

# LAVORO 20

Bimestrale di informazione sindacale a cura della C.G.I.L. di Parma

A central illustration featuring a globe with gears. A man in a yellow shirt and blue pants stands on a blue ladder, watering a plant. In the foreground, four diverse workers are shown: a man in a blue shirt and black pants, a woman in a yellow shirt and blue overalls, a man in a white shirt and tie with a yellow hard hat, and a man in a green shirt and orange safety vest. The background is light blue with white clouds.

**L'Emilia-Romagna unita  
per il rilancio e lo sviluppo  
fondato su sostenibilità  
ambientale, economica e sociale**

## UN NUOVO PATTO PER IL LAVORO E PER IL CLIMA

**CGIL**  
**PARMA**

### CONTRIBUZIONE

**Part time finalmente**  
Viene riconosciuta la piena  
copertura per il verticale

A PAG. 11

### CONTRATTI AZIENDALI

**Novità alla Chiesi**  
Importante accordo nel  
gruppo farmaceutico

A PAG. 12

### CCNL

**Sì per i metalmeccanici**  
Aldo Barbera, Fiom, spiega i  
contenuti del nuovo contratto

A PAG. 14



# Resta in contatto

...❖ Sul sito [www.cgilparma.it](http://www.cgilparma.it) per conoscere la nostra attività sindacale, i servizi e le novità che riguardano il mondo del lavoro



...❖ Su Facebook per aggiungere alle tue pagine preferite Cgil Parma e la costellazione di pagine di categorie e servizi ad essa collegate [www.facebook.com](http://www.facebook.com)



...❖ Su Instagram per condividere le iniziative, le azioni e le attività pubbliche [www.instagram.com/CGILParma](http://www.instagram.com/CGILParma)

...❖ Su [www.youtube.com](http://www.youtube.com) per guardare il notiziario della CGIL Parma "teleCAMERA del LAVORO" su lavoro, contratti, previdenza, stato sociale, immigrazione e tutela del consumatore e quello della SPI "AVEVAMO VENT'ANNI"



...❖ Su twitter per essere costantemente informati sulle iniziative e le novità <https://twitter.com/CGILParma>



## LAVORO 20

Aut. Tribunale di Parma N.14 del 1989  
Editore - Redazione  
Edicta p.s.c.r.l. - Parma - N° ROC: 9980  
Registrazione ISSN: 1592-6230  
Direttore responsabile: Roberto Melli  
Coordinamento editoriale:  
Glenda Pelosi ([glenda.pelosi@er.cgil.it](mailto:glenda.pelosi@er.cgil.it))  
Chiuso in tipografia il 09/03/2021

### 8 MARZO "Grate per la vostra cura"

Un otto marzo di spessore e ricco di iniziative, nel rispetto delle normative sanitarie. L'edizione 2021 della Giornata Internazionale della donna organizzata dalla CGIL Parma ha preso il via con l'iniziativa "Grate della vostra cura", che si è tenuta all'ingresso della Torre Medicine alla presenza di Lisa Gattini, Silvia Sartori e Massimo Fabi e la consegna della mimosa a tutte le lavoratrici che con il loro impegno hanno contribuito alla gestione della pandemia. Nel pomeriggio organizzata da SPI e Coordinamento Donne SPI CGIL c'è stata la tavola rotonda sul tema "Mafia e antimafia: il ruolo delle donne", con la partecipazione delle ricercatrici Ombretta Ingrassi, Martina Panzarasa, della referente dei famigliari delle vittime Margherita Asta e di Loredana Frasnani di SPI CGIL. Sempre nel pomeriggio si è tenuto un altro convegno on line "Il ruolo delle donne: funzioni e competenze al servizio del territorio", con la partecipazione tra gli altri del presidente della Provincia di Parma Diego Rossi, di Lisa Gattini, di Rosalba Calandra Checco. Nella serata invece è stato organizzato da FILCTEM in diretta streaming l'evento "La forza delle donne", con ospiti illustri, a partire da Elly Schlein (vicepresidente della Regione), Ximena Malaga Palacio (ecologista), Raffaella Baiocchi (Primaria di Ginecologia nell'Ospedale Emergency in Afghanistan), Giulia Ghiretti (nuotatrice paralimpica).



## Editoriale

**Lisa Gattini**  
SEGRETARIA GENERALE CGIL PARMA



## Lavoro e ambiente, per cominciare

Lavoro e clima sono le due parole guida di questo numero, dedicato al Nuovo Patto assunto dalla Regione Emilia Romagna come piano strategico per lo sviluppo del nostro territorio nei prossimi anni, che saranno cruciali per il rilancio e la svolta che servono affinché le prossime generazioni possano aspirare ad ereditare condizioni di vita sostenibili sia dal punto di vista socio-economico che ambientale.

"Raccontare" il Patto per il Lavoro e il Clima è un impegno che abbiamo preso innanzitutto verso i lavoratori che rappresentiamo, presentandolo ad un Attivo provinciale unitario dei delegati, affinché a loro volta lo possano condividere con tutte le colleghe e i colleghi, le lavoratrici e i lavoratori del parmense, comprese le pensionate e i pensionati, come prospettiva condivisa e comune su cui il sindacato non mancherà di vigilare perché possa essere pienamente realizzata. E allo stesso modo lo facciamo in queste pagine, perché crediamo che sia precisa responsabilità delle parti sociali informare la collettività delle scelte adottate in sua rappresentanza.

Ma questo numero esce in prossimità dell'8 marzo, Giornata internazionale della donna, a cui riteniamo doveroso riallacciarsi per ricordare che se la parola lavoro è uno degli elementi centrali del Patto, quello femminile resta oggi uno dei nodi più delicati e problematici che la nostra società deve affrontare per potersi davvero proiettare in una prospettiva di sviluppo globalmente sostenibile.

Parità retributiva e pari opportunità di carriera sono ben lungi dall'essere una conquista definitiva. E non a caso ancora una volta, nell'emergenza più generale dell'ultimo anno sono state le donne a pagare il prezzo più alto in termini di perdita occupazionale: solo a dicembre 2020 di 101 mila lavoratori in meno nel paese 99 mila erano donne (dati Istat). Ma c'è altro dato molto significativo, e cioè il numero in termini assoluti delle ore di ammortizzatori sociali (cigo, cigs, cig in deroga) registrato nella nostra regione da Ires (l'Istituto di ricerche economiche e sociali della CGIL Emilia Romagna) tra gennaio e dicembre 2020: si parla di 22 milioni 205 mila 410 ore, contro le 247 mila ore del 2019, un incremento impressionante di ore, molte delle quali fruite dalla componente femminile, essendo quegli ammortizzatori stati attivati soprattutto in ambiti quali i servizi alle persone e alle imprese e il commercio, settori ad altissima incidenza di occupazione femminile. Ma non solo discontinuità lavorativa e lavori a basso valore aggiunto.

