



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



# "FOCUS DONNA"

rassegna stampa al femminile: famiglia, lavoro e pari opportunità

**N.1/2014**

## **Sommario**

RIFORMA FORNERO, DA GENNAIO NUOVI PALETTI IN ARRIVO PER ANDARE IN PENSIONE.....	2
DONNE E LAVORO, DUE PRIMI PASSI VERSO LA TUTELA DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE.....	4
CONVALIDA DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE PER LAVORATRICI MADRI.....	6
IL CONGEDO.....	8
IN AEREO CON IL BEBE'.....	10
TE' DONNA 2014.....	13
OTTANTA AZIENDE DICONO SI AL "LAVORO AGILE".....	14



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



## Riforma Fornero, da gennaio nuovi paletti in arrivo per andare in pensione

di Redazione Il Fatto Quotidiano | 28 dicembre 2013

Nuovo ostacolo Fornero in arrivo per gli aspiranti al ritiro dal lavoro. Da gennaio le lavoratrici dipendenti del settore privato potranno andare in pensione di vecchiaia solo dopo aver compiuto i 63 anni e 9 mesi, 18 mesi in più rispetto ai requisiti previsti per il 2013 (62 anni e tre mesi). Dal 2014 scattano infatti i nuovi requisiti per il pensionamento di vecchiaia delle donne previsti dalla riforma Fornero che porteranno gradualmente alla parificazione delle età di vecchiaia all'inizio del 2018 (66 anni e tre mesi ai quali aggiungere l'adeguamento alla speranza di vita).

Ecco in sintesi i requisiti per l'uscita da lavoro nel 2014, in presenza comunque di almeno 20 anni di contributi ma solo se si hanno contributi accreditati prima del 1996. Se si è cominciato a versare dopo il 1996 è richiesto anche un importo di pensione di almeno 1,5 volte la soglia minima.

**DONNE DIPENDENTI SETTORE PRIVATO:** potranno andare in pensione di vecchiaia le signore con almeno 63 anni e 9 mesi di età. Dal 2016 (fino al 31 dicembre 2017) scatterà un ulteriore scalino e saranno necessari 65 anni e tre mesi ai quali aggiungere l'aumento legato alla speranza di vita. Potranno quindi andare in pensione ancora quest'anno con 62 anni e 3 mesi le lavoratrici nate prima del 30 settembre 1951 mentre se si è nate a ottobre dello stesso anno l'uscita dal lavoro sarà rimandata almeno fino a luglio del 2015.

**DONNE AUTONOME E GESTIONE SEPARATA:** nel 2014 le lavoratrici autonome potranno andare in pensione con almeno 64 anni e 9 mesi, con un anno in più rispetto a quanto previsto per il 2013. Per il 2016 e il 2017 saranno necessari almeno 65 anni e 9 mesi, requisito al quale andrà aggiunta la speranza di vita.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



**UOMINI SETTORE PRIVATO:** nel 2014 vanno in pensione con gli stessi requisiti del 2013 (66 anni e tre mesi). I requisiti cambiano nel 2016 con l'adeguamento alla speranza di vita.

**SETTORE PUBBLICO, UOMINI E DONNE:** restano i requisiti previsti per il 2013. Si va in pensione ancora nel 2014 e fino al 2015 con 66 anni e tre mesi di età. Il requisito andrà adattato alla speranza di vita nel 2016.

**PENSIONE ANTICIPATA:** nel 2014 gli uomini potranno andare in pensione in anticipo rispetto all'età di vecchiaia se hanno almeno 42 anni e 6 mesi di contributi versati, un mese in più di quanto previsto nel 2013. Per le donne saranno necessari almeno 41 anni e 6 mesi di contributi (un mese in più di quanto previsto nel 2013). Anche i requisiti per la pensione anticipata andranno adeguati dal 2016 all'aumento della speranza di vita.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



