



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Provincia di  
Forlì-Cesena  
Assessorato  
Pari Opportunità

**EVA CARMEN CARBONARI E DANIELA CIANI**

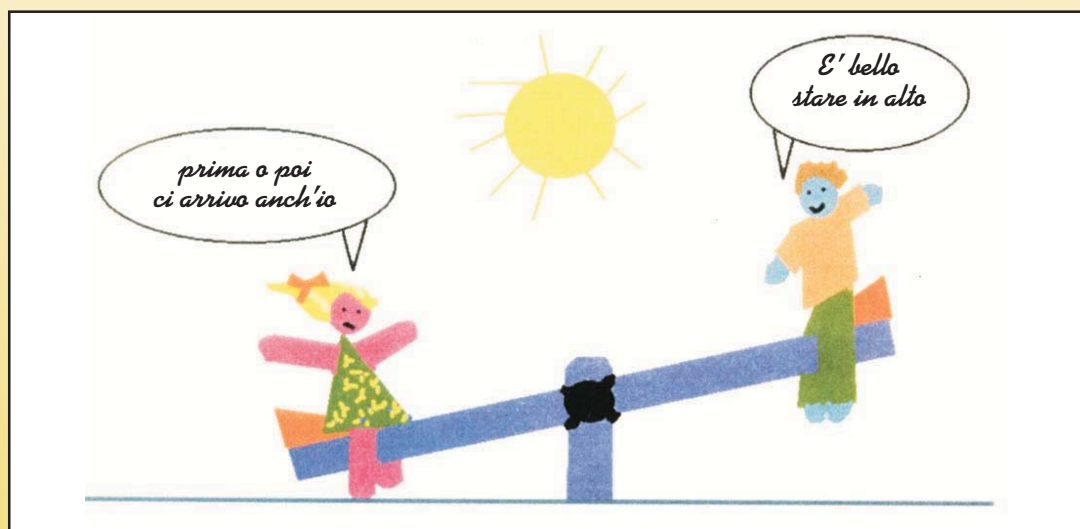
CONSIGLIERE PROVINCIALI DI PARITÀ

PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA

# RAPPORTO ATTIVITA'

**gennaio 2011 - marzo 2012**

A cura di Roberto Fabbri



**Provincia di Forlì-Cesena**

Piazza G.B. Morgagni, 2  
47121 Forlì



## **IL RAPPORTO CONTIENE:**

*RELAZIONE INTRODUTTIVA*

*COMPOSIZIONE UFFICIO CONSIGLIERE/II DI PARITÀ*

*I CASI TRATTATI DALLE CONSIGLIERE DI PARITÀ*

*SOSTEGNO A CORSI DI FORMAZIONE E PATROCINI*

*PROTOCOLLI PROMOSSI O SOSTENUTI*

*PARTECIPAZIONE A ORGANISMI  
DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ*







## RELAZIONE INTRODUTTIVA

### PREMESSA

*Le sottoscritte Consigliere di parità, effettiva e supplente, iniziando questa relazione annuale intendono segnalare alcune criticità rilevabili nelle procedure messe in atto per il rinnovo delle Consigliere stesse.*

*Infatti le attuali Consigliere, Eva Carmen Carbonari e Daniela Ciani, furono nominate rispettivamente effettiva e supplente, nella Provincia di Forlì-Cesena, il 13 dicembre 2005 (come da decreto pubblicato nella G.U. Della Repubblica italiana n. 300 del 27/12/2005) e pertanto i loro incarichi sono andati in scadenza il 12 dicembre 2009.*

*L'Amministrazione dava avvio, con atto del 18 febbraio 2010, al procedimento per la designazione delle nuove figure di Consigliere di parità ma, a distanza di circa due anni e mezzo, la procedura in seno alla Provincia non si è conclusa.*

*A fronte di questi ritardi le Consigliere uscenti hanno ritenuto utile segnalare, al difensore civico del Comune di Forlì, la situazione e questi ha inoltrato formale invito all'Amministrazione di concludere la procedura.*

*Poiché il Codice delle Pari Opportunità, all'art.12, recita “Le Consigliere e i Consiglieri di parità continuano a svolgere le loro funzioni fino alle nuove nomine”, è stata garantita all'oggi la continuità delle funzioni istituzionali quotidianamente, in virtù di passione e senso civico, ma è evidente “il vuoto” istituzionale ed il bisogno di colmarlo con gli adempimenti necessari.*

*Sono queste appena esposte le ragioni che rendono auspicabile una giusta e rapida conclusione degli atti.*



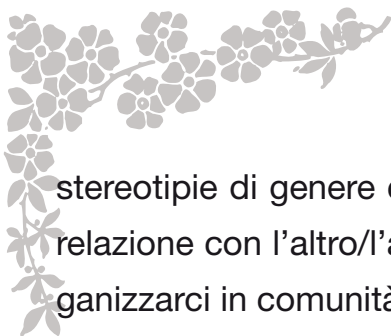


Durante gli anni del nostro mandato, in qualità di Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, quasi un quarto del nostro tempo a disposizione per l'espletamento delle attività che la legge ci mette in capo è stato dedicato ad attività informativa, sulla nostra funzione e sulla legislazione di Parità nel nostro Paese ed in Europa, e formativa sulle tematiche del confronto di genere, del contrasto alle discriminazioni e dell'educazione alla Parità ed alle Pari Opportunità nel mondo dell'istruzione/formazione e del lavoro.

Ci sono da rilevare due cose estremamente importanti; una che riguarda il ruolo della Consigliera supplente, alquanto ridimensionato dal decreto legislativo di recepimento della direttiva 54/2006/CE, e inquadrato nell'ambito di una mera sostituzione in caso di impedimento della Consigliera effettiva che, nella nostra Provincia ha limitato molto il lavoro in quanto prima, lavorando entrambe contemporaneamente c'era stato un ampliamento delle attività in relazione alle competenze specifiche delle due professioniste: attività con la nuova legge si sono alquanto limitate; l'altra l'approvazione da parte del Parlamento italiano del cosiddetto "Collegato al lavoro".

Questo provvedimento, in questo ultimo anno, ha di fatto ridotto le conciliazioni presso la Direzione provinciale del lavoro di Forlì-Cesena, alle quali la Consigliera effettiva partecipava per le proprie competenze, con risultati del tutto soddisfacenti, come si rileva nelle relazioni degli anni precedenti.

Per ciò che riguarda l'attività informativa, abbiamo incontrato capi d'Istituto, insegnanti e formatori sensibili, informati e curiosi, studenti interessati, critici e disponibili al confronto ed alla messa in discussione delle proprie convinzioni, cittadine e cittadini convinti che la consapevolezza dei meccanismi che regolano il rapporto fra i generi nella nostra realtà sociale sia fondamentale per la corretta costruzione della nostra personale identità di donne e uomini, ma ci siamo anche confrontate con il consistente bisogno, ancora molto diffuso e trasversale alle età ed alle condizioni sociali, di approfondire il modo in cui



stereotipie di genere continuino a condizionare molte delle nostre modalità di relazione con l'altro/l'altra ed intervengano a determinare il nostro modo di organizzarci in comunità.

