



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI 22 GENNAIO 2020

		pres.	entra ore	esce ore	ASS.
Avv. Giampiero Cassi	Presidente	X			
Avv. Manuela Cecchi	Consigliere Segretario	X			
Avv. Roberto Nannelli	Consigliere Tesoriere	X			
Avv. Gianluca Gambogi	Vice Presidente	X		15,42	
Avv. Giuseppina Abbate	Consigliere	X			
Avv. Alessandra Bayon Salazar	Consigliere	X			
Avv. Gabriele Bonafede	Consigliere	X			
Avv. Jacopo De Fabritiis	Consigliere	X			
Avv. Francesco Facchini	Consigliere	X			
Avv. Francesco Gaviraghi	Consigliere	X			
Avv. Lapo Gramigni	Consigliere	X			
Avv. Salvatore Medaglia	Consigliere	X			
Avv. Andrea Noccesi	Consigliere	X			
Avv. Paola Pasquinuzzi	Consigliere	X			
Avv. Chiara Pescatori	Consigliere	X			
Avv. Carlo Poli	Consigliere	X			
Avv. Laura Ristori	Consigliere	X			
Avv. Sibilla Santoni	Consigliere				X
Avv. Antonio Voce	Consigliere	X	16,03		
Avv. Vanina Zaru	Consigliere	X			
Avv. Enrico Zurli	Consigliere	X			

L'adunanza si apre alle ore 15,30 con l'approvazione del verbale dell'adunanza precedente che è stato trasmesso ad ogni Consigliere in allegato alla mail di convocazione dell'adunanza odierna (prot. n. 804/2020).

Sono state adottate n. 13 delibere delle quali è disposta la pubblicazione sul sito internet.

L'adunanza termina alle ore 17,31.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 1

**PRESIDENZA CORTE D'APPELLO DI FIRENZE
CONFERMA QUADRIENNALE
INFORMAZIONI EX ART. 75 T.U. SULLA DIRIGENZA GIUDIZIARIA**

Il Consiglio su relazione e proposta del Presidente e del Vice Presidente,

- vista la richiesta del Consiglio Giudiziario del Distretto della Corte d'Appello di Firenze (prot. n. 15942 del 19.12.2019), con riguardo alla richiesta di informazioni circa la conferma della Dott.ssa Margherita Cassano nell'incarico direttivo di Presidente della Corte d'Appello di Firenze;

- vista la disposizione di cui all'art. 75 del Testo Unico sulla Dirigenza Giudiziaria e tenuto conto della qualità e competenza con le quali la Dott.ssa Margherita Cassano ha svolto la funzione di Presidente, si osserva quanto segue:

- a) i rapporti con la classe forense e i relativi organi di rappresentanza sono sempre stati eccellenti; caratterizzati da sistematica interlocuzione finalizzata al coinvolgimento dell'Ordine e del suo Consiglio, nonché dell'Unione Distrettuale degli Ordini forensi del Distretto, nelle scelte di organizzazione dell'attività giudiziaria e dei servizi di cancelleria fin dalla fase della loro progettazione; in particolare è stata sistematicamente ricercata e perseguita la condivisione sostanziale delle esigenze organizzative dell'ufficio giudiziario e delle possibili soluzioni; in questa direzione vanno segnalate, fra le tante altre iniziative attuate nel quadriennio, le positive esperienze dei numerosi accordi di collaborazione aventi lo scopo della più efficiente resa dei vari servizi di cancelleria e dello svolgimento più effettivo possibile dell'attività giurisdizionale e di quella difensiva;
- b) lo standard di efficienza del lavoro giudiziario e amministrativo, in relazione ai programmi e anche alla risoluzione di profili problematici, è sempre stato di altissimo profilo;
- c) la predisposizione e l'osservanza delle tabelle degli uffici giudicanti e dei programmi organizzativi degli uffici requirenti è sempre stata svolta con impegno e con dedizione;
- d) ineccepibile la gestione dei flussi e dedizione assoluta deve riconoscersi nel tentativo di raggiungere tempi ragionevoli di definizione dei procedimenti sia alla stregua delle indicazioni

tabellari, sia alla stregua dei programmi organizzativi e nel rapporto informativo annuale sull'andamento dell'ufficio;

- e) eccellente l'organizzazione del ruolo di udienza;
- f) ineccepibile la vigilanza esercitata sempre con grande impegno e con costante dedizione.

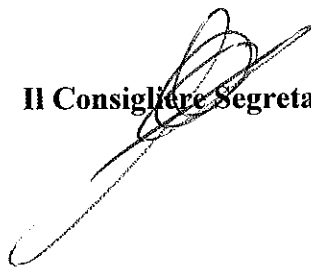
Tutto ciò premesso

DELIBERA

di rilasciare parere favorevole e positivo per la conferma della Dott.ssa Margherita Cassano nell'incarico di Presidente della Corte d'Appello di Firenze per il secondo quadriennio.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 15,39.