Grave è ancora la disparità salariale, che a livello europeo registra una media del 16% di differenza tra la retribuzione media maschile e femminile. Un fenomeno che riguarda anche la nostra realtà provinciale, con un divario dal 15% fino al 30% a seconda degli inquadramenti. Un tema per il quale la Risoluzione Europea del 30 gennaio 2020 ha individuato i correttivi in un approccio intersettoriale che vede nel welfare pubblico e nella contrattazione collettiva due pilastri fondamentali. ●



# Lavoro e clima. Le due sfide del futuro

## Gli obiettivi

Una strategia di lungo periodo per l'Emilia Romagna

La Regione Emilia Romagna ha sottoscritto il **Patto per il lavoro e per il clima** insieme a enti locali, sindacati, imprese, scuola, atenei, associazioni ambientaliste, terzo settore e volontariato, professioni, Camere di commercio e banche. Si tratta di un **progetto condiviso ed elaborato in maniera democratica**, attraverso tavoli e confronti. Relazioni che presuppongono un reciproco riconoscimento e, soprattutto, un'assunzione di responsabilità dei contenuti sottoscritti. Il rilancio e lo sviluppo dell'Emilia-Romagna sono gli obiettivi di fondo del Patto, per raggiungere li si vuole percorrere la **strada della sostenibilità ambientale, economica e sociale**. Il documento traccia le sfide: la sfida demografica (invecchiamento, bassa natalità, immigrazione, effetti sul welfare), la digitalizzazione, la transizione ecologica, il superamento delle disuguaglianze. Si fissano quindi **orizzonti ambiziosi**:

- completa decarbonizzazione entro il 2050;
- raggiungimento del 100% di energie rinnovabili al 2035;
- destinazione del 3% del Pil regionale in ricerca;
- riduzione dei Neet (giovani che non studiano e lavorano) sotto il 10% del totale degli under 35;
- trasformazione della Regione in data valley;
- sostegno all'agricoltura biologica e piantumazione massiva;
- piano per la casa;
- inclusività nel lavoro.

*Le parti sociali e la Regione hanno sottoscritto un nuovo patto per il domani. Al centro del progetto la qualità del lavoro*

**A**lla fine di dicembre di un anno lungo e tormentato **55 soggetti fra istituzioni e associazioni, con il contributo della CGIL**, hanno siglato il **nuovo Patto per il lavoro e per il clima**. Questo documento assume un **valore politico** che va oltre i confini regionali, proponendosi come buona prassi di **dialogo del territorio per il raggiungimento di un fine comune**. L'obiettivo è infatti di medio e lungo termine. **Fronteggiare la pandemia, sostenere l'economia ed il lavoro ed insieme disegnare un nuovo modello sociale** fondato sul metodo della partecipazione, del confronto e della condivisione.

Alle spalle del nuovo Patto vi sono due patti significativi siglati in e con la Regione, il **Patto del 2009** ed il **Patto per il lavoro del 2015**. Il nuovo Patto nel corso del 2020 adegua i suoi capitoli tenendo conto dell'evolversi della pandemia ed

anche delle ingenti risorse che vengono rese disponibili a partire dai fondi strutturali europei 2021-2027 e da quelli del **Next Generation EU**.

Il Patto si inserisce in una logica europea, mutuandone la volontà di **abbandonare la strada della austerità** a favore di una **logica espansiva e redistributiva**. Le OO.SS hanno svolto un ruolo decisivo, non solo perché si sono sedute al tavolo forti di una piattaforma elaborata e presentata ai lavoratori ma anche perché hanno condotto una vera trattativa confrontandosi con altri portatori di interesse, ognuno con le spinte derivanti dai loro stakeholders. Rilevante è il fatto che **CGIL CISL e UIL parteciperanno ai livelli di confronto istituzionale regionali per la allocazione delle risorse**.

Il Nuovo Patto introduce elementi di novità, la prima e più evidente l'aver messo al centro della elaborazione il **clima**, la



## Progettare una regione europea Centrale l'attenzione al mondo del lavoro

Il Patto si prefigge di gettare le basi per fare dell'Emilia Romagna una regione europea, giovane e aperta che investe in qualità e professionalità. Occorre innescare un **percorso di crescita**, salvaguardando occupazione e generando nuove opportunità.

«Il Patto per il lavoro e per il clima si conferma un atto impor-

ante di democrazia e responsabilità condivisa, in rete con le più grandi progettazioni innovative del nostro Paese, e che si relaziona con l'Europa - ha dichiarato in sede di presentazione **Vincenzo Colla**, assessore allo Sviluppo economico, al lavoro e alla green economy della Regione Emilia Romagna - La grande novità di questo nuovo documento è contenuta nel titolo, che affianca al 'Lavoro' la parola 'Clima', perché non c'è sviluppo senza sostenibilità ambientale, economica e sociale. Non può esistere contrapposizione fra ambiente e lavoro anzi, al contrario, proprio attraverso il green new deal e l'investimento sui saperi possiamo creare occupazione di qualità, riducendo la forbice delle disuguaglianze».

Nel Patto si indica come obiettivo quello di **investire nell'imprenditorialità giovanile**, considerata un tratto distintivo della storia della nostra terra. Per raggiungere questo scopo occorre una strategia che coinvolga **scuola, formazione, ricerca e università**. Solo così le tradizionali filiere manifatturiere emiliano romagnole possono trovare nuova linfa e quelle emergenti personale qualificato al pari di altri grandi distretti produttivi internazionali. In quest'ottica diventa fondamentale procedere anche sugli **investimenti infrastrutturali** per riequilibrare le differenze che tuttora esistono tra pianura e montagna e altre aree marginali.

questione ambientale, e la seconda l'aver introdotto già dal titolo il **tema del Lavoro** con un taglio che sottolinea la necessità di **creare un lavoro di qualità**. Qualità del contratto nazionale applicato, qualità della retribuzione e contribuzione, qualità della formazione e delle protezioni per il lavoro in situazioni di crisi. Qualità che si sposa alla **condizionalità nella redistribuzione** delle risorse alle imprese, condizioni legate alla applicazione dei contratti e delle norme di salute e sicurezza.

Il documento traccia le **sfide** e la cornice entro cui vengono indicati gli obiettivi: la **sfida demografica**, la **digitalizzazione**, la **transizione ecologica** e la lotta alle **disuguaglianze**. «Se da una parte è vero - spiega **Lisa Gattini, segretaria della CGIL Parma** - che l'Emilia Romagna si colloca ai vertici delle graduatorie nazionali ed anche europee per lo sviluppo del territorio, ciò non toglie che vi siano delle sacche di

lavoro povero, disuguaglianze, stagnazione dei redditi, una maggiore disoccupazione femminile ed in generale un mancato recupero del reddito pro capite quale era prima del 2008».