Molte delle discriminazioni di genere che ha dovuto affrontare la Consigliera effettiva e sulle quali è stata chiamata ad esercitare il suo ruolo di mediazione sono segnate dalla persistente presenza di stereotipie e dalla disinformazione sulle leggi e sui patti che intervengono per garantire a tutti la possibilità di realizzare i propri progetti di sviluppo personale, indipendentemente dalla propria appartenenza ad un sesso.

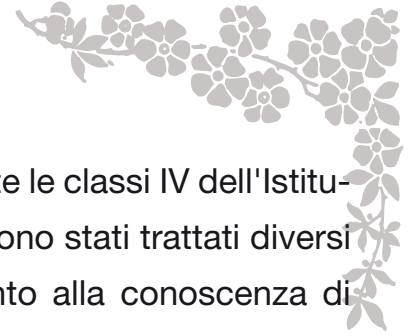
Siamo convinte che ci sia un grande bisogno di diffondere la cultura della Parità e delle Pari Opportunità, a partire dal territorio al quale è demandato il compito di formare i giovani uomini e le giovani donne rafforzando la loro consapevolezza di sé e la loro capacità di confrontarsi con la realtà, cioè la scuola di ogni ordine e grado e ogni altra Istituzione ed Organizzazione che per mandato, per necessità o per scelta, si proponga di formare/informare le persone.

Siamo altresì convinte che questa formazione debba cominciare molto presto nella vita delle persone, poiché molto precoce è la formazione delle stereotipie, e debba essere costante per permettere alla nostra vita di confrontarsi il meno possibile con la sofferenza, l'umiliazione e la marginalizzazione che le discriminazioni determinano.

Quando ci siamo chieste come potevamo fare per sostenere la capacità e la volontà di generalizzare questa cultura, ci siamo risposte che anche piccoli strumenti di divulgazione e promozione del confronto con la consistenza, persistenza e diffusione della stereotipia e della discriminazione, potevano servire a contrastare questi fenomeni e forse ad orientare la scelta di insegnanti e formatori di intervenire in maniera consapevole e competente su questi temi.

A questo proposito vale la pena sottolineare l'incontro organizzato dalla Dirigente scolastica Novella Ricci, presso ITC di Forlì, al quale hanno partecipato numerosi insegnanti.

Inoltre, con lo stesso Istituto Scolastico, è stato effettuato un progetto "Valore donna" in risposta al bando "Pari opportunità e contrasto agli stereotipi di genere", pubblicato dalla Regione Emilia-Romagna, Ufficio Scolastico regionale.



Moltissimi sono stati gli incontri con gli studenti di tutte le classi IV dell'Istituto che constava di due ore per ogni classe, ed in essi sono stati trattati diversi argomenti che vanno dal quadro giuridico di riferimento alla conoscenza di buone pratiche messe in atto da alcune imprese del nostro territorio mediante visite aziendali.

Sono state proposte alle aziende visitate anche la **Carta delle pari opportunità**.

I partner dell'ITC sono stati 7 aziende del territorio e la Consigliera di Parità effettiva per l'occasione ha anche compilato una serie di quesiti inerenti al mercato del lavoro di quelle aziende.

Le lezioni in aula hanno approfondito il tema del quadro giuridico, con particolare riferimento alle norme di diritto costituzionale, dell'Unione Europea, alle leggi ordinarie di tutela del lavoro e a quelle discriminatorie.

E' stata celebrata con grande solennità la giornata del 150 esimo dell'Unità d'Italia, in una suggestiva manifestazione con la presenza di tutti gli studenti e gli Insegnanti; a tutti è stata regalata copia della Costituzione.

Sono stati effettuati commenti sugli articoli principali della Costituzione che riguardano la parità di trattamento come art. 3, art. 37, art. 51 e commentati dalla Consigliera stessa mentre altri articoli più significativi sono stati illustrati dai Professori di storia, di economia, e di diritto, e di altri Insegnanti specifici di altre materie.

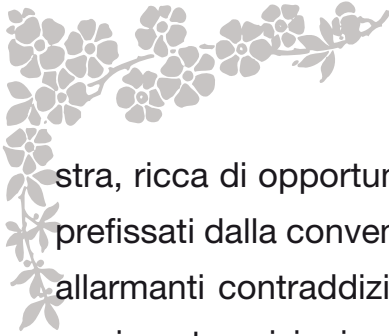
Ne è scaturito un dibattito dove è emerso che non sembrano affatto superati né il retaggio culturale né gli stereotipi che mettono la donna in secondo piano rispetto all'uomo, né il problema della conciliazione della vita familiare con quella professionale.

Da questa primaria iniziativa sono nati analoghi incontri nell'ambito dell'alternanza scuola-lavoro dello stesso Istituto, sempre con la partecipazione diretta della Consigliera effettiva per un ciclo di 10 incontri.

Sono stati realizzati poi simili interventi presso alcuni centri di formazione, Irecoop ed Enaip; in particolare per la formazione degli allievi di II livello e degli studenti lavoratori.

In questi anni abbiamo constatato come una realtà avanzata come la no-





stra, ricca di opportunità, di servizi, di competenza, che ha raggiunto i risultati prefissati dalla convenzione di Lisbona in materia di accesso al lavoro, presenti allarmanti contraddizioni in materia di accesso, permanenza, progressione di carriera, transizioni sul lavoro delle donne.

Non si tratta di ostacoli e criticità di legge, poiché la nostra buona legislazione in materia di parità sul lavoro viene formalmente rispettata o riproposta in presenza di trasgressioni palesi, ma del permanere di una cultura densa di stereotipi largamente condivisi, direi trasversali alle età e alla formazione delle persone.

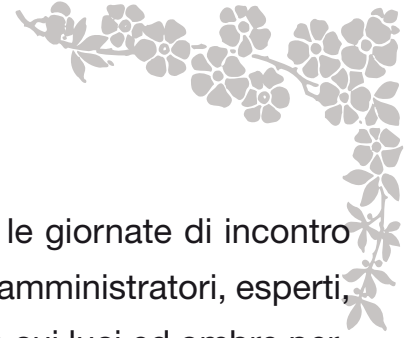
Non sempre sono riconosciuti e riconoscibili, proprio per questo più complessi da affrontare, perché fanno sì che si confonda una trasgressione con la normalità, che si banalizzino i problemi, che ignorino le criticità o si ritenga marginali e ininfluenti.

Le discriminazioni di cui le donne sono prevalentemente oggetto riguardano la maternità, che, per il settore privato, producono effetti deleteri sulla progressione di carriera, sulla concessione del part-time ed in linea generale sulla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, sino agli eccessi delle dimissioni forzate e del licenziamento dopo il compimento del primo anno di vita del bambino.

Nel settore pubblico l'aspetto prevalente riguarda la mancata progressione di carriera.

Non crediamo ci sia motivo di soddisfazione nel fatto che ci siano troppe poche donne nei luoghi in cui si prendono le decisioni sociali e politiche, crediamo che sia allarmante che i bilanci alla voce Pari Opportunità si siano assottigliati, anzi che i finanziamenti siano spariti del tutto, dilapidando un patrimonio costruito sulla tenace insistenza di anni.

Pensiamo che a maggior ragione in presenza di una crisi economica che viene descritta come drammatica da tutti gli esperti, sia assolutamente urgente rimettere fra le priorità dell'agenda politica il tema del lavoro delle donne e del contrasto alle discriminazioni, per impedire che ancora una volta nella storia la perdita del lavoro, la cassa integrazione, la mobilità, la perdita di voce sociale ed economica, quindi di autonomia, abbiano una pesante connotazione di ge-



nere.

