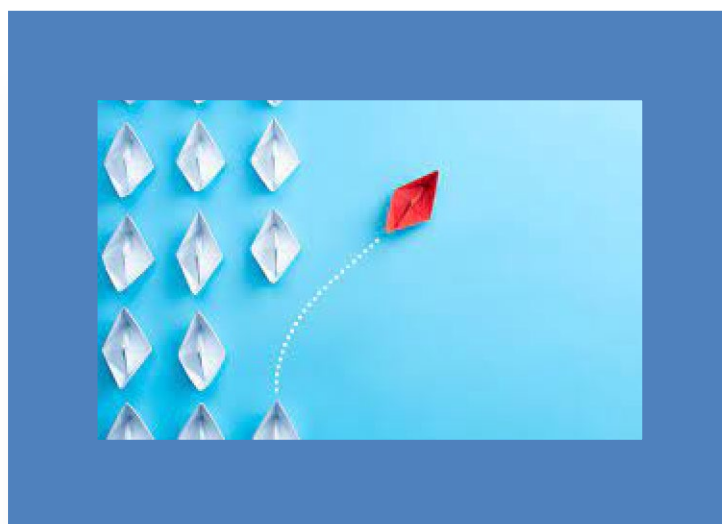


## InnovaWork

*Progetto sperimentale in  
co-progettazione*



“Il lavoro è l’amore reso visibile”

Gibran



ISO 9001:2015

Certificate No: IIT/0633Q/0558

**SINTESI – Società Cooperativa Sociale ONLUS**

*Sede legale – Viale degli Eroi di Cefalonia, 121 -00128 Roma – tel. 06-88933121– fax. 06-89130597*

*Sede Operativa - Via Ugo la Malfa n. 63, 90146 Palermo (PA) tel. 091/2558101 – Fax 091/2558124*

*Codice fiscale, partita Iva e iscrizione Registro imprese di Roma n. 06814621006*

*R.E.A della C.C.I.A.A. di Roma. n. 992404*

*Albo Società Cooperative n. A134902 - Sez. coop. a mutualità prevalente di diritto Categoria:  
Coop. sociali*

**Egregi,**

Siamo Lieti di proporre un progetto sperimentale denominato ‘Innovawork’ in co-progettazione. Dal 2017, anno di adozione del D.L.vo 112/2017 e D.L.vo 117/2017, sono intervenute diverse iniziative, sentenze, norme regionali che hanno portato ad una più precisa definizione del rapporto tra ETS ( e dunque le cooperative sociali che lo sono di diritto) e amministrazioni pubbliche. Gli articoli 55 e seguenti del D.L.vo 117 prevedono le diverse possibilità/(forme di co progettazione e di rapporto tra amministrazione pubblica e ETS.

In particolare evidenziano la possibilità di sviluppo per progetti comuni dover si manifesti un interesse generale ed una partecipazione, anche economica al progetto.

Questi principi sono stati ribaditi dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 131 del 2020 e dalle modifiche apportate al codice dei contratti pubblici, funzionale a realizzare il coordinamento con gli istituti del codice del Terzo settore (art.8, dlgs n. 76 del 2020).

Il principio generale, sancito dalla Corte Costituzionale, è la specificità che caratterizza gli ETS nel rapporto con le pubbliche amministrazioni, ovvero l’interesse generale della loro azione che le configura come partner delle amministrazioni, nelle diverse forme previste all’art. 55, 56 e 57 del Codice del Terzo settore ( CTS).

La proposta del progetto presentato si configura pertanto in questo quadro di autonomia dell’ente nella individuazione di un soggetto idoneo a realizzare il progetto sperimentale che favorisca successive iniziative di percorsi lavorativi di soggetti fragili e disabili. (art. 5 legge 381/1991)

Tale interesse per la PPAA è ribadito nelle “Linee guida sulle pari opportunità di genere, generazionali di inclusione di lavoratori disabili” che danno attuazione alle azioni richieste per l’aggiudicazione di lavori pubblici sia finanziati dal PNRR che con risorse proprie.

