



FIBERCOP: Lo smart working non è un privilegio

La recente decisione del rientro obbligato 4 giorni su 5 in sede, ha sortito l'effetto di alimentare l'insofferenza in migliaia di lavoratori, oltretutto non facendo chiarezza sul perché di tale decisione.

Certamente non è una questione organizzativa per migliorare la produttività e l'efficienza operativa, come evidenziato e dimostrato in questi anni dal Covid in poi: il lavoro flessibile consente di raggiungere comunque risultati significativi.



Nazionale, 30/05/2025

Molteplici studi e analisi hanno dimostrato come, quando implementato correttamente, **il lavoro agile aumenti la produttività o la mantenga stabile**, rappresentando altresì un guadagno in termini di benessere delle persone, aspetto di fondamentale importanza.

A questi benefici si sono aggiunti anche risparmi economici per le aziende e la possibilità per i lavoratori di gestire meglio il proprio tempo per esigenze personali come visite mediche, impegni familiari o attività fisica, incrementando significativamente la qualità della vita e **rendendoli più soddisfatti e motivati**.

L'esperienza di questi anni ha quindi ampiamente dimostrato che investire nello smart working porta con sé notevoli vantaggi e **guadagni per tutti**, rimangono pertanto incomprensibili le reali motivazioni e le resistenze, da parte aziendale nel cogliere appieno le potenzialità del lavoro agile.

Cosa si cela quindi dietro questa scelta? Sicuramente si tratta di un vecchio approccio

manageriale, legato a una mentalità **puramente padronale**, che predilige il controllo basato sulla presenza fisica, rivelando la totale mancanza di fiducia nei propri collaboratori e alimentando lo stereotipo del lavoratore in smart working "**fannullone**".

Al contrario, è un pessimo segnale specialmente verso i più giovani e qualificati, i quali cercano opportunità che vadano oltre il mero stipendio, desiderando crescita personale e professionale. Limitarne così profondamente la possibilità di lavorare da remoto, rischia di deluderli e di conseguenza spingerli a cercare altrove prospettive di crescita e di mantenimento della qualità di vita.

Visto che a pensar male si fa peccato ma spesso ci si azzecca, non vorremmo che, visto che si dovrà arrivare alla stipula di un nuovo accordo sul Lavoro Agile, dietro questa forzatura si nasconda il tentativo di inserire specifici controlli dei lavoratori durante l'attività lavorativa svolta, appunto, in modalità agile.

Ricordiamo a chi dovere che il controllo dei dipendenti in smart working, è lecito solo nel rispetto della normativa privacy, come chiarito dal Garante.

E non è detto che la presenza di un accordo sindacale (per l'utilizzo di un determinato sistema che comporti il controllo o il trattamento di dati dei lavoratori), ne assicuri anche la liceità nel trattamento dei dati e il rispetto dei principi di protezione dei dati personali.