La trasformazione digitale in corso crea la **polarizzazione tra professioni altamente qualificate e lavori a bassa qualifica**, tra imprese orientate ai mercati internazionali ed imprese che non hanno investito sufficientemente per affrontare le richieste del mercato.

«Ad aprile - ricorda ancora Gattini - cessa il blocco dei licenziamenti, conquista importante delle organizzazioni sindacali. Ma riteniamo improbabile che questa misura si prolunghi all'infinito. Al 2030 occorre arrivarci con il lavoro e con i lavoratori, occorrono **provvedimenti a livello di ammortizzatori sociali ed immaginare una organizzazione del lavoro diversa**, fatta anche di riduzione dell'orario del lavoro, di **contratti di solidarietà espansiva**». «Il fatto di potere esplorare, con un **impegno vincolante definito nel Patto**, in Regione, tutte le possibilità di **ammortizzatore sociale** prima che le imprese mettano in atto procedure di **licenziamento collettivo unilaterali** è un punto a favore per la protezione del lavoro e dei lavoratori». Parole d'ordine come **educazione, istruzione, formazione** sono la premessa al **green deal** e ad un **rinnovato concetto di welfare**. Come fondamentale è la creazione di una **cittadinanza attenta, consapevole ed attiva** che possa sostenere le



Continua a pagina 6



# Il lavoro è protagonista del Patto

**Luigi Giove: «Il documento è un atto fondamentale, un'iniziativa di coesione sociale per il lavoro». Indispensabile prorogare il blocco dei licenziamenti**

Il segretario generale della CGIL Emilia Romagna, **Luigi Giove**, ha partecipato alla stesura del Patto per il lavoro e il clima.

Il documento è un atto fondamentale, «un'iniziativa di coesione sociale per il lavoro» come ha dichiarato a *Collettiva.it*, con un impegno immediato, quello di salvare i posti di lavoro e un obiettivo di più lungo termine, che è quello di gettare le basi perché in Regione si affermi l'offerta di un lavoro di qualità e sia accompagnato da un'offerta formativa adeguata. Abbiamo rivolto quindi alcune domande al Segretario.

**Qual è il giudizio complessivo sul Patto per il lavoro e il clima?**

«Il giudizio è molto positivo. Il contributo dei sindacati confederali sui contenuti è stato fondamentale. Per quanto riguarda la CGIL molti temi erano stati elaborati in autonomia nell'ultimo congresso e proposti, in termini contrattuali e negoziali, ai candidati alle elezioni regionali del 2020».

**Quali punti sono più significativi?**

«C'è la battaglia per la demografia, da condurre con una legislazione ad hoc. Poi è molto importante che si stabilisca l'urgenza di superare le disuguaglianze, sia di genere che generazionali, ma anche quelle territoriali».

**Rispetto al Patto siglato nel 2015, che novità ci sono?**

«Il Patto del 2015 era stato siglato per recuperare il gap della crisi finanziaria ed economica del 2008 - 2011. Nel 2015 ci trovavamo in un contesto regionale con disoccupazione triplicata rispetto a qualche anno prima ed ovviamente gli obiettivi del Patto per il lavoro erano quantitativi, cioè era prioritario recuperare posti di lavoro. E i risultati ci sono stati, l'occupazione è aumentata, ma sono cresciuti anche i part time volontari, il precariato e tutte quelle condizioni che ben conosciamo. Oggi è necessaria quindi un'at-

tenta valutazione dei limiti di quella fase, il richiamo alla professionalità contenuto nel documento è chiaro. Ma il tema occupazionale resta purtroppo d'attualità, gli effetti della pandemia potrebbero essere molto forti, occorre perciò un impegno formale affinché in questa regione non si proceda ai licenziamenti collettivi e non ci siano iniziative unilaterali delle imprese. Il rifinanziamento degli ammortizzatori sociali è il primo passo».

**Si punta a far crescere la professionalità, ma si dovrà agire su più fronti.**

«Digitalizzazione, Green Economy richiedono figure altamente professionalizzate. Occorre investire il trend



Luigi Giove, Segretario Generale CGIL Emilia Romagna, in basso la firma del Patto



Prosegue da pagina 5

politiche per l'ambiente connesse ad un utilizzo consapevole delle risorse, alla riduzione se non all'azzeramento di consumo di suolo, ad un concetto di mobilità sostenibile, di cura e manutenzione del territorio, specie in alcune aree della regione esposte a fattori di abbandono e di calamità idrogeologiche.

La pandemia ha mostrato, anche in

Emilia Romagna, quanto sia vulnerabile il **sistema sanitario**, benché la nostra sia una regione per molti aspetti all'avanguardia per sistemi e qualità professionale degli addetti e tuttavia la preoccupazione ed i problemi sono stati tanti. Il sistema socio sanitario **va rafforzato nel suo complesso** mantenendo il ruolo di governance e di gestione pubblica e va ampliata la già esistente rete di

demografico e la regione deve diventare attrattiva per giovani e laureati. Ci sono i fondi europei da utilizzare e tante risorse pubbliche che se ben indirizzate potranno essere veramente determinanti. Ma la Regione futura dovrà anche essere una terra dove il mondo del lavoro si caratterizza per il rispetto per il CCNL e il contrasto alle mafie economiche».

**Altro tema del Patto sono i diritti e**

**il superamento dei gap di genere e generazionali. In quali direzioni si dovrà intervenire?**

«I contenuti del Patto sarebbero solo affermazioni di puri principi, se non fossero accompagnati da azioni concrete. Quando si parla di superamento della distanza reddituale tra uomo e donna, che ancora esiste nella nostra Regione, si deve intervenire su asili nido, sulle rette e sulle liste d'attesa

per le scuole di infanzia. Quando si parla di riequilibrare la condizione lavorativa femminile, si deve allo stesso tempo rafforzare, ad esempio, il fondo per le non autosufficienze, perché sappiamo benissimo che il lavoro di cura pesa sulle donne. Se si vuole ridurre la distanza tra giovani e meno giovani occorre lavorare sull'offerta formativa, in relazione anche all'andamento dell'economia». ●



L'attivo sul Patto per il lavoro e il clima organizzato presso la Camera del Lavoro di Parma lo scorso 22 febbraio

servizi socio-sanitari a partire dalle Case della Salute. Telemedicina, assistenza domiciliare, interventi di domotica, cohousing, supporto ai caregiver sono alcuni degli elementi su cui lavoreremo in futuro.

Il **piano di investimenti** necessario è ingente, ma ci sono le risorse sia per implementare le tecnologie, sia per formare e assumere tutto il personale sanitario necessario.