Il progetto infatti presenta una interessante occasione per sperimentare queste ipotesi di sviluppo per iniziative in grado di creare opportunità di lavoro per queste categorie.

Il progetto prevede un importante co finanziamento a carico della Cooperativa Sociale Call.it consorziata al Consorzio Sintesi su quindici soggetti oggetto della sperimentazione, che sosterrà i costi delle riduzioni orarie a parità di stipendio (2 ore settimanali per addetto per un costo annuo di **26.840,36€**) e i conseguenti oneri organizzativi ed economici legati alla gestione del lavoro agile.

## 1



ISO 9001:2015

Certificate No: IIT/0633Q/0558

*SINTESI – Società Cooperativa Sociale ONLUS*

*Sede legale – Viale degli Eroi di Cefalonia, 121 -00128 Roma – tel. 06-88933121– fax. 06-89130597*

*Sede Operativa - Via Ugo la Malfa n. 63, 90146 Palermo (PA) tel. 091/2558101 – Fax 091/2558124*

*Codice fiscale, partita Iva e iscrizione Registro imprese di Roma n. 06814621006*

*R.E.A della C.C.I.A.A. di Roma. n. 992404*

*Albo Società Cooperative n. A134902 - Sez. coop. a mutualità prevalente di diritto Categoria: Coop. sociali*

Va evidenziato come questa sperimentazione potrebbe evolvere su altre realtà e diventare un'occasione per nuove opportunità di inserimento lavorativo.

Il valore economico dei “Rimborsi” previsti nel progetto lo pone al di sotto delle soglie che impongono procedure di evidenza pubblica ma solo una valutazione di congruità, e prioritariamente sulle caratteristiche dell’impresa sociale in termini di capacità operativa, competenze, esperienze specifiche per attuare il progetto. Tutti requisiti che sono verificabili per la Cooperativa sociale Sintesi.

La tipologia contrattuale potrebbe prevedere l’affidamento diretto (sulla base di queste valutazioni) con la stipula di una convenzione la cui durata (12 mesi) ed i cui contenuti (valutazione sui modelli organizzativi e di supporto al lavoro di soggetti disabili) sono specificati nella proposta contrattuale presentata dalla Cooperativa Sociale Sintesi.

Il Consorzio ha una forma cooperativa costituito nel 2001 a Roma, e ha lo scopo di promuovere l’occupazione di soggetti svantaggiati e la creazione di imprese sul territorio, con particolare riguardo nel settore delle telecomunicazioni, settore nel quale ha sviluppato una importante esperienza con primari operatori nazionali.

Il Consorzio ha come obiettivo quello di occuparsi dell’inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, appartenenti alle fasce deboli del mercato del lavoro, con particolare attenzione alle donne fragili, madri con figli disabili e particolari situazioni familiari.

Per la nostra storia ed identità aziendale, il tema dell’inclusione di soggetti con disabilità nel mondo del lavoro ed il tema della RSI sono per noi centrali ed oggetto di costante sperimentazione.

Il Consorzio Sintesi dal 2001 il punto di incontro tra le esigenze delle aziende profit, le istituzioni e il bisogno di inclusione lavorativa e sociale di persone affette da disabilità fisiche, psichiatriche e più in generale a rischio di esclusione sociale.

A partire dal 2006, Sintesi ha stipulato un accordo con WIND Telecomunicazioni SpA rendendo possibile l’erogazione e la gestione di numerose attività di CRM offrendo alle grandi e medie aziende servizi altamente competitivi che si autosostengono.

Con ‘Innovawork’ proponiamo la sperimentazione di un modello aziendale che prevede *la settimana lavorativa di 4 giorni su 7*, all’interno dei call center da noi gestiti, coinvolgendo **donne fragili con disabilità e vulnerabilità** di diversa tipologia.

