sedi con caratteristiche analoghe, ma per ora non abilitate

DATI: *raccolta in corso*

- Dati **pre** e **post** implementazione della 4X9 per le filiali italiane di ISP
 - ▶ Storico e estrazioni bimensili dal 2024
- Dati a **livello individuale** per i dipendenti
 - ▶ informazioni demografiche, tipo di contratto, distanza dal lavoro
 - ▶ abilitazione alla 4X9 e suo effettivo utilizzo
 - ▶ outcomes di interesse primari: **assenze, turnover**
 - ▶ altri outcomes di interesse: **misure di soddisfazione** (da survey)
- Dati a **livello di filiale**
 - ▶ informazioni di background (tipologia, data di attivazione,...)
 - ▶ outcomes di interesse: **misure di performance**

- Confronteremo l'evoluzione delle variabili di interesse nelle filiali abilitate con quella di filiali escluse
 - ▶ **“Difference in differences”**
- Tra le filiali non abilitate, utilizzeremo quelle che a fine 2022 avevano caratteristiche simili alle filiali abilitate
 - ▶ **“Matching”**
- Nei prossimi mesi perfezioneremo la strategia empirica grazie a
 - ▶ analisi preliminari dei dati
 - ▶ confronto continuo con ISP per chiarire i dettagli istituzionali
 - ★ es. **“regression discontinuity design”** sulle dimensioni delle filiali