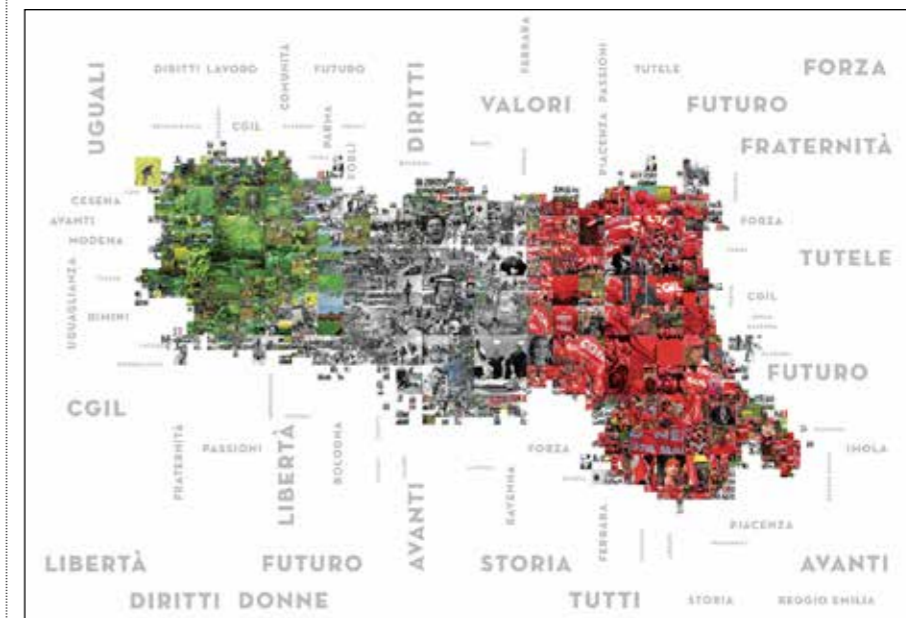
**L'incremento del fondo regionale per la non autosufficienza va in questa direzione.**

«L'aspetto interessante del Patto è la volontà dei firmatari di concepirne l'attuazione come una responsabilità condivisa. Parliamo di **percorsi partecipativi** che includono cittadine e cittadini, lavoratrici lavoratori, pensionate, pensionati attraverso le loro rappresentanze nella definizione dei percorsi. Un atto di grande democrazia. Ed è così che sono previsti i **confronti preventivi sui contenuti** delle progettazioni e dei provvedi-

menti che saranno attivati in Regione con i firmatari».

«La gestione - conclude la segretaria CGIL Parma - della pandemia non ferma la discussione di elementi del Patto a livello territoriale; contiamo su un **Tavolo Provinciale Istituzio-**

**nale** sul quale misurarci unitariamente assieme ai firmatari locali del documento per individuare, come già fu fatto nel 2015, gli obiettivi per portare ad un **livello migliore** le condizioni del territorio e di chi lo vive». ●





## Un piano concreto per la montagna

Barbara Lori: «La Regione stanziava 20 milioni per il Bando Montagna», il rilancio dell'Appennino nell'ottica della sostenibilità ambientale e sociale

**A** Barbara Lori, assessora regionale alla montagna, aree interne, programmazione territoriale, pari opportunità, abbiamo chiesto un contributo per illustrare gli interventi che la Regione Emilia Romagna intende attuare, per realizzare gli obiettivi inseriti nel Patto per il Lavoro e il Clima. «Condivisione. Credo sia questa la chiave del percorso di rilancio e sviluppo dell'Emilia-Romagna, fondato sulla sostenibilità ambientale, economica e sociale, chiamato Patto per il lavoro e per il clima. Un'Emilia-Romagna che continua a fare sistema. Andando nel merito, il mio Assessorato si sta impegnando su più fronti, attraverso iniziative concrete che tengono conto del rispetto del territorio, della valorizzazione delle comunità, delle persone che lo occupano. Ecco su cosa si fonda per esempio il cosiddetto "bando montagna", il fondo regionale da 20 milioni di euro di contributi a coppie e famiglie che hanno deciso di risiedere stabilmente in uno dei 119 comuni appenninici della nostra regione. Questo anche nell'ottica del contrasto allo spopolamento e dello sviluppo delle comunità montane. Ma il nostro obiettivo è poi garantire nuove opportunità e servizi di prossimità. Ecco perché abbiamo pubblicato diversi bandi rivolti sia alle attività commerciali che alla formazione di figure professionali. Mi riferisco alla messa a punto del bando per fare il modo che gli esercizi commerciali in aree particolarmente svantaggiate dell'Appennino – così definite in base a criteri ad hoc – possano ampliare il loro settore merceologico. Abbiamo tagliato l'Irap

alle imprese di montagna: 36 milioni per azzerare per tre anni questo tributo alle 13.000 imprese insediate – e a quelle che hanno deciso di insediarsi – in uno dei 119 Comuni montani della nostra Regione (oltre che di alcune aree interne). Sono circa 40 milioni di euro quelli che abbiamo messo in campo per sostenere la ripartenza post Covid con interventi nei settori della riqualificazione urbana, della tutela ambientale e sostenibilità energetica, ma anche dei servizi alla persona e del turismo. Si tratta dell'idea alla base del Programma straordinario di investimento per i territori colpiti dalla pandemia e aree montane e interne, varato dalla Giunta regionale con l'assestamento di Bilancio 2020. La dotazione finanziaria per il triennio 2021-2023 è di 12,5 milioni di euro agli enti locali della provincia di Piacenza, 12,5 milioni di euro per quelli della provincia di Rimini; 1 milione di euro per il Comune di Medicina -le zone rosse della Regione- e 14 milioni di euro alle aree appenniniche e interne delle restanti province. A queste risorse si aggiungono, sempre per la montagna e le aree interne - dalla manovra di assestamento di bilancio - ulteriori 3,8 milioni di euro per scorrere la graduatoria dei progetti di rigenerazione urbana, e 2 milioni di euro per lo scorrimento ad esaurimento della graduatoria per strutture sociosanitarie in montagna. Un capitolo a parte meritano poi le iniziative e i progetti per abbattere il digital divide. Oltre agli investimenti per la realizzazione delle dorsali in fibra ottica, come Regione, abbiamo voluto aiutare direttamente le famiglie nell'acquisto degli strumenti ne-