**Si tratta dell’unica ed inedita iniziativa in Italia, rivolta a questo specifico target.**

*Il tema dell’inclusione di donne fragili con particolari situazioni di difficoltà familiare e di soggetti*

disabili al lavoro è, infatti, affrontato da noi anche e soprattutto nel quadro della Responsabilità Sociale d'Impresa.

La nostra proposta progettuale si avvale degli esiti di numerose ricerche che evidenziano come una settimana lavorativa di soli quattro giorni abbia molti vantaggi. In primo luogo, **ridurre le giornate di lavoro** significa **ridurre** anche il livello di **stress** dei dipendenti: in tal modo sarà più facile avere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e più tempo personale fuori dall'ufficio.

Fornire ai dipendenti la possibilità di **lavorare meno giornate** consentirà loro di **trascorrere del tempo** di qualità con le proprie **famiglie** e i propri cari, e ciò **aumenta** i livelli di **soddisfazione sul lavoro**. La settimana lavorativa corta giova ai dipendenti, ma anche all'ambiente.

Tramite 'Innovawork' intendiamo:

- promuovere e sostenere il riequilibrio tra carichi di cura tra uomini e donne,
- favorire l'incremento dell'occupazione femminile,
- migliorare la qualità di vita delle donne coinvolte.

Si vuole sperimentare una riduzione di giornate di lavoro durante la settimana mantenendo invariati gli obiettivi previsti dall'azienda e le mansioni da svolgere; contribuire a ridurre i tempi degli spostamenti casa ufficio e permettere di svolgere alcune attività con maggior concentrazione, conciliando tali obiettivi con la cura di familiari (minori, anziani, soggetti fragili).

## DESCRIZIONE DELLA PROPOSTA E MOTIVAZIONI DELL'INTERVENTO

Il mondo del lavoro sta cambiando radicalmente. A seguito della pandemia oggi milioni di lavoratori stanno godendo di ambienti e modalità di lavoro più flessibili e, quando le restrizioni cesseranno definitivamente, non sarà possibile tornare indietro.

La pandemia ha portato a un inevitabile aumento della flessibilità sul posto di lavoro e ha contemporaneamente messo in luce i problemi di stress e burnout causati dal lavoro organizzato in modo negativo e distorto.

Per molti, la ripresa da un arresto senza precedenti e da una profonda recessione è diventata così l'opportunità di attuare un cambiamento che altrimenti potrebbe richiedere molti più anni.

Trovare e raggiungere un equilibrio tra lavoro e vita privata è sempre stata un'impresa assai difficile, perché spesso lavoriamo di più di quanto pensiamo e di quanto ci viene richiesto.

Una ricerca, condotta dall'OMS in collaborazione con l'International Labour Organization, ha

rilevato che 488 milioni di persone in tutto il mondo lavorano quello che viene considerato troppo tempo; cioè più di 55 ore settimanali.

Questa è stata la cultura del lavoro che ha caratterizzato le nostre vite fino all'arrivo del Covid-19. Ma la recente pandemia ha messo in discussione il nostro approccio al lavoro, facendoci realizzare quanto lo smart-working possa essere la risposta ai nostri problemi.

Ed è su questa scia che sempre più persone propongono di ridurre la settimana lavorativa a quattro giorni. Sono in molti a sostenere la settimana lavorativa cortissima.

Memorabile la predizione di Winston Churchill, che nel 1953, disse che si sarebbe arrivati a lavorare 4 giorni a settimana grazie al progresso tecnologici. Prima di lui il più influente tra gli economisti del XX secolo Keynes, nel 1935, ipotizzò un mondo dove tutti avrebbero potuto godere del tempo libero per vivere la propria vita, lavorando solamente 15 ore alla settimana. Ben al di sotto delle 35 ore francesi e delle 28 ore che i metalmeccanici tedeschi possono fare su base volontaria per un periodo che va dai 6 mesi ai 2 anni, dopo il quale si torna al regime delle 35 ore.