La Consigliera effettiva ha quindi partecipato a tutte le giornate di incontro su queste tematiche con la volontà di ribadire a politici, amministratori, esperti, del nostro territorio un quadro attento della situazione in cui luci ed ombre permettano di individuare strategie preventive di affronto.

Si è ulteriormente sviluppata, quindi, nel nostro territorio, una strettissima e proficua collaborazione con i soggetti istituzionalmente competenti; Direzione del Lavoro, Inail, Università (facoltà di scienze politiche), organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e consulenti del lavoro, i quali tutti condividono la volontà di combattere le discriminazioni di genere.

Allo stato dei lavori è in fase di rinnovo il protocollo promosso dalla Prefettura di Forlì-Cesena, dal titolo “Salute e sicurezza delle donne nel mondo del lavoro”, fonte di ispirazione e proposte a livello nazionale per gli incontri presso la sede della Consigliera Nazionale di Parità su queste problematiche specifiche del settore.

A livello nazionale il gruppo “salute e sicurezza” al quale ha molto collaborato la Consigliera effettiva, ha avuto un arresto improvviso in quanto la collega titolare responsabile del progetto è deceduta colpita da quel male che ha tanto combattuto.

Sono stati gettati molto semi che porteranno altrettanti frutti.

Non è una speranza: è una certezza.



UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA'

**PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA**

Piazza Morgagni, 2 - 47121 Forlì (FC)  
[www.provincia.fc.it/consiglierediparita](http://www.provincia.fc.it/consiglierediparita)

***Eva Carmen Carbonari***

Consigliera Effettiva

Tel. 0543 714545 - cellulare 320 4325279

*E-mail: eva.carbonari@provincia.fc.it*

***Daniela Ciani***

Consigliera Supplente

Tel. 0543 714545 - cellulare 334 6602858

*E-mail: daniela.ciani@provincia.fc.it*

Segreteria delle Consigliere

***Roberto Fabbri***

Tel. 0543 714583 - fax 0543 447545

*E-mail: roberto.fabbri@provincia.fc.it*

COME RAGGIUNGERE GLI UFFICI DELLE CONSIGLIERE

**In auto:**

Autostrada A14 – Uscita “FORLÌ”. Seguire le indicazioni per Forlì centro; al terzo semaforo svoltare a sinistra per Viale Matteotti superare la rotonda e proseguire per Piazzale della Vittoria, al semaforo svoltare a destra in Corso della Repubblica; percorrere circa 700 metri e svoltare a sinistra in Via Flavio Biondo.

**In treno:**

Stazione centrale FF.SS. Forlì, Taxi (10 minuti). Autobus linee 1 – 2 – 3 – 4 – 6 – 11 – 12 – 91 – 92 – 96 – 96A direzione Piazza Saffi, fermata “Biondo” in Corso della Repubblica



UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

**Assessore Pari Opportunità**

***Bruna Baravelli***

Tel. 0543 714544 - fax 0543 714548

*E-mail: bruna.baravelli@provincia.fc.it*

**Dirigente del Servizio Politiche Sociali e Pari Opportunità**

***Nadia Zanfini***

Tel./Fax 0543 714539

*E-mail: nadia.zanfini@provincia.fc.it*

**Ufficio Pari Opportunità**

***Laura Andriano – Capo ufficio***

Tel. 0543 714584 - fax 0543 447584

*E-mail: laura.andriano@provincia.fc.it*





**I CASI TRATTATI  
DALL'UFFICIO DELLE  
CONSIGLIERE DI PARITA';**

**Anno 2011/12**







## ASPETTI INFORMALI E FORMALI DELL'ATTIVITA' CONCILIATIVA

L'attività maggiore rilevata dalla Consigliera di Parità effettiva va collegata al ricevimento quotidiano delle persone che vengono inviate sia dalle organizzazioni sindacali, sia dalla Direzione territoriale del Lavoro, sia dagli avvocati, dagli Enti di Formazione, presso cui la consigliera medesima effettua numerose docenze; sono molteplici i casi segnalati che riguardano gli allievi e/o familiari dei partecipanti ai corsi stessi.

Molti casi sono segnalati anche per telefono dai consulenti del lavoro di tutta la Provincia, con i quali è attiva una proficua collaborazione.

Gli interventi informativi, per appuntamento in ufficio, o per telefono cellulare di servizio, diretti sia nei confronti delle/dei lavoratrici/tori, sia nei confronti dei datori di lavoro, sono stati circa oltre 1.000 per l'anno 2011 e per i primi mesi dell'anno 2012.

Passando ad analizzare le forme di intervento atte a cercare di rimuovere le discriminazioni, a livello provinciale, sembra emergere un contesto territoriale tutto sommato disponibile a conciliare, e dunque, in grado di non portare alle estreme conseguenze le situazioni conflittuali.

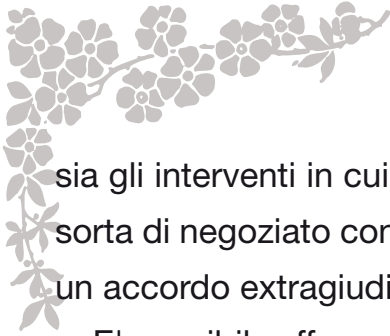
Solo per una esigua percentuale dei casi si giunge ad intentare una causa presso il Giudice del Lavoro per ottenere un giudizio che dirimi le controversie.

Attualmente le cause in corso "ad adiuvandum" sono due.

La maggioranza dei casi relativa alle vicende di discriminazione affrontate, si risolve invece semplicemente con un intervento della Consigliera che, telefonando, scrivendo o convocando il datore di lavoro ad un incontro informale, svolge in sostanza la funzione di mediatrice finalizzata a rimuovere la discriminazione.

La funzione della Consigliera rispetto alle controversie per discriminazione dunque, deve essere prima di tutto quella di "mediare" tra lavoratrici e datori di lavoro alla ricerca di un equilibrio tra le rispettive esigenze se si considerano





sia gli interventi in cui porta avanti l'azione in prima persona, conducendo una sorta di negoziato con i datori di lavoro, promuovendo incontri per raggiungere un accordo extragiudiziale.

E' possibile affermare che oltre 3 casi su 4 tra quelli pervenuti alla Consigliera di Forlì-Cesena sono stati risolti con interventi conciliatori.

È oltremodo importante segnalare la massima collaborazione che si ha con la Direzione territoriale del Lavoro, con la quale si collabora reciprocamente e quotidianamente.

La collaborazione è davvero ottima sia a livello di Direzione, sia a livello degli uffici di conciliazione e di quelli ispettivi.

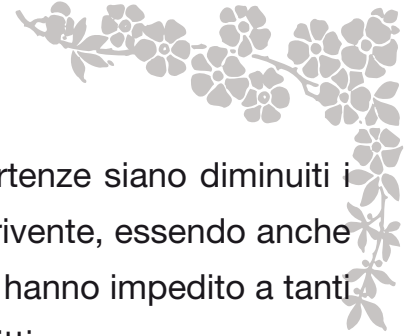
E' proseguita nel 2011 la consistente collaborazione anche con l'Inail, per quanto riguarda gli infortuni in itinere delle donne, e conseguente stress da lavoro correlato.