Barbara Lori, assessora regionale alle aree interne e alla programmazione territoriale

cessari per essere online, da un contratto per la connessione a un pc o un tablet. Nel piano è fondamentale anche il focus sulle disparità di genere nel mondo del lavoro e nella vita sociale: anche nella nostra Regione, dove la percentuale di donne occupate è elevata, dobbiamo lavorare con impegno per vincere questa battaglia. Ecco perché ho incontrato numerose associazioni e realtà che rappresentano le donne nel mondo del lavoro. Da questi confronti è scaturito un documento-proposta condiviso, in larga parte recepito all'interno del 'Patto per il Lavoro e per il Clima'. Ci aspettiamo proposte concrete che possano coniugare conciliazione, rapporti paritari ed equi, nuove opportunità in campo tecnico e scientifico. Dobbiamo trasformare questo momento, per certi versi drammatico, in opportunità per cambiare il futuro. Le politiche europee metteranno a disposizione una quantità di risorse fino ad oggi impensabili, che per l'Italia si incentreranno sulla realizzazione di un'occupazione maggiore e di qualità, a partire dall'inclusione di donne e giovani. Come Regione, come comunità abbiamo la responsabilità di creare piani concreti per fare il modo che il patto si trasformi in quotidianità». ●



## I tavoli di zona al servizio della programmazione degli investimenti

Paolo Spagnoli, CGIL Parma: «Una nuova stagione di interventi e piani abitativi, per far fronte al calo demografico e alle marginalità territoriali»

«Il Patto per il lavoro e il clima pone un forte accento alle politiche abitative. Queste vengono toccate anche indirettamente dalle altre tematiche contenute nel documento. Ad esempio quando si parla di ambiente e rigenerazione urbana, non si intende una semplice riqualificazione, che attiene ad interventi strutturali sugli edifici, ma si presuppone un ripensamento degli spazi, in favore del benessere della comunità». Paolo Spagnoli, della segreteria confederale della CGIL Parma si occupa da tempo delle problematiche che riguardano le politiche abitative. Il nuovo Patto per il lavoro e il clima affronta l'argomento in modo esplicito, tuttavia, come sottolinea Spagnoli «Occorre far partire una nuova stagione di interventi e piani abitativi, che

vadano oltre i bandi Ers e Erp, ampliando la platea e magari considerando anche i lavoratori che sono stati colpiti dagli effetti economici del Covid» per dar concretezza agli enunciati del Piano.

Ma con lo stesso slancio si deve aver il coraggio di ripensare la casa «che ormai dobbiamo considerare anche come luogo di lavoro» afferma Spagnoli, considerando lo sdoganamento dello smart working generato dalla pandemia. «Reti informatiche e servizi devono essere riorientati in funzione di questo. È anche un'occasione per ridare un'opportunità ai territori interni e periferici, dotandoli di infrastrutture e servizi possono vincere la sfida allo spopolamento - aggiunge Spagnoli -. La Regione ha già promulgato leggi e attivato bandi per l'Appennino, i piccoli borghi devono ancorarsi al sistema trainante della Regione e in quest'ottica «un esempio positivo è quello realizzato nell'area di Fornovo con la Dallara, che coinvolge il locale istituto tecnico, in una sinergia positiva per tutto il territorio».

Il sindacato deve essere parte attiva nelle politiche di sostegno al reddito degli studenti fuori sede. «In primo luogo – spiega Spagnoli - perché è fondamentale mettere tutti nelle stesse condizioni di studio, è un diritto degli



Paolo Spagnoli della segreteria confederale della CGIL Parma

studenti, è interesse della società non disperdere potenzialità umane. La Regione, poi, se vuole investire le dinamiche demografiche, deve cercare di fare diventare la presenza degli studenti fuori sede strutturale e poi convincerli a rimanere sul territorio dopo gli studi. Ma per far questo, di nuovo, anche le aree interne e periferiche devono diventare appetibili. Sono essenziali i servizi nelle aree decentrate, come gli ospedali. Le nuove tecnologie possono essere d'aiuto. A Borgotaro non si faranno mai interventi di cardiocirurgia, ma con la telemedicina si potrà ampliare l'offerta delle prestazioni, a beneficio di tutta la valle. Oggi la Val Taro ha reddito più basso della media regionale e popolazione anziana più numerosa, questo incide sulla qualità dei servizi. I domiciliari ad esempio richiedono tempi di trasferimento personale molto più alti in montagna rispetto alla pianura. Ecco quindi che i tavoli di zona, che conoscono a fondo le problematiche dei singoli territori, diventano lo strumento importante per la programmazione degli interventi e degli investimenti. Il sindacato ne fa parte e deve recitare un ruolo di primo piano, portandovi la conoscenza del territorio e del mondo del lavoro». ●





# Contributi pieni per i lavoratori con contratti a part time verticale ciclico

*Il provvedimento era atteso da anni ed è stato inserito nella Legge di Bilancio. Il Patronato INCA CGIL è già al lavoro, in alcuni casi sarà possibile recuperare 3/4 mesi*



**L**a Legge di Bilancio 2021 ha finalmente riconosciuto un diritto che molti lavoratori da tanto tempo attendevano. Si tratta del riconoscimento dell'anno contributivo pieno, ai fini del diritto alla pensione, in caso di lavoro con **contratti a part time verticale ciclico**. Ed è una bella notizia per molti lavoratori e soprattutto per tante lavoratrici.

Anni di presidi, pressioni sui governi e finanche ricorsi legali, hanno quindi finalmente ottenuto il risultato sperato. **La continua mobilitazione** su un tema scervo di ambiguità, come il riconoscimento di un diritto fondamentale, che non contiene alcuna forzatura, **ha convinto il Governo ad adottare il provvedimento**.

Il riconoscimento dell'anno contributivo pieno permetterà ai lavoratori in part-time verticale di **poter accedere al pensionamento, considerando tutti gli anni di lavoro al pari di tutti gli altri lavoratori**. Di fatto vengono considerati ai fini del calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto alla pensione anche i periodi di sosta lavorativa.

Più precisamente **il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determinerà rapportando il totale della retribuzione annuale al minimale contributivo settimanale** determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge n. 463 del

1983 (minimale settimanale 206,23 euro nel 2020). Invece, con riferimento ai contratti di lavoro a tempo parziale terminati prima della data di entrata in vigore della Legge di Bilancio, il riconoscimento dei periodi non interamente lavorati è subordinato alla presentazione di apposita domanda dell'interessato corredata da idonea documentazione. Su questo punto **occorrerà vigilare** affinché la circolare dell'Inps contenente le modalità operative sia coerente con la novità normativa, consentendo a tutti coloro che hanno svolto periodi di lavoro in part-time verticale, di avere tale riconoscimento. **Il Patronato INCA CGIL Parma**, insieme alle principali catego-

rie sindacali coinvolte nell'applicazione di questa tipologia contrattuale (commercio e servizi, alimentaristi, privato sociale che rientra nella categoria della Funzione Pubblica), **ha già raccolto diverse centinaia di casi**, in particolare tra addetti alle mense scolastiche, educatori ed operai ex stagionali, in gran maggioranza donne. Le lavoratrici e i lavoratori coinvolti in alcuni casi possono anticipare il pensionamento, grazie al **recupero di 3 o 4 mesi di anzianità contributiva per ogni anno di lavoro**. Il riconoscimento è retroattivo e sarà dietro domanda per i periodi antecedenti l'attuale attività lavorativa, mentre avverrà d'ufficio per i contratti in essere. ●