Nel resto d'Europa la direzione è tracciata. In Olanda la settimana lavorativa è di 4 giorni con circa 29 ore di lavoro settimanali, mentre la Norvegia è a 33 ore di lavoro a settimana, con 21 giorni di ferie pagate e 43 settimane di congedo parentale. In Danimarca si lavora 33 ore a settimana, e in Belgio, a quota 35 ore, si discute una riduzione a 30 ore e 24 minuti a settimana. In molti Paesi come l'Islanda, il Giappone, la Nuova Zelanda e la Spagna sono stati lanciati dei progetti sperimentali per testare la settimana lavorativa di 4 giorni, alcuni dei quali hanno fornito risultati estremamente promettenti ed interessanti. In Islanda, l'esperimento della settimana lavorativa di quattro giorni - già in prova dal 2015 - è stato un gran successo: la produttività è cresciuta o rimasta invariata ma è aumentata la soddisfazione dei lavoratori. La Finlandia ha dato ai suoi dipendenti la possibilità di spostare l'orario di lavoro in base al proprio stile di vita, potendo iniziare, o completare, le proprie responsabilità fino a tre ore prima o tre ore dopo l'orario standard. La Svezia, invece, ha approvato giornate lavorativa di sei ore, pur mantenendo il livello di compensazione di una giornata di otto. In Danimarca sono stati introdotti contratti che prevedono 33 ore massime a settimana.

Molti lavoratori hanno sperimentato un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata, riportando un aumento della produttività, minori livelli di stress, più tempo da passare con famiglia ed amici e un generale miglioramento dell'umore.

***Ridurre gli orari, in questo senso, significa liberare tempo di vita.***

Ultimo paese in ordine di tempo ad unirsi al “dilagante movimento globale per la settimana lavorativa di quattro giorni” è la Scozia. Nel mese di aprile 2021, il governo scozzese ha annunciato l'intenzione di stanziare 10 milioni di sterline per finanziare le sperimentazioni in azienda. A dare una spinta alla realizzazione del progetto del governo potrebbe essere un sondaggio condotto dal think-tank Institute for Public Policy Research (Ippr) su un campione di oltre 2 mila lavoratori. I risultati, infatti, sono assai incoraggianti: per l'80% delle persone ridurre il numero di giorni di lavoro, senza tagli in busta paga, favorisce il benessere individuale, mentre l'88% degli intervistati sarebbe disposto a partecipare a progetti pilota.

Circa due lavoratori su tre, inoltre, sono convinti che il cambiamento potrebbe avere un effetto benefico sulla produttività del Paese. Rachel Statham, ricercatrice senior all'IPPR Scotland, ha dichiarato: «Il governo scozzese ha ragione a far sperimentare una settimana lavorativa di quattro giorni perché le ricerche odierne mostrano che si tratta di una pratica che ha un enorme sostegno pubblico, e che potrebbe essere un passo positivo verso la costruzione di un'economia cablata per il benessere. Ma qualsiasi transizione di successo post-Covid deve includere tutti i tipi ed i luoghi di lavoro».

Secondo alcuni test realizzati da Microsoft in Giappone nel 2019, invece, la produttività dei lavoratori è aumentata del 40% grazie alla chiusura degli uffici il venerdì.

Rispetto ai casi italiani: la società milanese di head hunting e consulenza strategica Carter & Benson è un esempio virtuoso.

L'idea è nata nel luglio 2019, anche prima del test condotto in Giappone da un colosso come Microsoft. Risolte le questioni burocratiche, la prima fase del progetto sperimentale ha avuto inizio nel gennaio 2020 con la riduzione di 4 ore di lavoro alla settimana a parità di stipendio e benefit. Visto il successo, a gennaio 2021 è stata portata la settimana lavorativa a quattro giorni, sempre con lo stesso stipendio.

Secondo svariate ricerche, una settimana lavorativa di soli quattro giorni ha molti vantaggi.