Il Consigliere Segretario



Il Presidente





CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 3

**FUNZIONE SEMI DIRETTIVA DI PROCURATORE AGGIUNTO
PRESSO IL TRIBUNALE DI FIRENZE
- CONFERMA QUADRIENNALE -
INFORMAZIONI EX ART. 75 T.U. SULLA DIRIGENZA GIUDIZIARIA**

Il Consiglio su relazione e proposta del Presidente e del Vice Presidente,

- vista la trasmissione del verbale dell'adunanza 7/11/2019 del Consiglio Giudiziario presso la Corte d'Appello di Firenze, con riguardo all'incarico semi direttivo del Dott. Luca Turco, Procuratore Aggiunto presso il Tribunale di Firenze;

- vista la disposizione di cui all'art. 75 del Testo Unico sulla Dirigenza Giudiziaria e tenuto conto della qualità e competenza con le quali il Dott. Luca Turco ha svolto la funzione di Procuratore Aggiunto, si osserva quanto segue:

- a) i rapporti con la classe forense e i relativi organi di rappresentanza sono sempre stati eccellenti;
- b) lo standard di efficienza del lavoro giudiziario e amministrativo, in relazione ai programmi e anche alla risoluzione di profili problematici, è sempre stato di altissimo profilo;
- c) la predisposizione e l'osservanza delle tabelle degli uffici giudicanti e dei programmi organizzativi degli uffici requirenti è sempre risultata soddisfacente;
- d) ineccepibile il rispetto della gestione dei flussi anche alla stregua dei programmi organizzativi dell'ufficio della Procura;
- e) eccellente l'organizzazione del lavoro in relazione alla gestione degli affari;
- f) eccellente l'organizzazione dei ruoli di udienza;
- g) ineccepibile la vigilanza esercitata sempre con grande impegno e con costante dedizione;

- tenuto conto infine anche dei rapporti con le Istituzioni forensi, nell'ambito dei quali si raccomanda sempre l'osservanza del protocollo per l'accesso della Procura agli studi degli avvocati.

Tutto ciò premesso

DELIBERA

di rilasciare parere favorevole e positivo per la conferma del Dott. Luca Turco nell'incarico di Procuratore Aggiunto presso il Tribunale di Firenze.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 15,41.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 4

**COMITATO PARI OPPORTUNITA'
ADEMPIMENTI EX ART. 6 DELL'ATTO COSTITUTIVO
DEL COMITATO PARI OPPORTUNITA' E DELLA L. 113/2017 ART. 16**

Il Consiglio, su relazione del Presidente,

- preso atto della comunicazione prevenuta da parte dell'Avv. Tommaso Bendinelli (prot.) con la quale comunica le dimissioni per motivi personali dalla carica di Consigliere del Comitato Pari Opportunità;
- premesso che deve farsi applicazione dell'integrazione dei componenti del Comitato Pari Opportunità ai sensi dell'art. 16 della legge 113/2017;
- richiamato l'art. 6 dell'Atto Costitutivo del Comitato Pari Opportunità;

ciò premesso, il Consiglio

DELIBERA

- di accogliere le dimissioni dell'Avv. Tommaso Bendinelli da Componente del Comitato Pari Opportunità, apprezzando il gesto che sottende alto senso di responsabilità e di senso delle istituzioni;
- l'integrazione dei componenti il Comitato Pari Opportunità con il subentro nella carica di Consigliere del primo dei non eletti all'esito delle operazioni elettorali tenutesi nei giorni 15-19 luglio 2019, l'Avv. Matteo Mammini, dando mandato alla Segreteria per le comunicazioni di rito.

La presente delibera è stata adottata all'unanimità dei presenti, alle ore 15,44.

Disponendone la pubblicazione sul sito dell'Ordine

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI di FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 20 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 5

SOF SPA - OFFERTA CONTRATTO DI MANUTENZIONE A CHIAMATA PER L'ANNO 2020

Il Consiglio, su relazione del Consigliere Tesoriere,

- preso atto che nel corrente mese di dicembre 2019 è scaduto il contratto relativo all'incarico dei servizi di manutenzione dei locali dell'Ordine con la Società SOF Spa;
- preso atto che appare indispensabile garantire un servizio di manutenzione efficiente con interventi in tempi rapidi tali da non determinare disservizi ed interruzioni dell'attività;
- preso atto che appare economicamente vantaggioso rinnovare un contratto di assistenza a chiamata, visto il numero degli interventi che si rendono necessari, rispetto che stipulare un contratto a forfait;
- preso atto che si è ritenuto opportuno richiedere alla SOF Spa, che ha sempre garantito interventi di manutenzione con tempestività ed efficienza, un preventivo per i servizi di manutenzione a chiamata per l'anno 2020;
- preso atto che la SOF Spa ha inviato offerta (prot. nr. 742) per il servizio a chiamata richiesto per un importo pari ad €. 30,00 (trenta/00) + IVA all'ora in regime di orario normale, con un minimo fatturabile di una ora, per un importo pari ad €.45,00 (quarantacinque/00) + IVA all'ora fuori dall'orario normale o giorni festivi, con un minimo fatturabile di una ora oltre alle spese per i costi di eventuali pezzi di ricambio maggiorati del 10/15 % + IVA;
- considerato gli importi indicati nel preventivo non sono variati rispetto all'anno precedente;
- preso atto della delibera nr 4 del 13.11.2019;