## CGIL Working Class Hero, si ispira a John Lennon la campagna di tesseramento del 2021



"Sette volte, sette lavoratrici e lavoratori, per raccontare una storia iniziata nel febbraio dell'anno scorso quando la pandemia è entrata nelle nostre vite sconvolgendo tutto, a partire dal lavoro. La **tenuta occupazionale e dei salari**, la sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro, tutto ciò è stato possibile soprattutto grazie al **contributo dei sindacati confederali** (dai protocolli di sicurezza, al blocco dei licenziamenti, all'attivazione della cassa integrazione e delle indennità). Ma i veri **protagonisti**, ancora una volta, sono stati i **lavoratori e le lavoratrici** che, anche in Emilia-Romagna, attraverso il loro impegno quotidiano, hanno reso degna di significato la parola lavoro", questa afferma il comunicato di presentazione della **Campagna di Tesseramento 2021**. La campagna ha preso il via il 15 febbraio e durerà fino a fine marzo e utilizza come slogan il titolo della celebre canzone di **John Lennon**. Ricordiamo che quest'anno è possibile **tesserarsi anche on line**.

# Un integrativo aziendale d'avanguardia

*Quello siglato alla Chiesi rappresenta un accordo di riferimento: ferie solidali, sostegno a genitorialità e fragilità, regolamentazione appalti*

**C**hiesi Farmaceutici S.p.A e le organizzazioni sindacali, tra cui **FILCTEM CGIL** di Parma hanno siglato un **nuovo contratto integrativo aziendale**.

Il contratto, della durata di tre anni e che integra il CCNL Chimico Farmaceutico, sarà applicato a tutti gli oltre **2000 dipendenti** di **Chiesi Farmaceutici S.p.A.** e della neocostituita società **Chiesi Italia S.p.A.** L'accordo è teso ad offrire ai dipendenti opportunità di **miglioramento generale del tenore di vita familiare** e rappresenta un **segnale concreto di vicinanza alla comunità** e di rispetto per le **tematiche ambientali**. Tra i capitoli più importanti, si evidenziano:

- **Congedo parentale**: alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri che fruivano del congedo parentale (ex maternità facoltativa) **sarà garantito il 60% della retribuzione** (e non il 30% come da legislazione vigente). Al **padre saranno concesse 5 giornate** in più di permesso per la nascita del figlio e altre giornate per la malattia del figlio fino a 3 anni.

- **Part time**: l'azienda favorirà il part time ai genitori con figli di età inferiore ai 6 anni.

- **Cessione ferie solidali e malattie gravi**: viene istituito l'istituto della cessione ferie/banca ore solidali. In caso di malattie oncologiche o croniche verrà riconosciuta una **retribuzione pari al 100% sino all'esaurimento del periodo di comporta**. È inoltre previsto un **monte ore illimitato per le visite specialistiche** effettuate dai dipendenti.

- **Rimborso rette asilo nido e scuole materne**: è stata raddoppiata la cifra prevista a rimborso per le rette di frequenza.

- **Codice di interdipendenza degli appalti**: recepisce l'applicazione del CCNL di settore e gli stessi lavoratori avranno la possibilità di usufruire degli spazi aziendali per le assemblee.

Nell'accordo è previsto poi un percorso di **prevenzione e contrasto alle violenze di genere** con il coinvolgimento di associazioni territoriali e del volontariato. Sono inoltre previste **ore di permesso aggiuntivo** per attività di volontariato a contrasto della povertà, a sostegno delle categorie vulnerabili, per la multiculturalità e la protezione dell'ambiente.

Particolare attenzione è stata dedicata agli informatori scientifici e alla valorizzazione del loro ruolo

È stata prevista una specifica indennità di vestizione e il **diritto di uscita dal turno notturno al raggiungimento del Goesimo anno di età**, con corrispettivo economico inalterato.

Quanto al **premio di partecipazione**, viene riconosciuto un aumento significativo nell'arco di vigenza contrattuale e di un ulteriore percentuale qualora il dipendente opti per la conversione in flexible benefits. È stato, inoltre, avviato un percorso di **eliminazione delle timbrature**, che ben si integra con le politiche di smart-working sviluppate dall'azienda.

Si tratta di un rinnovo ratificato, all'unanimità dai lavoratori in assemblea, giunto «alla conclusione di un percorso



democratico portato avanti negli ultimi mesi, dove la solidarietà, il sostegno alla genitorialità ed alle fragilità sono messi in forte evidenza, realizzando un modello che ci rende particolarmente orgogliosi. L'accordo è importante in modo particolare in questo momento storico ed è un punto di riferimento per i lavoratori, le lavoratrici e le loro famiglie» ha dichiarato **Marco Todeschi** di FILCTEM. Un particolare riconoscimento va ai componenti RSU che hanno messo a punto l'integrativo: **A.Robustelli, B.Menani, C.Conti, C.Carbognani, E.Amoroso, F.Etrusco, G.Tuseo, G.Bianchi, L.Amoroso, L.Catillo, L.Pinardi, M.Rizzelli, M.Vicidomini, M.Borri, P.Montali, P.Chiappini, R.Melis, R.Rastelli, S.Sighinolfi, V.Paradisi**. ●

## FP Cardinal Ferrari, riconosciuta ai lavoratori l'applicazione del contratto della Sanità Privata



Dal 1° gennaio 2021 a tutti i dipendenti del Centro del gruppo **Kos di Fontanellato** viene finalmente applicato il **contratto della sanità privata**, che riconosce loro le giuste retribuzioni e l'indiscussa professionalità.

Dal 2013 infatti il Gruppo Kos Care applicava **unilateralmente il CCNL Aris RSA** (destinato a strutture sociosanitarie e non alle strutture ospedaliere), **negando i giusti riconoscimenti al personale**. I lavoratori e la FP CGIL territoriale avevano a lungo ricercato, senza risultati, il confronto con l'azienda. Le delibere poi adottate hanno riconosciuto aumenti tariffari e di accreditamento riservati alle sole aziende della sanità privata che applicavano il giusto contratto a tutti i lavoratori. Si tratta di un risultato importante che mette **fine ad una stagione di conflittualità** e riconosce la professionalità dei lavoratori e la qualità delle prestazioni di alta specializzazione che vengono erogate nel Centro di Fontanellato.