## **Donne e lavoro, due primi passi verso la tutela dell'occupazione femminile**

di Mariassunta D'Alessio | 15 gennaio 2014

Il problema dell'occupazione non è una notizia d'accordo. Ma qui vogliamo parlare esclusivamente di quella femminile che ha raggiunto valori molto al di sotto della media europea. Che fare? Nessuno ha la lampada di Aladino per poter porre fine in quattro e quattr'otto a questo mortificante e annoso problema. E allora ci si incontra, si dibatte e se ne discute cominciando da progetti di conoscenza specifica del problema. Attualmente sul tavolo ci sono due disegni di legge che si occupano del problema delle donne. Uno del Cnel, che lo ha recentemente riproposto in una conferenza stampa e l'altro presentato dalla vicepresidente del Senato Valeria Fedeli e firmato anche da altri. Ma non dettano ricette: chiedono solo conoscenze precise per poter poi operare su problemi specifici delle donne quali rappresentanza, partecipazione sociale e politica, scarsa presenza nei luoghi decisionali, conciliazione dei tempi del lavoro e della famiglia, violenza, stereotipi ecc. Insomma tutto quello che riguarda l'universo femminile.

Il disegno di legge del Cnel su "Disposizioni in materia di statistiche e politiche di genere" chiede quindi l'avvio di indagini specifiche. Si tratterebbe di aree di indagine non coperte e a forte domanda di informazione statistica, che collocherebbero l'Italia all'avanguardia nella sperimentazione. Secondo l'Unione europea, infatti, "le statistiche di genere favorirebbero la definizione di politiche che, accrescendo la coesione, porterebbero al rafforzamento dell'Unione europea". Questo perché le conoscenze finali sui cosiddetti "gender sensitive" daranno la possibilità di poter costruire delle politiche specifiche relativamente alle situazioni di svantaggio in cui si trovano le donne, con progetti di pari opportunità adeguate.

Anche il disegno di legge avanzato dalla Fedeli intende dare una precisa conoscenza relativamente alle diseguglianze di genere, e poter così avviare



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



“alcune misure finalizzate alla produzione di statistiche specializzate e alla valutazione ex ante ed ex post della legislazione sulle pari opportunità, e non solo, in tutti gli ambiti della regolamentazione pubblica”. Prevedendo anche l’istituzione, presso la Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le pari opportunità - di un Osservatorio consultivo sull’impatto di genere della regolamentazione pubblica. E più in generale l’introduzione nel nostro ordinamento di un insieme articolato di misure volte ad evitare che decisioni politiche, apparentemente neutre rispetto al genere, possano avere un impatto differente, anche se non previsto e non voluto.

A supporto di ciò Valeria Fedeli porta l’esempio di paesi come Inghilterra e Spagna che pur con modalità diverse, hanno introdotto una legislazione positiva “prevedendo la valutazione equitativa di genere delle innovazioni legislative”. E ne è più che convinta la vicepresidente del Senato che sia arrivato il momento di intervenire con azioni specifiche che agiscano “da grimaldello per sbloccare una situazione intollerabile e svantaggiosa per tutti”. Da qui l’importanza delle statistiche di genere che collegano ricerca sociale ed economica a politiche pubbliche. Le definisce “cambio di paradigma”, perché non riguardano solo la questione femminile, ma ne trarrà vantaggio tutta la società e le relative potenzialità di crescita e uguaglianza.

Sia ben chiaro: nessuno si è inventato nulla perché questo impegno venne assunto e sottoscritto anche dal Governo italiano nella piattaforma della Conferenza dell’Onu sulla condizione femminile di Pechino 1995. Purtroppo però da allora nulla è stato fatto. Ora finalmente questi due tentativi che seppur divisi al nastro di partenza, sicuramente confluiranno sullo stesso traguardo. Quando si dice mainstreaming di genere....



## **Convalida dimissioni e risoluzione consensuale per lavoratrici madri**

*Nuovo modulo di convalida dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri valido dal 2014*

Il Ministero del lavoro con nota n. 21490 del 9 dicembre 2013 ha pubblicato un nuovo modulo per la convalida dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, che sarà utilizzabile dal mese di gennaio 2014.