Analizzare le modalità con cui si è realizzato l'intervento della Consigliera è utile, a volte, anche per comprendere fino a che punto le situazioni di discriminazione siano frutto di semplici malintesi, dell'ignoranza delle norme da parte dei datori di lavoro o anche del tentativo di sfruttare a proprio vantaggio la limitata conoscenza dei propri diritti che spesso hanno le lavoratrici, piuttosto che di una deliberata volontà di creare differenze tra lavoratori e lavoratrici.

In particolare la relazione tra tipo di discriminazione e azione intrapresa dalla Consigliera mostra come la quasi totalità dei casi di negazione del part-time o variazione di orario( oltre 8 su 10), venga trattata informalmente, con lettera, con telefonate, o incontri, senza ricorrere neppure alla conciliazione formale, così come la metà delle situazioni di modifica unilaterale delle condizioni lavorative.

Per quanto riguarda questa Provincia, si nota una diminuzione dell'accesso alla conciliazione formale; le nuove modalità del collegato al lavoro sono molto più laboriose, meno snelle e di più difficile accesso agli organi istituzionali.

Ci si rende sempre più conto che la ex DPL di Forlì-Cesena era particolarmente operativa in questo settore e conseguiva ottimi risultati come si evidenzia dagli stessi atti dell'Ufficio, anche grazie alla forte collaborazione con le forze sociali.



Non è quindi che, essendo alquanto diminuite le vertenze siano diminuiti i casi di discriminazione, ma secondo il giudizio della scrivente, essendo anche aumentati i costi di tali diverse procedure, le medesime hanno impedito a tanti lavoratori e lavoratrici di accedere alla tutela dei loro diritti.

Ciò si riferisce soprattutto ai diritti delle donne con particolare riferimento a quelle extra-comunitarie.

Buono è il rapporto coi datori di lavoro che invitati dalle Consigliere nel loro ufficio, per dirimere questioni di lavoro, non si sottraggono a presentarsi per discutere di cambiamenti riferentesi alla conciliazione e alle richieste di part-time.

Di solito agli incontri sono quasi sempre presente i sindacati delle lavoratrici perchè si è convinti che forze comuni che convergono per un medesimo obiettivo portino a risultati moltiplicatori.

Questo non significa che tutti i problemi abbiano trovato soluzioni, tuttavia indica che qualora vi sia un'effettiva violazione delle norme, il ruolo istituzionale della Consigliera appare da solo in grado di farle rispettare, rimuovendo la discriminazione mentre nel caso in cui dal confronto col datore di lavoro si constati l'infondatezza della richiesta, il tentativo di mediazione della Consigliera pare in grado di dissuadere la lavoratrice dal proseguire il conflitto.

I tentativi formali di conciliazione prevalgono, invece, quando si tratta di perdita del posto di lavoro, mobbing, e mancato riconoscimento professionale.

Al giudizio di fronte al Giudice del Lavoro si giunge solo in occasioni di licenziamenti e modifiche unilaterali delle condizioni lavorative.

Infine, è soprattutto, in occasioni di problematiche legate alla carriera o al mancato pagamento delle spettanze che l'intervento della Consigliera si connota più spesso come consulenza qualificata: un pò perché si identifica come discriminazione indiretta, di cui è praticamente difficile provare l'esistenza e la fondatezza, un po' perché le lavoratrici stesse, nonostante la spinta iniziale, a volte preferiscono non proseguire per paura di compromettere la propria situazione futura.

E' proprio in questi ambiti che la rimozione delle discriminazioni sembra più difficile da ottenere.



TIPOLOGIA	STRATEGIA ADOTTATA	ESITO
Presunta discriminazione per maternità	Lettera DPL	In corso
Presunta discriminazione post maternità	Incontro con responsabile	positivo
Mancata concessione part-time	Incontro con responsabile	In corso
Presunta discriminazione di genere	Intervento congiunto con sindacato	In corso
Mancata concessione part-time	Incontro con responsabile	In corso
Presunto mobbing	Incontro con responsabile	In corso
Revoca unilaterale del part-time	Incontro con responsabile	Positivo
Revoca unilaterale del part-time	Incontro con responsabile	Positivo
Presunto mobbing	Approfondimenti	In corso
Presunto licenziamento discriminatorio	Vertenza DPL	Positivo
Licenziamento in maternità	Conciliazione ufficio Consigliera	Positivo
Mancata concessione di cambio orario	Lettera congiunta con sindacato	In corso
Discriminazione salariale in maternità	Incontro DPL	In corso
Licenziamento per soppressione lavoro	Inviata al sindacato per competenza	In corso
Mancata concessione part-time	Lettera responsabile	In corso
Mancata concessione di cambio orario	Approfondimenti	Sospesa
Mancata concessione part-time	Lettera congiunta con sindacato	Positivo
Presunto licenziamento discriminatorio	Approfondimenti	In corso
Diniego modifica part-time	Incontro con consulente del lavoro	Positivo
Mancata concessione part-time	Intervento congiunto con sindacato	In corso
Presunta discriminazione sessuale	Approfondimenti	In corso



# **SOSTEGNO A CORSI DI FORMAZIONE E PATROCINI**

**(PER ARGOMENTI CHE RIENTRANO  
NELLE COMPETENZE DELLA CONSIGLIERA)**







Data 22/02/2012

n. prot.

Alla Cortese Attenzione  
Gianluca Borghi  
Legale Rappresentante  
"Forma-azione in rete di Piazza Grande  
Via della Barca, 1  
40133 – Bologna

Oggetto:

Dichiarazione di intenti a sostenere e a collaborare all'Operazione **"SIID/FC - Sviluppo di Inclusione e di Inserimento Donne in provincia di Forlì-Cesena"** a valere sull' AVVISO PUBBLICO DI CHIAMATA DI OPERAZIONI FSE OB. 2 – ASSI ADATTABILITA' E INCLUSIONE SOCIALE – Provincia di Forlì-Cesena **scadenza 28.02.12**

Con riferimento alla proposta progettuale in oggetto dichiaro la disponibilità a sostenere sul mio territorio le azioni da voi proposte, in quanto gli obiettivi dichiarati rientrano nell'interesse e negli orientamenti dei compiti istituzionali della Consigliera di Parità e in particolare io stessa do la disponibilità a collaborare per la buona riuscita dei progetti 1, 2 e 3 con particolare attenzione alla partecipazione al "Tavolo di Governo" prevista nel progetto 3.

Inoltre mi rendo disponibile alla collaborazione per le segnalazioni e le realizzazioni dei Tirocini di qualità SIID/Fc previsti nel progetto 2 COME INDICATO NEL PROTOCOLLO D'INTESA PER FAVORIRE L'INSERIMENTO SOCIOLAVORATIVO DI PERSONE IN CONDIZIONI DI SVANTAGGIO SOCIALE DEL 14 DICEMBRE 2007, ED ESTENSIONE C.C.I.A.A NOVEMBRE 2009 E SUCCESSIVI ACCORDI DEL PIANO Sociale di Zona, procedendo all'eventuale collaborazione per l'individuazione delle persone svantaggiate, aspiranti al tirocinio formativo, per le quali verrà effettuata un'analisi delle attitudini possedute ed eventualmente acquisite nell'ambito di interventi inclusivi, ai fini di un positivo inserimento nel contesto aziendale.