In primo luogo, ridurre le ore di lavoro significa ridurre anche il livello di stress dei dipendenti: potendo godere di un orario ridotto sarà più facile avere un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e più tempo personale fuori dall'ufficio. Fornire ai dipendenti la possibilità di lavorare meno

ore consentirà loro di trascorrere del tempo di qualità con le proprie famiglie e i propri cari, e ciò aumenta i livelli di soddisfazione sul lavoro.

Avere dipendenti meno stressati e più felici, può aiutare ad accrescere la produttività.

I dati dimostrano infatti che coloro che lavorano meno ore alla settimana tendono ad essere più produttivi rispetto alle loro controparti oberate di lavoro. La Society for Human Resource Management riporta che il 60% delle organizzazioni che utilizzano una settimana lavorativa di quattro giorni ha sperimentato una maggiore produttività dei dipendenti. Questa pratica, inoltre, aumenta il coinvolgimento e la motivazione dei dipendenti a rimanere impegnati nei propri doveri e fedeli all'azienda.

Secondo le statistiche del British Safety Council, nel periodo 2017-2018, il 57% di tutti i giorni di malattia era dovuto a stress, ansia o depressione legati al lavoro e il 44% era causato dalla sola pressione del carico di lavoro. Anche per questo l'ipotesi della settimana lavorativa da 4 giorni, secondo l'ente inglese, aiuterebbe a ricollocare il lavoro nella giusta prospettiva e evitare il burnout, l'esaurimento e lo stress, che sono costosi sia per la salute dei lavoratori che per l'economia.

*La settimana lavorativa corta giova ai dipendenti, ma anche all'ambiente.*

Un recente studio degli attivisti di Platform London e di 4-Day Week Campaign, campagna mondiale per l'adozione della settimana breve, ha suggerito che una riduzione dell'orario potrebbe diminuire la carbon footprint.

Il calo delle emissioni di gas serra - evidenzia la ricerca - sarebbe reso possibile dal minor consumo di energia sul posto di lavoro, dalla riduzione del pendolarismo, dal taglio dell'inquinamento causato dai mezzi di trasporto.

Il rapporto sottolinea anche che offrire ai lavoratori un giorno libero in più a settimana aumenterebbe la quantità di attività "a basse emissioni di carbonio" (riposo, esercizio fisico, ecc).

In termini numerici, secondo lo studio, una settimana lavorativa di quattro giorni significherebbe diminuire le emissioni di 127 tonnellate entro il 2025 solo nel Regno Unito.

La riduzione degli orari non è una rivendicazione esclusivamente sindacale, ma una necessità: ha le potenzialità per trasformare interamente la nostra società, tali regimi lavorativi permettono di coniugare le istanze di giustizia sociale con quelle di chi vuole più tempo per la famiglia e per il tempo libero.

L'obiettivo è quello di lasciare spazio anche ad aspetti che non siano dominati dall'economico e che non rispondano alle logiche del mercato e del denaro.

A questo va aggiunto **il beneficio in termini ambientali**: la settimana lavorativa breve comporta la riduzione degli spostamenti casa-lavoro, delle code, del riscaldamento e dell'illuminazione di molti luoghi di lavoro.

Non mancano gli esempi d'oltreoceano. L'azienda Kickstarter, piattaforma di crowdfunding con sede negli Stati Uniti, ha affermato che proverà il "modello 4 giorni" nel 2022.