Il nuovo modulo, è stato introdotto al fine di realizzare un più efficace monitoraggio del fenomeno delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di lavoratrici madri/lavoratori padri, anche alla luce delle novità introdotte nella materia in questione dalla Legge n. 92/2012, Riforma Fornero del mercato del lavoro.

La L. 92/2012 ha infatti modificato il comma 4, dell'articolo 55, del d. lgs 151/2001 (T.U. Maternità) per quanto riguarda la convalida presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro di lavoratrici madri/lavoratori padri durante il periodo protetto che ora quindi dovranno essere convalidate presso la DTL:

- ♦ dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza;
- ♦ dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino;
- ♦ dalla lavoratrice ed dal lavoratore durante i primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Nel modulo in aggiunta alle dimissioni della lavoratrice madre/del lavoratore padre, è stato inserito il riferimento all'ipotesi della risoluzione consensuale del



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



rapporto di lavoro e, oltre al numero dei figli, è stata specificata anche l'età degli stessi (fino ad 1 anno, da 1 a 3 anni, oltre 3 anni).

Il Ministero precisa che ai dati contenuti nel report relativo al monitoraggio in questione sono state aggiunte le seguenti informazioni: qualifica, età del figlio, erogazione di incentivo all'esodo, richiesta di part time/orario flessibile da parte del lavoratore/lavoratrice.

Infine, si conclude la nota, si fa presente che la nuova modulistica dovrà essere utilizzata, in sostituzione di quella attualmente adottata, per l'effettuazione del monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, a partire dal mese di gennaio 2014.

Fonte: Lavoro e Diritti



## Il congedo

Il D.Lgs. 151/2001 (Testo unico in materia di sostegno della maternità e paternità), agli art. 47 e segg. disciplina questo tipo di congedo che, fino ai 3 anni di età del figlio, concede a entrambi i genitori di assentarsi alternativamente per il periodo di malattia. Fra 3 e 8 anni, ciascun genitore può assentarsi a turno per massimo 5 giorni lavorativi ogni anno. I congedi per malattia del figlio non devono rispettare le disposizioni previste ai fini del controllo che l'azienda esercita sul lavoratore malato: il genitore non è tenuto a rispettare la reperibilità oraria, né è consentito visitare il bambino per accertarne l'effettivo stato.

Il datore di lavoro non può sottrarsi al riconoscimento del congedo: un rifiuto è sanzionabile secondo le modalità previste dalla norma. La malattia deve comunque essere documentata attraverso certificato sottoscritto dal medico curante o convenzionato, trasmesso telematicamente ad INPS, datore di lavoro e genitore, tramite PEC. In caso di figlio adottato o affidato è possibile beneficiare dei congedi parentali per malattia del figlio, senza limitazioni fino ai 6 anni compiuti. Tra 6 e 12 anni è fruibile per i primi tre anni dall'adozione o dall'affidamento.

## La contribuzione

Ai fini previdenziali, fanno cumulo nell'anzianità di servizio ma vengono esclusi gli esiti prodotti per le ferie, la tredicesima e la gratifica natalizia. Se il bambino non ha ancora compiuto il terzo anno è prevista una contribuzione figurativa, mentre tra 3 e 8 anni il genitore può beneficiare, per i periodi di congedo, della copertura contributiva pari al 200% del massimo valore dell'assegno sociale, integrabile dal lavoratore attraverso il riscatto (art. 13, L. 12 agosto 1962, n. 1338) o il versamento dei contributi, calcolati secondo i criteri della prosecuzione volontaria.

## Concomitanza con le ferie

In caso di ricovero in ospedale di un figlio malato durante le proprie ferie, un lavoratore può richiederne l'interruzione ma non è chiaro cosa avvenga in caso di malattia che non comporti il ricovero. La Corte Costituzionale, con Sentenza n. 6/6 del 1987, ha avuto modo di sottolineare che "l'art. 36, terzo comma, Cost. pone il principio della irrinunciabilità delle ferie che si traduce in quello



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



della effettiva fruizione delle stesse. Lo stesso diritto è consacrato nell'art. 2109 cod. civ. che, correlato all'art. 36 Cost., deve avere un contenuto reale ed effettuale. Del resto la Convenzione O.I.L. n. 132 del 1970 entrata in vigore a seguito di ratifica per il nostro Paese del 29 luglio 1982 ha posto il principio secondo cui i periodi di incapacità al lavoro dovuti a malattia o infortunio non possono essere conteggiati nel congedo annuale retribuito.