Cordiali saluti  
Eva Carmen Carbonari





## **PROTOCOLLI PROMOSSI O SOSTENUTI**









LABORATORIO PRODUTTIVO DI METALMECCANICA  
NELLA CASA CIRCONDARIALE DI FORLÌ

**RILANCIO**

**DELL'ACCORDO DI COOPERAZIONE PER LA CONTINUITÀ  
DEL LABORATORIO E DELLE BUONE PRATICHE PER  
L'INSERIMENTO SOCIO-LAVORATIVO DI PERSONE IN  
ESECUZIONE PENALE  
ANNUALITÀ 2011-2012**

PREMESSO CHE

- Nell'ambito dell'iniziativa comunitaria Equal Pegaso, nel febbraio 2006 all'interno della Casa Circondariale di Forlì ha preso avvio la sperimentazione di un laboratorio produttivo di metalmeccanica promosso e organizzato dal partner capofila Techne Scpa e dal partner Amministrazione Provinciale di Forlì-Cesena;
- Il Laboratorio ha l'obiettivo di sviluppare competenze professionali spendibili nel mondo del lavoro al momento dell'uscita dal carcere, a questo fine offrendo nel corso della pena l'opportunità di una occupazionale stabile, di un inquadramento contrattuale tutelato, di una retribuzione economica adeguata;
- Gestita fin dall'avvio dalla cooperativa sociale San Giuseppe in collaborazione con l'impresa Mareco Luce srl, da febbraio 2007 l'attività del laboratorio si stabilizza e da luglio 2008 - conclusa l'iniziativa Equal Pegaso - si aggiunge la collaborazione dell'impresa Vossloh Schwabe spa;
- L'organizzazione dell'attività prevede la delocalizzazione nel laboratorio in carcere di una parte del processo produttivo delle due imprese, entrambe operanti nel settore della componentistica per l'illuminazione, le quali conferiscono le commesse e il relativo materiale alla Cooperativa. Spetta quindi alla stessa Cooperativa la gestione del laboratorio e la regolare assunzione, previo tirocinio formativo di pre-ingresso, dei lavoratori detenuti;



- Il partenariato si è consolidato strada facendo, comprendendo oggi: Provincia di Forlì Cesena; Direzione della Casa Circondariale di Forlì; Direzione Provinciale del Lavoro; Techne Scpa; Cooperativa Sociale San Giuseppe; Mareco Luce Srl; Vossloh Schwabe SpA; Confindustria; Confcooperative;
- La cooperazione interna al partenariato è stata scandita e formalizzata da due Accordi di cooperazione interistituzionali, siglati in data 9 febbraio 2007 e 27 maggio 2009.

### CONSIDERATE

- le condizioni organizzative e gestionali del laboratorio, consolidate da più di 4 anni di attività continuativa e formalizzate dai due Accordi di cooperazione citati, i cui indirizzi ed impegni si intendono qui interamente richiamati;
- le immutate finalità, obiettivi e intenzioni espresse dal partenariato;
- l'ingresso nel partenariato del Comune di Forlì, nella sua qualità di ente locale vocato alla promozione dei processi di inclusione di persone svantaggiate nonché, oggi, ente coordinatore del Comitato Locale Area Esecuzione Penale Adulti;
- l'intenzione del partenariato così integrato, supportata anche dalle attuali condizioni di crisi del mercato, di rinnovare le strategie per potenziare il Laboratorio compiendo un salto qualitativo in termini di produttività e di prospettive occupazionali per i detenuti;
- la conseguente necessità che il Laboratorio sia adeguatamente ristrutturato e riorganizzato, al fine di permettere l'acquisizione di nuove commesse con attività di assemblaggio diversificate e maggiormente complesse;
- vista la scheda tecnica "il futuro del laboratorio produttivo di assemblaggio nella casa circondariale di Forlì" e atteso che Techne Scpa assume il compito di coordinare l'attività all'interno del laboratorio nonché a coordinare la realizzazione degli interventi volti ad adeguare gli spazi adibiti a laboratorio mettendo a disposizione le risorse finalizzate a coprirne i costi ed introitando i trasferimenti degli enti locali sottoscrittori del presente accordo per un importo totale pari ad Euro 10.000,00 erogati al fine di sostenere la realizzazione del progetto stesso;

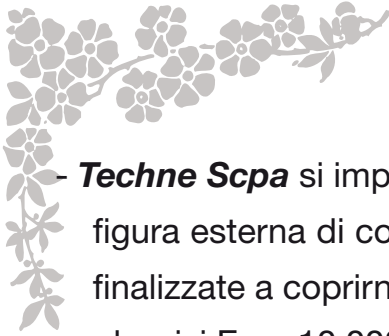


TUTTO CIÒ PREMESSO, IN BASE ALLE BUONE PRATICHE DI  
CONTINUITÀ E MIGLIORAMENTO CONTINUO PERSEGUITE  
DAL PARTENARIATO, SI CONCORDA DI

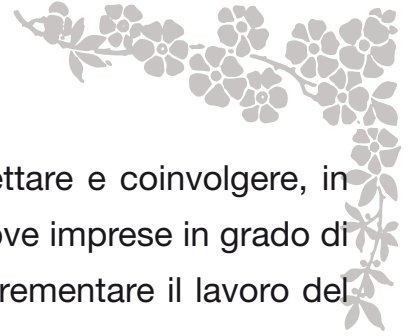
- sostenere i lavori di ristrutturazione dei locali, individuati nel potenziamento dell'impianto elettrico, nella realizzazione di piccole opere murarie e nella tinteggiatura dei locali;
- sostenere le necessità di riorganizzazione delle attività del laboratorio, individuate nel rafforzare la selezione oculata dei detenuti destinati a lavorare nel laboratorio, nonché nella introduzione di una figura, esterna all'ambito penitenziario, con funzioni primarie di coordinamento e monitoraggio dei processi produttivi nel laboratorio e di stimolo all'efficienza del gruppo dei lavoratori detenuti;
- promuovere l'acquisizione di nuove commesse da parte della Cooperativa, dirette ad incrementare il lavoro del laboratorio, in affiancamento alle attività già in essere commissionate alla Cooperativa dalle imprese Mareco e Vosloh;

AL FINE DI IMPLEMENTARE LE STRATEGIE COSÌ PROGRAMMATE,  
SI CONCORDA QUINDI NEI SEGUENTI IMPEGNI SPECIFICI

- **Provincia di Forlì Cesena** - si impegna a co-finanziare il progetto, tramite apposito trasferimento di fondi e a rilanciare sul territorio il laboratorio nel suo complesso;
- **Comune di Forlì** in rappresentanza del Distretto di Forlì - si impegna a co-finanziare il progetto, tramite apposito trasferimento di fondi e a rilanciare sul territorio il laboratorio nel suo complesso;
- **Comune di Cesena** in rappresentanza del Distretto Cesena Valle Savio - si impegna a co-finanziare, tramite apposito trasferimento di fondi e a rilanciare sul territorio il laboratorio nel suo complesso;
- **Unione Comuni del Rubicone** in rappresentanza del Distretto Rubicone Costa - si impegna a co-finanziare il progetto, tramite apposito trasferimento di fondi e a rilanciare sul territorio il laboratorio nel suo complesso;