**Della gentilezza del coraggio. Breviario di politica e altre cose**

di	Gianrico Carofiglio
argomenti	Politica
formato	copertina flessibile - p. 128
editore	Feltrinelli

Qualche anno fa imperversava nel dibattito politico e non solo il termine "buonismo". Stava per lo più ad indicare un atteggiamento assai benevolo e una propensione all'ascolto da parte di chi voleva instaurare un dialogo con l'interlocutore, legittimandolo pur avendo idee contrapposte. **Da un'accezione positiva si è passati in breve tempo a una negativa**, dove dare del "buonista" a qualcuno equivaleva, se non a un insulto, certamente ad apostrofarlo in malo modo. Non poteva che essere così, essendo lo stesso termine assai ambiguo. Quello che colpisce e incuriosisce del titolo dell'opera di Carofiglio è proprio l'utilizzo di un termine, "gentilezza", assai meno ambiguo ma altrettanto **inusuale** soprattutto in certi ambiti e che potrebbe avere delle affinità a quello sopra richiamato. Scopriremo poi, grazie alla scrittura fluida e alla chiarezza di pensiero dell'ex magistrato, che così non è, non ha niente a che fare col concetto di buone maniere o garbo. Innanzitutto chiariamo subito, per chi già conosce l'autore che è anche un noto volto televisivo oltre che affermato scrittore, che non siamo di fronte a nessuna scena del crimine e nessun investigatore, niente a che vedere quindi col suo genere più conosciuto e di successo. Qui, attraverso un viaggio nel tempo e nello spazio che parte dagli insegnamenti dei maestri del lontano Oriente e arriva fino ai moderni pensatori della politica, Carofiglio promuove quasi la realizzazione di un **nuovo tipo di cittadino**. Questo nuovo "uomo civile", usa la **gentilezza** come "metodo per affrontare e risolvere i conflitti" e strumento chiave per produrre senso nelle relazioni umane e il **coraggio** non come temerarietà e spericolatezza ma come "buon uso della paura". La **gentilezza** è quindi un mezzo di interazione con gli altri, utile non solo a veicolare un messaggio ma anche a **creare relazioni umane ricche di significato**. Mentre così come in natura la paura è l'emozione primaria di difesa che anticipa il pericolo e ci prepara alla fuga o alla lotta, così il **coraggio** è una "risposta corretta a fronte delle molte risposte sbagliate" che circolano come agenti patogeni nelle nostre società ricche, diseguali e anziane. In sostanza, gentilezza e coraggio insieme, così come li intende Carofiglio, possono essere il vero **motore della trasformazione del mondo**. Perché per cambiarlo davvero, dobbiamo prima cambiare noi stessi.

**Comunisti e riformisti. Togliatti e la via italiana al socialismo**

di	Emanuele Macaluso
argomenti	Storia politica
formato	copertina flessibile - p. 144
editore	Feltrinelli, serie bianca

La recente scomparsa di **Emanuele Macaluso**, oltre a privare l'Italia di una figura politica di assoluto rilievo, priva la sinistra di una **voce critica, poco allineata** e a volte scomoda. **Comunista militante e convinto**, animatore della corrente dei "miglioristi", all'interno della quale propugnò sempre una **ricerca dell'equilibrio** tra il sistema dei **valori fondanti del PCI** e le **dinamiche della società italiana in evoluzione**, partendo dall'assunto della permanenza nel blocco occidentale, Macaluso ha pubblicato numerosi volumi dedicati all'analisi della politica, delle scelte e delle dinamiche interne alla sinistra. **Comunisti e riformisti** è certamente uno dei più noti e, sebbene **uscito nel 2013, non ha certo perso di attualità**, visto il percorso accidentato che la sinistra italiana sta ancora compiendo in cerca di una nuova identità forte. L'analisi delle scelte effettuate da **Palmiro Togliatti** quando rientrò in Italia nel 1944, può aiutare a capire qual è stata la strada intrapresa dal socialismo italiano, fino ad oggi. Togliatti nel '44 si trovò di fronte a **passaggi delicatissimi**: la Resistenza e la Liberazione, poi l'Assemblea Costituente e le prime elezioni repubblicane. Il **Pci doveva trovare una sua strada** tra opposte possibilità: **imporsi come partito insurrezionalista** e rovesciare il sistema; **oppure lavorare dall'interno del sistema**, conquistare i propri obiettivi passo dopo passo contro il massimalismo e affermare la propria appartenenza al tessuto istituzionale italiano per un transito graduale al socialismo. Emanuele rifiuta i luoghi comuni e le soluzioni preconfezionate. La sua tesi è provocatoria, la cosiddetta "doppietta" di Togliatti coincideva con un'attenta **strategia politica, rimasta viva fino a Berlinguer**. Dopo l'89 e la svolta della Bolognina, quella strategia fu rimossa insieme alla figura di Togliatti e di altri leader storici, lasciando la **sinistra orfana di un progetto**. Un'altra strada sarebbe stata possibile. Forse, lo è ancora. In tal senso può essere **utile l'ultimo lavoro di Macaluso, "Comunisti a modo nostro"**, un dialogo con **Petruccioli** su un secolo di storia del partito, che si sofferma in modo critico anche sulle svolte degli ultimi anni.



**L'ambiente, sfida generazionale**

*Il mondo che verrà nella visione di due diciassetenni di Parma*



**Perché gli adulti dicono continuamente che il futuro è nelle nostre mani se loro, dopo averlo rovinato ma avendo ancora la possibilità di riuscirci ad aggiustarlo, preferiscono trasferire a noi la responsabilità?** Sentiamo spesso sulle spalle il peso che ci viene trasferito come se la situazione attuale, nella quale il mondo si ritrova, fosse data e nata da noi, anche se, noi giovani, nella definizione che ci danno, abbiamo passato troppo poco tempo sulla terra per riuscire a raggiungere gli strumenti necessari utili a cambiare, definitivamente, le cose. Provvisoriamente, però, cerchiamo, nel nostro piccolo, non di modificare le abitudini - ormai troppo ben radicate nelle nostre menti - ma di **cercare di trasformare, dove possibile, e di spronare chi invece ne possiede i mezzi per attuare quel cambiamento, di cui abbiamo disperatamente bisogno, ma che ci viene trasferito con leggerezza. Non vengono mai considerati gli svantaggi a cui noi dobbiamo andare incontro ancor prima di iniziare a provare a sistemare le cose. E a quella orribile sensazione di avere la possibilità di poter gridare senza poi essere realmente ascoltati; perché è anche questa la sensazione presente alle manifestazioni. Non la loro bellezza nel vedere delle ragazze e dei ragazzi uniti.**