## **Concomitanza con il congedo parentale**

Cosa fare in caso di malattia del figlio durante il congedo parentale? Secondo il Ministero del Lavoro la malattia interrompe il congedo (interpello n. 3004/2006), trattandosi di due istituti separati e regolamentati da discipline diverse. Dunque, è possibile chiedere la sospensione dell'uno per godere dell'altro. L'INPS è intervenuta sull'argomento con la Circolare n. 8 del 17 gennaio 2003, consentendo l'interruzione del congedo parentale in luogo di quello per malattia del figlio, su richiesta del lavoratore.



## In aereo col bebè

Categoria: Tempo libero e Viaggi  
Pubblicato Sabato, 05 Ottobre 2013 09:00  
Scritto da Redazione



Tante mamme ci hanno chiesto informazioni sui viaggi in aereo col bebè. Cerchiamo di fare chiarezza tra le varie normative degli ultimi anni.

Come prima indicazione diciamo subito che le compagnie aeree suddividono i bambini in due fasce di età: Infant e child.

INFANT ( da 0 a 2 anni non compiuti)

- ◆ Non ha diritto ad un posto a sedere, gli viene assegnato solo se disponibile.
- ◆ Quasi sempre viaggia in braccio ad un adulto, munito di una cintura fornita dall'assistente di volo.
- ◆ Con le compagnie di linea il costo del biglietto per l'infant non supera il 10% mentre con le compagnie low cost o charter i bambini fino a 2 anni spesso hanno tariffa gratuita.
- ◆ Non ha diritto al bagaglio a mano.

CHILD (dai 2 anni ai 12 anni non compiuti) –

- ◆ Considerato un adulto.
- ◆ Il costo del biglietto è del 50%, mentre con le compagnie low cost paga tariffa piena.
- ◆ Gode della franchigia bagaglio.

N.B. Se non avete acquistato l'imbarco prioritario avete diritto ad essere imbarcati per primi dopo tutti i viaggiatori con priorità. Passeggino: di solito è possibile trasportarne uno pieghevole, riposto in stiva gratuitamente.



Cosa è cambiato dopo l'11 settembre? Al fine di proteggere i passeggeri dalla minaccia terroristica costituita dagli esplosivi in forma liquida, l'Unione Europea ha adottato regole di sicurezza che limitano la quantità di sostanze liquide che è possibile portare attraverso ed oltre i punti di controllo di sicurezza aeroportuale. A queste limitazioni sono soggetti tutti i passeggeri in partenza dagli Aeroporti dell'Unione Europea, compresi i voli nazionali, qualunque sia la loro destinazione. Ciò significa che ai punti di controllo di sicurezza aeroportuale ciascun passeggero ed il relativo bagaglio a mano saranno controllati per individuare, oltre agli altri articoli già proibiti dalla normativa vigente, anche eventuali sostanze liquide. Le nuove regole non pongono alcun limite alle sostanze liquide che si possono acquistare presso i negozi situati nelle aree poste oltre i punti di controllo o a bordo degli aeromobili utilizzati da Compagnie Aeree appartenenti all'Unione Europea. Le misure si applicano a partire dal 6 novembre 2006 in tutti gli Aeroporti dell'Unione Europea, nonché in Norvegia, Islanda e Svizzera.