- **Techne Scpa** si impegna a promuovere il raccordo generale a supporto della figura esterna di coordinamento, nonché a mettere a disposizione le risorse finalizzate a coprirne il costo, nonché ad introitare i trasferimenti pari a complessivi Euro 10.000,00 effettuati dagli enti locali sopra indicati;
- **Cooperativa sociale San Giuseppe** - si impegna a individuare il soggetto più idoneo, e a garantirne la competenza, per ricoprire il ruolo di coordinamento delle attività laboratoriali, raccordandosi a questo fine con i tutti partner ed in particolare con la direzione della Casa Circondariale; dal 2012 si impegna inoltre, salvo imprevisti aziendali, ad assumere a proprio carico la figura/funzione esterna del coordinatore;
- **Mareco Luce Srl** - si impegna, salvo imprevisti aziendali, a fornire commesse al laboratorio in linea con quanto già operato negli anni scorsi e qualora se ne verificassero le condizioni, a potenziare tale laboratorio con ulteriori commesse;
- **Vossloh Schwabe Spa** - si impegna, salvo imprevisti aziendali, a fornire commesse al laboratorio in linea con quanto già operato negli anni scorsi e qualora se ne verificassero le condizioni, a potenziare tale laboratorio con ulteriori commesse;
- **Direzione della Casa Circondariale** – si impegna ad effettuare, nell’ambito dell’equipe istituzionale, la selezione dei detenuti destinati al Laboratorio;
- **Azienda Usi di Forlì**: si impegna ad operare in sinergia con la Direzione Circondariale per selezionare i detenuti inseriti in percorsi terapeutici e riabilitativi ed al fine di agevolare tali percorsi - anche con la collaborazione del Servizio Sert dell’Azienda USL di Cesena – si impegna altresì a verificare e controllare il mantenimento delle condizioni di salute durante il periodo lavorativo;
- **Direzione Provinciale del Lavoro** - Gruppo paritetico cooperative sociali di Forlì-Cesena – si impegna a supportare Confindustria e Confcooperative nel coinvolgere nuove imprese in grado di destinare commesse alla Cooperativa, dirette ad incrementare il lavoro del laboratorio;
- **Consigliera di Parità**: promuove l’ offerta oggetto del presente accordo anche per le detenute, nei modi e nei tempi concordati con la Direzione della



Casa Circondariale;

- **Confindustria Forlì-Cesena**– si impegna ad intercettare e coinvolgere, in raccordo con la Direzione Provinciale del Lavoro, nuove imprese in grado di destinare commesse alla Cooperativa, dirette ad incrementare il lavoro del laboratorio;
- **Confcooperative Forlì-Cesena** – si impegna ad intercettare e coinvolgere, in raccordo con la Direzione Provinciale del Lavoro, nuove imprese in grado di destinare commesse alla Cooperativa, dirette ad incrementare il lavoro del laboratorio.

I partner si impegnano altresì a raccordarsi costantemente e a realizzare incontri plenari periodici al fine di monitorare, valutare, eventualmente correggere l'impostazione e l'andamento delle iniziative promosse dal presente Accordo.

I Partner concordano che gli impegni assunti con il presente Accordo abbiano validità fino al 31 dicembre 2012, impegnandosi a valutare congiuntamente un eventuale rinnovo dell'Accordo, che dovrà comunque avvenire in forma espressa.



**Letto e sottoscritto in Forlì il 27-07-2011**

**Provincia di Forlì Cesena**

*Vicepresidente e Assessore alle Politiche Sociali (Guglielmo Russo)*

**Provincia di Forlì Cesena**

*Assessore alla Formazione (Denis Merloni)*

**Comune di Forlì**

*Assessore alle Politiche Sociali (Davide Drei)*

**Comune di Cesena**

*Assessore alle Politiche per il Benessere dei Cittadini (Simona Benedetti)*

**Unione Comuni del Rubicone**

*Presidente (Elena Battistini)*

**Casa Circondariale di Forlì**

*Direttore (Palma Mercurio)*

**Azienda Usl di Forlì**

*Direttore (Kyriakoula Petropulacos)*

**Azienda Usl di Cesena**

*Direttore (Maria Basenghi)*

**Direzione Provinciale del Lavoro di Forlì Cesena**

*Responsabile (Raffaella Anna D'Atri)*

**Consigliera di Parità**

*(Eva Carbonari)*

**Cooperativa Agricolo-Sociale San Giuseppe**

*Presidente (Stefano Uguzzoni)*

**Mareco Luce Srl**

*Direttore Tecnico (Luigi Mondardini)*

**Vossloh Schwabe Spa**

*Responsabile Produzioni Esterne (Pietro Bravaccini)*

**Techne Scpa**

*Direttore Generale (Lia Benvenuti)*

**Confindustria Forlì-Cesena**

*Vice Direttore (Enzo Poggi)*

**Confcooperative di Forlì Cesena**

*Presidente (Amedeo Scozzoli)*



**PARTECIPAZIONE A:  
ORGANISMI DI PARITA' E PARI OPPORTUNITA'  
COMMISSIONI  
COMITATI/COORDINAMENTI ISTITUZIONALI  
TAVOLI ISTITUZIONALI TECNICI  
CONVEGNI/SEMINARI E CONFERENZE  
DOCENZE**









## **A. PARTECIPAZIONE AI LAVORI DELLA RETE NAZIONALE E REGIONALE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ**

La Consigliera effettiva ha partecipato attivamente ai lavori della Rete nazionale e Regionale, traducendo in interventi concreti o in proposte di attività da realizzare sul territorio provinciale di Forlì-Cesena gli obiettivi scaturiti dai lavori delle reti, nel confronto con le altre esperienze.

Componente del gruppo di lavoro nazionale “Salute e Sicurezza”, elaborato da Adapt, Europa donna e Fondazione Marco Biagi.

## **B. PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI, COMITATI, GRUPPI DI LAVORO**

- Commissione pari opportunità Comune di Forlì;
- Commissione pari opportunità Ufficio scolastico provinciale;
- Commissione provinciale di concertazione;
- Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio;
- Commissione provinciale di coordinamento;
- Comitato unico di garanzia della Provincia Forlì-Cesena;
- Comitato a favore degli adulti sottoposti a misure penali di restrizione;
- Consulenza e verifica sulla presentazione da parte degli Enti Pubblici dei piani di azioni positive.

## **C. PARTECIPAZIONI A CONVEGNI, SEMINARI E CONFERENZE**

- “Le donne italiane non sanno usare i loro diritti”, serie di incontri organizzati dalla FI.DA.PA. Sezione di Forlì, con la presenza in particolare della Consigliera Nazionale di Parità, Prof.ssa Alessandra Servidori;
- “Scambio di esperienze e buone prassi per la promozione delle politiche attive e delle azioni a tutela delle discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro”, a cura del Formez di Roma; “lavoro pubblico e privato: strumenti e metodi per gestire il cambiamento”, a cura del Formez di Roma.

## **D. DOCENZE:**

- Effettuate presso le Scuole Superiori e i Centri di Formazione del territorio provinciale; nello specifico lezioni sulla differenza di genere e relative leggi italiane ed europee.