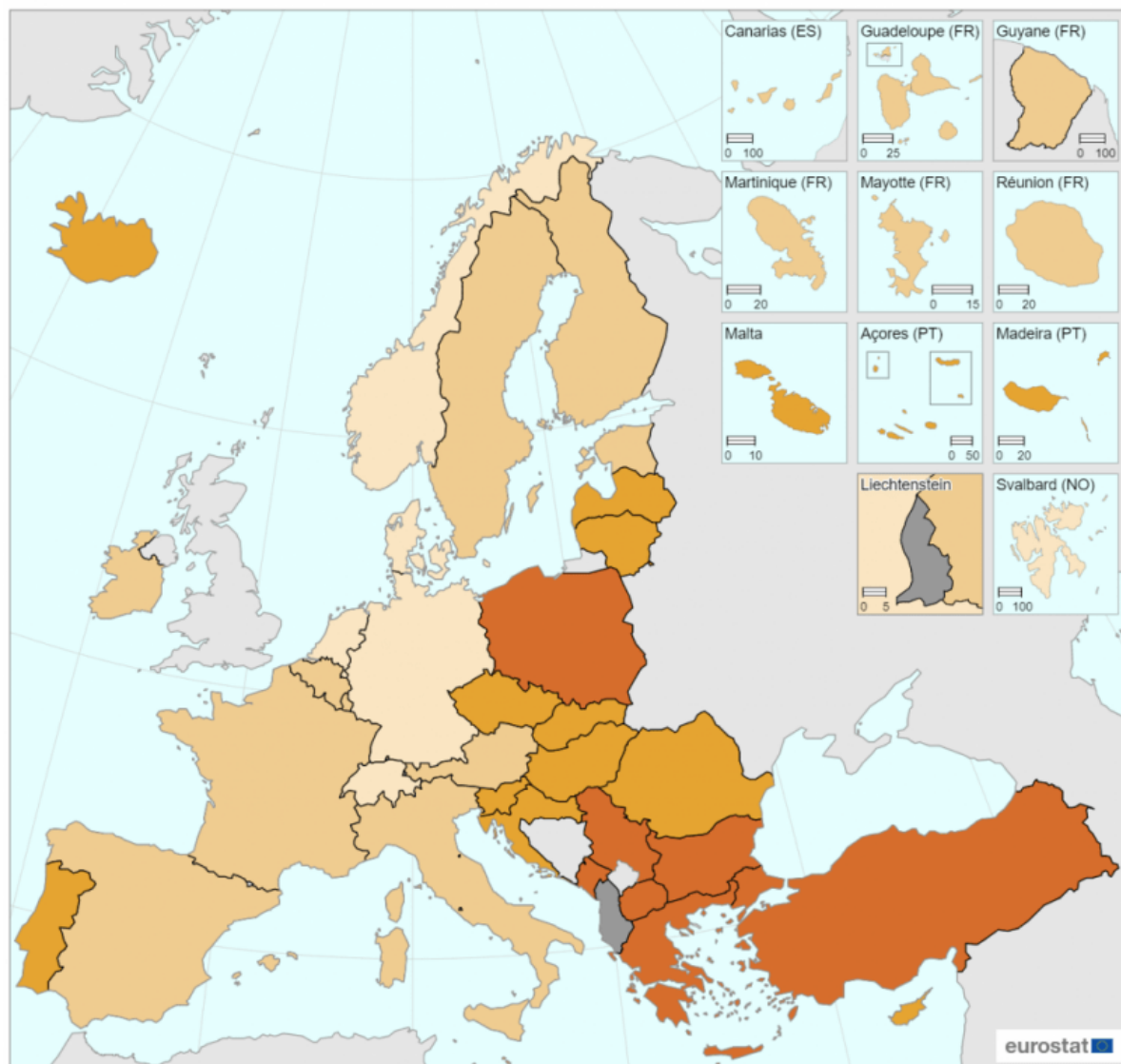
Nel recente passato, in molti altri Paesi, esperimenti sono stati condotti proprio da aziende private: è accaduto con Unilever in Nuova Zelanda, con Toyota in Svezia e con Microsoft in Giappone.

Nel mese di gennaio, il network internazionale Awin ha stabilito la 4 Day Week per tutti i suoi dipendenti nel mondo, inclusi quelli italiani.

Come si vede nella mappa sottostante, esistono molte differenze tra i paesi: "Le settimane di lavoro più lunghe, sopra le 40, sono state riscontrate in Polonia, nella penisola balcanica e in Turchia. Al contrario, quelle più brevi, inferiori a 35 ore, sono state osservate in Germania, Paesi Bassi, Danimarca, Norvegia e Svizzera".