Purtroppo, viviamo nella bolla di un'idea generalmente diffusa: se ci interessiamo alla questione ambientale incontriamo quasi subito l'ostacolo del "non riuscirete a concludere nulla", ma se poi non ce ne interessiamo veniamo definiti come "menefreghisti". Prima del creare impotenza **bisogna chiedersi cosa sto facendo io nel mio proprio per smuovere le cose, per poi riuscire a giudicare. Personalmente riteniamo di essere (noi giovani) i soli a tenere davvero alla vicenda, a quello che succede attorno a noi, soprattutto perché ci ritroveremo noi a essere i nuovi abitanti di questo edificio in rovina. E queste azioni non si possono ridurre a frasi. I giovani di oggi, contrariamente agli adulti, sono caratterizzati da qualcosa in particolare che li contraddistingue: la **consapevolezza**. La consapevolezza di **non poter ignorare ciò che succede. La consapevolezza che siamo noi a dipendere dalla natura e non essa da noi. La consapevolezza di non poter arrivare al punto nel quale saremo obbligati ad utilizzare le mascherine per colpa dell'inquinamento.****

Diletta D'Alto e Mihaela Huma ●

**DOVE ERAVAMO**



**5 gennaio**  
Commemorazione di Guido Picelli "un uomo e un combattente che è sempre stato all'avanguardia cercando l'unità di tanti..."



**22 gennaio**  
Nicola non sarà lasciato solo. Attivo della FLAI CGIL a sostegno di Comparato, delegato sindacale RSU licenziato dalla Ferrarini.



**27 gennaio**  
Nella Giornata della Memoria, l'Assemblea Generale della CGIL Parma ricorda le vittime della barbarie nazifascista e la lotta di chi vi si oppose.



# Nuovo CCNL dei metalmeccanici: busta paga più pesante, formazione e diritti

Rinnovati dopo 48 anni gli inquadramenti. Clausola sociale negli appalti e salvaguardia per chi denuncia molestie sessuali: «Il rinnovo senza tensioni è un segnale importante per il Paese» afferma Aldo Barbera della Fiom



Aldo Barbera, segretario generale della Fiom CGIL Parma

Lo scorso 5 febbraio, al termine di un percorso negoziale svoltosi all'ombra della pandemia, è stato approvato il nuovo **CCNL dei metalmeccanici**, un accordo che riguarda oltre 1,5 milioni di lavoratrici e lavoratori, cosa che ne fa probabilmente il più importante a livello nazionale. **Aldo Barbera Segretario Generale della Fiom Parma** nell'intervista spiega i dettagli e la portata del contratto appena siglato, che sarà in vigore fino al 2024.

**Innanzitutto, qual è il giudizio sul CCNL?**

«Positivo. I lavoratori hanno ottenuto un importante riconoscimento economico. La trattativa si era aperta a 154 e si è chiusa a 112 euro per il quinto livello ben al di sopra del valore inflattivo, 57 euro, proposto dalla controparte. Sono poi confermati per ogni anno di vigenza del contratto 200 euro di flexible benefit (welfare contrattuale) come nel contratto precedente».

**E per la parte contributiva?**

«Nel rinnovo è stato previsto l'innalzamento del contributo aziendale al fondo

Cometa al 2,2% dal 2022 per gli under 35, si tratta di un aumento del 10% perché partiva dal 2%. È stata poi introdotta una "storica" riforma dell'inquadramento, che era fermo al 1973, con l'eliminazione del primo livello».

**Cosa cambia?**

«Sono previsti nove livelli di inquadramento e si rivoluzionano le competenze all'interno delle aziende, ricompresi in quattro campi di responsabilità di ruolo. Previsti anche sei criteri di professionalità: autonomia-responsabilità gerarchico funzionale, competenza tecnico-specifica, competenze trasversali, polivalenza, polifunzionalità, miglioramento continuo e innovazione correlati ai nuovi sistemi integrati di gestione. In questo modo si normano anche tutti gli aspetti correlati al mondo informatico». **Oltre agli aspetti economici e organizzativi, cosa introduce il CCNL?** «Affronta il delicato tema delle molestie sessuali, introducendo regole di salvaguardia per i lavoratori che denunciano e si stabilisce un montante di permessi ampio fino a sei mesi, a carico dell'azienda».

**Gli appalti rappresentano un nodo sempre più complesso, cosa prevede il nuovo CCNL?**

«La clausola sociale, che permetterà ai lavoratori di essere contrattualizzati dal nuovo appaltatore. Si prevede anche un intervento diretto dei sindacati in fase di cambio di appalto».

**E sulle relazioni industriali?**

«Viene rafforzata la comunicazione e la condivisione dei dati aziendali. Le modalità saranno poi individuate nelle contrattazioni aziendali. In alcuni casi sarà possibile prevedere anche un delegato aggiunto al CDA, senza diritto di voto. Si è aperta la strada verso un

modello partecipativo, che in Germania esiste da 35 anni».

**Infine smart working e formazioni, due temi d'attualità.**

«Anche le aziende del nostro settore ne stanno facendo un uso massiccio, per cui il lavoro agile è stato considerato in contratto a parità di trattamento. La formazione continua invece è stata estesa ai lavoratori con contratto a termine superiore a 9 mesi, mentre le ore previste, se non utilizzate, non andranno perse, ma saranno recuperate l'anno successivo. La formazione poi oltre che dall'azienda, potrà essere somministrata anche da enti terzi».

**In conclusione...**

«Oltre alla soddisfazione per i risultati economici, ci sembra un bel segnale per il Paese. Il mondo produttivo, con forte senso di responsabilità in quest'anno segnato dalla pandemia, ha portato a termine la contrattazione, senza far ricorso a scioperi. Un investimento per il futuro che lavoratori e aziende hanno deciso di fare». ●



# WORKING CLASS HEROES

**CAMPAGNA TESSERAMENTO**

# 2021



CGIL  «Io credo, compagne e compagni, che nelle grandi prove, nei momenti decisivi come questo si misurano in effetti le qualità vere, migliori di una classe, di una popolazione, di una nazione.» LUCIANO LAMA 1978

2021



# OGNI GIORNO, PER DARTI UNA MANO.



**SERVIZI PER LA TERZA ETÀ, PER I BAMBINI E I MINORI, PER I PORTATORI DI HANDICAP, PER PERSONE AFFETTE DA DISAGIO PSICHICO E PER LA SANITÀ.**

Proges è una cooperativa sociale onlus che nasce a Parma nel 1994. Oggi è tra le realtà leader a livello nazionale nell'ambito dei servizi alla persona. Partner dell'Ente Pubblico e soggetto attivo nell'evoluzione del welfare, ogni giorno progetta e gestisce i suoi servizi attraverso un'efficiente struttura organizzativa e una rete di operatori specializzati.

 **PROGES**  
Your Family Company