# Federazione Italiana Donne arti Professioni Affari

La FIDAPA – BPW Italy è una Federazione Nazionale presente in tutto il territorio nazionale da 81 anni, affiliata alla IFBPW (International Federation of Business and Professional Women) che ha sedi nazionali presenti in quasi tutti i paesi del mondo.

La Federazione Nazionale, come del resto l'Internazionale, ha lo scopo di promuovere, coordinare e sostenere le iniziative delle donne che operano nel campo delle Arti, delle Professioni e degli Affari, secondo i temi biennali prescelti a livello nazionale, europeo ed internazionale.

Nell'ambito della formazione di genere, la sede Fidapa-BPW Italy di Forlì, in collaborazione con il centro Europe Direct Punto Europa di Forlì, presenta un ciclo di seminari volti ad analizzare e comprendere le motivazioni per cui il mondo femminile è ancora poco consapevole dei propri diritti e di conseguenza poco incline a tutelarli.

Gli otto incontri prevedono un percorso volto all'analisi della legislazione nazionale ed europea in tema di parità, partendo dall'art. 3 del nostro testo costituzionale fino ad arrivare al codice delle pari opportunità, alla valutazione in merito all'evoluzione del pensiero filosofico in materia di pari dignità, all'analisi del mondo giovanile e delle motivazioni che inducono le donne ad omettere di richiedere tutela, oltre ad una valutazione dell'immagine mediatica del mondo femminile.

Il ciclo di incontri è rivolto a cittadini, studenti, funzionari pubblici e a tutti coloro che intendono approfondire le tematiche trattate. Ai partecipanti al seminario verrà rilasciato un attestato di partecipazione e copia degli atti che verranno redatti alla fine dell'evento.



**Europe Direct Punto Europa Forlì**

Padiglione Melandri  
Piazzale Solieri, 1 - 47121 Forlì  
Info.: Fabio Casini

Tel. 0543-374806 - Fax 0543-374801  
e.mail: fabio.casini@unibo.it - www.puntoeuropa.eu

Federazione Italiana Donne Arti Professioni Affari sez. di Forlì  
affiliata alla Business and Professional Women International  
centro Europe Direct Punto Europa Forlì  
Università di Bologna - sede di Forlì



presentano il ciclo di incontri:

## LE DONNE ITALIANE NON SANNO USARE I LORO DIRITTI Pari dignità per una reale democrazia

### **Martedì 18 ottobre 2011 ore 21.00**

Art. 3 della Costituzione: eguaglianza come principio giuridico essenziale degli ordinamenti democratici.

- FLIRI MARGIT (già Presidente del Tribunale per i Minorenni di Bolzano);
- Presiede e discute ALESSANDRA BUCCHI (Avvocato).

### **Lunedì 24 ottobre 2011 ore 10.30**

Il codice delle pari opportunità e discriminazioni dirette ed indirette.

- ALESSANDRA SERVIDORI (Consigliera Nazionale di Parità);
- Presiede e discute EVA CARBONARI (Consigliera Provinciale di Parità).

### **Martedì 8 novembre 2011 ore 21.00**

Perché le donne non sanno far valere a sufficienza i diritti di cui sono titolari.

- ADELE LUCCHI (psicologa-psicoterapeuta, Consigliere di Fiducia contro le molestie sessuali e morali presso Ausl di Cesena);
- Presiede e discute MARIA MALTONI (Assessore pari opportunità del Comune di Forlì).

### **Martedì 15 novembre 2011 ore 21.00**

L'evoluzione del pensiero filosofico in materia di pari dignità ed opportunità.

- ENRICO PATTARO (Università di Bologna);
- CARLA FARALLI (Università di Bologna).

### **Martedì 22 novembre 2011 ore 21.00**

L'immagine e la mercificazione del corpo. Donne e uomini a confronto.

- ANJA GIANNELLI (pittrice);
- LILIANA TREVI (poetessa);
- Intervento programmato del Tavolo delle Associazioni forlivesi contro la violenza alle donne.

### **Martedì 29 novembre 2011 ore 21.00**

La questione di genere in Europa ed in Italia.

- GIULIANA LASCHI (Università di Bologna).

### **Martedì 6 dicembre 2011 ore 21.00**

Come i giovani interpretano e vivono la parità di genere.

- NICOLA DE LUIGI (Università di Bologna).

### **Mercoledì 14 dicembre 2011 ore 21.00**

TAVOLA ROTONDA: donne, uomini e politica.

- Coordinatore ON: NADIA MASINI;
- Senatrice LAURA BIANCONI;
- DONATELLA BORTOLAZZI (Assessore Regionale di Parità);
- BRUNA BARAVELLI (Assessore Provinciale di Parità).

**Sede degli incontri: Sala Conferenze del Padiglione Melandri, Piazzale Solieri 1 - Forlì.**

#### Con il Patrocinio di:



#### Con il contributo di:

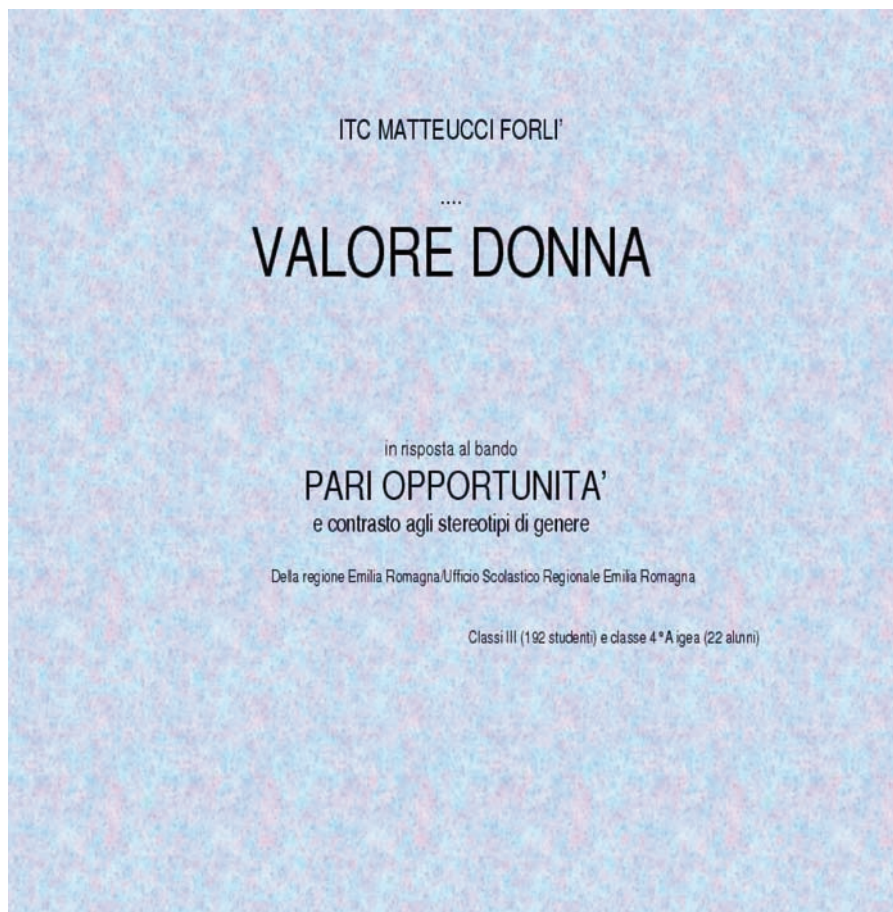




## “VALORE DONNA”

Progetto Realizzato

in collaborazione con l'Istituto Tecnico Commerciale “Carlo Matteucci” di Forlì.  
Consultabile sulla pagina web delle Consigliere di Parità, al seguente indirizzo:  
[www.provincia.fc.it\consiglierediparita](http://www.provincia.fc.it\consiglierediparita) (cliccare poi su archivia-progetti)