Mentre non vi sono limitazioni per i liquidi inseriti nel bagaglio da stiva (quello consegnato al check-in per essere ritirato nell'aeroporto di destinazione), nel bagaglio a mano, ossia quello che viene presentato ai punti di controlli di sicurezza aeroportuale, i liquidi consentiti sono invece in piccola quantità. Essi dovranno infatti essere contenuti in recipienti aventi ciascuno la capacità massima di 100 millilitri (1/10 di litro) od equivalenti (es: 100 grammi) ed i recipienti in questione dovranno poi essere inseriti in un sacchetto di plastica trasparente e richiudibile, di capacità non superiore ad 1 litro (ovvero con dimensioni pari ad esempio a circa cm 18 x 20). (fonte ENAC)ALIMENTI PER BAMBINI - Gli alimenti e le bevande per bambini necessari durante il viaggio sono esenti da queste restrizioni. Potrebbe essere necessario però fornire prova dell'effettiva necessità ed autenticità di tali articoli, in questo caso l'adulto che accompagna il bambino ne assaggerà il contenuto. La quantità dei prodotti (che saranno inseriti nel bagaglio a mano) deve essere ragionevolmente commisurata alla durata del viaggio. Biscotti o panini non sono soggetti alle restrizioni dei liquidi, mentre pappe e omogenizzati sì. Anche in questo caso, potrebbe essere richiesto di aprire le confezioni e assaggiarne il contenuto.



Per comodità di riportiamo le regole sul bagaglio delle principali compagnie:

- ◆ AIR BERLIN: 55x40x20 cm e limite peso 8 kg (10 con laptop);
- ◆ AIR ONE: 55x35x25 cm e limite peso 8 kg;
- ◆ ALITALIA: 55x35x25 cm ed un peso massimo di 8 kg. Il bagaglio da imbarcare non può invece superare il peso di 23 o 32 kg e la dimensione di 158 cm (somma di altezza + larghezza + spessore).
- ◆ BLU-EXPRESS: 55x40x20cm e massimo 10 kg;
- ◆ EASYJET: 56x45x25 cm e limite peso 20 kg (dal 2 luglio 2013, garanzia di imbarco in cabina solo per i bagagli con misure entro 50 x 40 x 20 cm);
- ◆ MERIDIANA: 55x40x20 cm e massimo 8 kg (5 kg sui voli operati da A/M ATR);
- ◆ RYANAIR: 55x40x20 cm e limite peso 10 kg;
- ◆ TRANSAVIA: 55x35x25cm e peso massimo 10 kg;
- ◆ VOLOTEA: 55x40x20 cm e limite peso 10 kg;
- ◆
- ◆ VUELING: 55x40x20cm e 10 kg di peso (14 kg con tariffa Excellence);
- ◆ WIZZ AIR: piccolo, dimensioni massime 42x32x25 cm; grande, dimensioni massime di 56x45x25 cm con supplemento.
- ◆ CAMBIO DEL PANNOLINO IN AEREO - Nel bagno troverete in altouna maniglia per tirare giu' il tavolo fasciatoio. Solitamente è posizionata sopra il wc ed è segnalata da un adesivo. Una volta cambiato il pupo il pannello si butta nel cestino del bagno.
- ◆ DOCUMENTI trovate tutte le info qui.
- ◆

Per concludere e per dimostrare che viaggiare con i propri figli piccoli è possibile, vi ricordiamo i nostri racconti di viaggio: Finalmente si parte, Viaggiare di più. Con gli occhi di un bambino



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

COORDINAMENTO PROVINCIALE DONNE - VERONA

Vicolo Ghiaia, 5 - 37122 VERONA - Telefono 0458006114 - Fax 0458009165  
donnefabi@fabiverona.org - www.fabiverona.org



# Tè donna 2014

incontri tra cinema, tè, relazioni...

## PROGRAMMA 2014

Cavaion Sala Civica E. Turri (Torcolo) alle ore 20:45 - GIOVEDÌ

### 20/02 - E ora dove andiamo?

Regia di Nadine Labaki - Francia, Italia, Egitto, Libano, 2011

### 27/02 - Bagdad Café

Regia di Percy Adlon - Germania 1987

### 06/03 - We Want Sex

Regia di Nigel Cole - Gran Bretagna 2010

### 13/03 - L'erba di Grace

Regia di Nigel Cole - Gran Bretagna 2000

### 20/03 - Creatività femminile in tempo di crisi

Incontreremo due donne del territorio che ci racconteranno le loro esperienze professionali e di vita:

**Giulia Lovato;** da architetto alla gestione di una fattoria didattica premiata con l'OscarGreen 2012

**Stefania Masotto;** dal marketing alla produzione di moda con metodi biologici.

La serata sarà animata da una sorpresa!