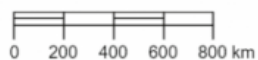
## Average number of usual weekly hours of work in the main job, 2020 EU, EFTA and candidate countries



Hours per week (average)

- < 35
- 35 - < 38
- 38 - < 40
- >= 40
- Data not available

Administrative boundaries: © EuroGeographics © UN-FAO © Turkstat  
Cartography: Eurostat – IMAGE, 07/2021



Provisional and low reliable data for Germany.  
ifsa\_ewhun2

Allargando lo sguardo ai dati dei circa 40 paesi OCSE, si vede che nel 2020 la media delle ore lavorate settimanalmente dai lavoratori dipendenti è stata di 37 ore (anche qui esistono nette differenze tra i vari paesi). Come si legge in un recente studio condotto dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) e dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) sull'impatto delle ore di lavoro sulla salute dei lavoratori, "dopo che l'orario di lavoro medio è diminuito costantemente nella seconda metà del XX secolo nella maggior parte dei paesi, questa tendenza generale è cessata e ha iniziato a invertirsi in alcuni paesi durante il 21° secolo. Poiché le nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione rivoluzionano il lavoro, si prevede che l'orario di lavoro aumenterà ulteriormente per alcuni settori. Nel presentare il rapporto, l'ILO ha sottolineato anche che "uno studio condotto in 15 paesi da parte del National Bureau of Economic Research ha mostrato che durante la pandemia di COVID-19 il numero di ore di lavoro è aumentato di circa il 10% a causa del lavoro da remoto che ha reso più difficile la demarcazione tra i tempi di lavoro e quelli dedicati alla vita privata e al riposo. Inoltre, dopo il primo periodo di confinamento si sono verificati dei casi di regioni o paesi che hanno congelato l'applicazione della legislazione sociale in materia di orari di lavoro chiedendo di lavorare di più per ammortizzare il ritardo dovuto all'interruzione delle attività produttive. Lo stesso è avvenuto per molte lavoratrici e lavoratori che sono occupati nelle filiere globali di fornitura come, ad esempio, nel settore del tessile".

### **Maggiore equità sul posto di lavoro**

Sappiamo benissimo come la disuguaglianza di genere e il gender gap rappresentino un problema in moltissime aziende. Sia aziende che governi, devono mettersi in moto per poter garantire posti di lavoro più equi ed inclusivi e la settimana lavorativa di 4 giorni potrebbe venire incontro soprattutto alle lavoratrici donne.

Nel momento in cui nasce un figlio è solitamente la donna a subire le conseguenze più negative dal punto di vista lavorativo: minor tempo a disposizione, instabilità e rischio di perdere il proprio posto di lavoro. Lavorare 4 giorni a settimana aiuterebbe molte neomamme a gestire la propria maternità con maggiore flessibilità, avendo più tempo da dedicare alla cura dei propri figli.

Lavorare 4 giorni a settimana può assolutamente rendere i dipendenti più felici e motivati nel proprio lavoro.

Lavorando meno ore avranno meno probabilità di essere stressati o di aver bisogno di prendere rendere un congedo per malattia, in quanto avranno tutto il tempo di cui hanno bisogno per riposare e recuperare sia le energie fisiche che quelle mentali.

**Si stima che l'impatto occupazionale seguito alla riduzione di un'ora della settimana lavorativa sia stato tra il 2 e il 4 per cento.**

**L'analisi si basa su tecniche econometriche che permettono di confrontare i cambiamenti di posizione all'interno del mercato del lavoro.**

### Stime dell'impatto occupazionale nel Consorzio Sintesi

Da una analisi interna, la riduzione da 5 a 4 giornate lavorative comporterebbe un aumento nel trend occupazionale pari al **10%** su un'annualità sul gruppo pilota.