**PROGETTI  
IN FASE DI REALIZZAZIONE  
NEI PROSSIMI MESI**







## IL TELELAVORO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Il presente progetto nasce dalla collaborazione tra le Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena e la Consigliera di Parità per l'Emilia-Romagna con l'obiettivo di indagare sul tema del telelavoro: per verificarne il riferimento contrattuale nazionale e della contrattazione di secondo livello; la dimensione del fenomeno; gli impatti in termini di opportunità e criticità rilevati; le buone prassi individuate allo scopo di permettere una loro più facile diffusione sul territorio, le possibili indicazioni da fornire ai CUG (Comitati Unici di Garanzia) in relazione ai compiti ed alle funzioni, nonché ai loro rapporti con gli OIV, così come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni emanate in data 23/2/2011.

### **GRUPPO DI LAVORO:**

è formato dagli Uffici delle Consigliere provinciali di Forlì e Cesena e dell'Emilia Romagna.

### **ARTICOLAZIONE DEL PROGETTO:**

#### ***Analisi di sfondo***

- il telelavoro: riferimenti teorici ed evoluzione storica; rapporto tra telelavoro e conciliazione
- la contrattazione del telelavoro nella Pubblica Amministrazione: estratti degli articoli presenti nei CCNL del settore pubblico (Agenzie fiscali, autonomie locali, funzioni centrali, igiene ambientale, sanità, sicurezza, vigili del fuoco)
- la contrattazione del telelavoro nella Pubblica Amministrazione: estratti degli articoli presenti negli accordi di secondo livello presenti a livello territoriale del settore pubblico (Agenzie fiscali, autonomie locali, funzioni centrali, igiene ambientale, sanità, sicurezza, vigili del fuoco)





### ***Analisi quanti-qualitativa del telelavoro sulla provincia di Forlì-Cesena***

- mappatura della presenza di telelavoro in essere, analisi della tipologia dei soggetti coinvolti

### ***Analisi di caso di esperienze presenti sul territorio emiliano-romagnolo***

- Regione Emilia Romagna
- ARPA
- Almeno altri 5 casi esemplari individuati

### ***Buone prassi, vincoli e opportunità individuate nelle esperienze***

- I vantaggi individuati per i/le fruitori/trici
- I vantaggi per le Organizzazioni
- Le criticità individuate
- Telelavoro e piani di azioni positive

### ***Conclusioni***

- Sintesi e valutazione del lavoro svolto
- Individuazione della lista dei suggerimenti da proporre ai CUG

### **PRODOTTI FINALI:**

- Rapporto di ricerca, che verrà diffuso in forma cartacea (pubblicazione editata) e in forma virtuale (sito [www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita](http://www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita) e sito delle Consigliere di Forlì-Cesena; newsletter dell'Ufficio regionale della Consigliera di Parità)
- Seminario di presentazione dei risultati
- Contributi per l'Osservatorio nazionale sulla contrattazione e sulle Buone Prassi della Consigliera Nazionale di Parità



## **PROGRAMMA DI ORIENTAMENTO PER DONNE ADULTE A RISCHIO DI POVERTÀ**

La Regione Emilia Romagna ha promosso un programma di orientamento al lavoro per donne adulte da realizzarsi con metodologia RETRAVAILLER, l'unica metodologia orientativa espressamente pensata per ricomprendere le esigenze di genere e attenta a valorizzare le competenze formali ed informali delle donne.

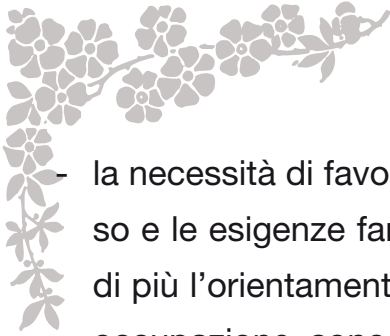
Il percorso è rivolto a 40 donne disoccupate comprese fra i diciotto ed i quarantacinque anni di età.

La Provincia di Forlì-Cesena, fra tutte le Province della Regione, è terz'ultima per quanto riguarda il divario occupazionale fra donne e uomini – sono sei i punti percentuali che segnano la maggior consistenza della disoccupazione femminile – e si segnala anche per una consistente insistenza del differenziale salariale e per un significativo abbandono del posto di lavoro delle donne nel corso del primo anno di vita del figlio.

Un intervento orientativo che affronti complessivamente la problematica della critica possibilità di conciliazione fra lavoro e vita familiare in questo territorio e riproponga la scelta del reinserimento lavorativo come strumento di sviluppo e realizzazione personale, pur essendo importantissimo dal punto di vista della riflessione individuale delle persone che decidessero di partecipare al percorso, potrebbe diventare poco rilevante dal punto di vista dell'esito occupazionale se non si mettesse in atto una forte azione di sensibilizzazione territoriale.

Le Consigliere di Parità della Provincia hanno partecipato alla fase di organizzazione dell'attività sul loro territorio segnalando:

- la necessità di coinvolgere prima di tutto le madri sole con figli a carico, le più esposte al rischio di povertà in una situazione in cui le prospettive occupazionali per le donne sono tanto ristrette;
- l'utilità di coinvolgere la DTL nella pubblicizzazione dell'attività, in modo da offrire l'opportunità di partecipazione alle donne che hanno abbandonato il lavoro nell'arco dei primi anni di vita dei figli;



- la necessità di favorire la massima conciliazione fra la partecipazione al corso e le esigenze familiari, nella consapevolezza che la formazione e ancora di più l'orientamento in quanto non espressamente finalizzato all'immediata occupazione, sono occasioni di contrattazione familiare che spesso si risolve in una rinuncia laddove non esistano reti parentali solide in grado di supplire alla assenza delle donne;
- la necessità di attivare reti informative per allertare tutte le risorse territoriali sulla emergenza occupazione femminile, unica condizione per favorire la maggiore permeabilità di un mercato già duramente provato dalla crisi in atto;
- la disponibilità non solo a favorire la massima diffusione dell'informazione, ma anche a partecipare direttamente alle attività orientativo/informative per quanto riguarda la trasmissione della conoscenza legislativa di tutela e di contrasto delle discriminazioni.



EVA CARMEN CARBONARI  
Consigliera Effettiva



DANIELA CIANI  
Consigliera Supplente

### **Consigliere Provinciali di Parità**

**Eva Carmen Carbonari**  
Consigliera Effettiva di Parità

**Daniela Ciani**  
Consigliera Supplente di Parità

## **Ufficio Consigliere Provinciali di Parità**

**Provincia di Forlì-Cesena**

Piazza Morgagni, 2 - 47121 Forlì

Tel. 0543/714545 - Cell. di servizio 320 4325279