### sabato 08/03

ore 18:30 - Biblioteca di Affi (ex Stazione)  
inaugurazione mostra:

### La virtù del riciclo

L'arte di reinventare oggetti e materiali.  
dall'8 al 16 marzo con ingresso libero



**BALDO**  
festival®  
donna

orari della mostra:  
martedì 15:30/18:00  
mercoledì 15:30/18:30  
venerdì 16:30/19:30

sabato 16:30/19:00  
domenica 10:30/12:00 - 16:30/19:00

email: [tedonnacavaion@libero.it](mailto:tedonnacavaion@libero.it)  
info: 328/4847350 - 392/6010298

seguici su facebook: [TèDonnaCavaion](https://www.facebook.com/TèDonnaCavaion)



Il contributo per l'iniziativa è di € 10,00



Biblioteca di Affi



Biblioteca Civica di Cavaion



Biblioteca di Riva di Veronese



Comune di Affi



Comune di Cavaion



Comune di Bardolino

LA  
VIRTÙ  
DEI  
RICICLO  
È  
UN  
NECESSARIO



## Ottanta aziende dicono sì al «Lavoro agile»

Part time, flessibilità su orari d'ingresso e d'uscita, job - sharing, telelavoro. Sono le soluzioni per conciliare vita privata e vita lavorativa aumentando la qualità di entrambe. Ma il mondo aziendale si mostra restìo, anche se ottanta aziende hanno aderito alla prima «Giornata del Lavoro Agile» promossa dal Comune, giovedì 6 febbraio. Verrà introdotto uno studio del Diversity Management Lab dell'Università Bocconi, condotto su 750 soggetti interrogati in merito al bilanciamento tra vita lavorativa e privata. Solo il 23% delle imprese è impegnato contro le discriminazioni verso persone meno giovani, donne e mamme, stranieri, disabili e omosessuali. L'indagine rivela come le aziende siano retrograde nell'organizzazione interna.

«C'è scetticismo. Si pensa che il Lavoro Agile possa far calare la produttività e che si perda il controllo sui dipendenti. La cosa migliore è quella di dimostrare in concreto che non è così» spiega l'assessore al Tempo libero, Chiara Bisconti. Entusiasta l'adesione delle associazioni di categoria e di altre realtà, che per la prima volta dimostrano come sia possibile lavorare da un bar o da una libreria. «Sono felice che ci sia propensione a promuovere con noi, in una città smart come Milano, nuove modalità a favore della qualità della vita». Da Palazzo Marino non mancano «interventi che mirano a rendere la città un ufficio all'aperto con punti wifi, luoghi di ritrovo e servizi adatti». A confermarlo una realtà milanese che sul tema è ritenuta una voce di riferimento sui meccanismi del coworking, Piano C. Ad oggi è l'unico caso di interpretazione del lavoro agile a 360 gradi grazie al ventaglio di offerte che può vantare in merito a servizi professionali, attività di accudimento dei figli, servizi salvatempo. «A Milano la situazione non è male - dice Raffaele Giaquinto, business manager di Piano C -. Esiste un sistema di accreditamento degli spazi di coworking e il sostentamento dei coworker con voucher da spendere negli spazi accreditati». Cominciano a voler essere agili «non solo i liberi professionisti e i piccoli imprenditori, soprattutto in fase di start up, ma anche i dipendenti d'azienda o di realtà del terzo settore». Tutti in cerca dell'equilibrio vita - lavoro, «o di felicità produttiva come diciamo in Piano C», continua Giaquinto che annuncia per il 6 febbraio Piano C «metterà a disposizione di aziende, enti pubblici e studi professionali, l'utilizzo gratuito del coworking e del cobaby».