DELIBERA

di accettare la proposta della SOF Spa relativa all'affidamento dei servizi di manutenzione a chiamata per i locali dell'Ordine per l'anno 2020 per il corrispettivo suindicato, autorizzando il Presidente a sottoscrivere il contratto ed il Consigliere Tesoriere ad eseguire i relativi pagamenti.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 15,47.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 6

S.I. SERVIZI INFORMATICI AUTORIZZAZIONE ACQUISTO RICAMBI ORIGINALI PER STAMPANTI BROTHER DELLA SEGRETERIA – VARIAZIONE COSTI

Il Consiglio, su relazione del Consigliere Tesoriere,

- Richiamata la delibera nr 9 del 17.05.2017;
- preso atto che la Società S.I. Servizi Informatici ha inviato una comunicazione (prot. nr. 658) nella quale si rappresenta che sono variati i costi della fornitura dei materiali originali di consumo per le stampanti in uso alla Segreteria dell'Ordine ed alla Segreteria del Consiglio Distrettuale di Disciplina, come di seguito indicato:
- €. 120,00 (centoventi/00) + IVA per l'acquisto di toner 8K per le stampanti TN-3380 in uso al Segreteria del COA;
- €. 145,00 (centoquarantacinque/00) + IVA per l'acquisto di tamburo Brother 30K mod. DR-3300 in uso al Segreteria del COA;
- €. 68,00 (sessantotto/00) + IVA per l'acquisto di toner nero per la stampante TN-325BK in uso al CDD;
- €. 129,00 (centoventinove/00) + IVA per l'acquisto di toner Magenta Ciano Yellow e Ciano per la stampante TN-325BK in uso al CDD;
- €. 81,00 (ottantuno/00) + IVA per l'acquisto di toner nero per la stampante HP in uso al Segreteria del COA;
- €. 125,00 (centoventicinque/00) + IVA per l'acquisto di toner Magenta Ciano Yellow e Ciano per la stampante HP in uso al Segreteria del COA;
- €. 120,00 (centoventi/00) + IVA per l'acquisto di toner 8K per la stampante HL-5100 in uso al Segreteria del COA;
- €. 145,00 (centoquarantacinque/00) + IVA per l'acquisto di tamburo Brother 30K mod. DR-3400 in uso al Segreteria del COA;

DELIBERA

di accettare la proposta di variazione di costo della Società S.I. Servizi Informatici Srl per la fornitura di materiale di consumo originale per le succitate stampanti della Segreteria dell'Ordine e di quella del Consiglio Distrettuale di Disciplina, e di autorizzare il Tesoriere a sostenere le relative spese.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 15,48.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 7

SOSPENSIONE TERMINI ADEMPIMENTO OBBLIGO FORMATIVO E AUTOCERTIFICAZIONE DELLA CONTINUITA' PROFESSIONALE

Il Consiglio, su relazione e proposta del Presidente e del Consigliere Noccesi;

premessi che:

- l'art. 21 della Legge Professionale ha introdotto il requisito dell'esercizio effettivo della professione disponendo che *"la permanenza dell'iscrizione all'albo è subordinata all'esercizio della professione in modo effettivo e prevalente, salve le eccezioni previste..."*;
- successivamente, con il Decreto Ministeriale n.47/2016, sono state indicate le modalità di attuazione di quanto previsto all'art.21 cit. Le norme sopra richiamate hanno onerato i Consigli dell'Ordine di procedere, con regolarità triennale, alle verifiche necessarie volte a garantire la sussistenza dei requisiti per consentire all'iscritto la regolare permanenza nell'Albo, negli Elenchi e nei Registri. Il Consiglio dell'Ordine, quindi, deve procedere alla revisione dell'Albo, degli Elenchi e dei Registri, provvedendo a dare notizia dei risultati di tale revisione al Consiglio Nazionale Forense. L'art. 2 del DM 47/2016 prevede che l'iscritto svolga l'attività in modo effettivo, continuativo, abituale e prevalente se ricorrano, congiuntamente, una serie di condizioni fra le quali l'aver assolto l'obbligo di aggiornamento professionale secondo le modalità e le condizioni stabilite dal Consiglio Nazionale Forense o sia esonerato totalmente dagli obblighi formativi ai sensi dall'art. 15 Regolamento per la formazione continua;
- in data 18.12.2019 questo Consiglio ha emanato la Circolare n. 6/2019 che prevede l'invio da parte di ogni iscritto di un'autocertificazione inerente il conseguimento ed il mantenimento dei requisiti presupposti all'iscrizione all'Albo;
- sono stati sottoposti a questo Consiglio dagli iscritti taluni dubbi interpretativi su quanto richiesto dal D.M. n. 67/2016 e che taluni dubbi interpretativi sono sorti in tema di adempimento dell'obbligo formativo;
- sempre l'art. 2 del D.M. n. 47/2016 all'ultimo comma dispone che *"Con decreto del Ministero della giustizia, da adottarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento, sono stabilite le modalità con cui ciascuno degli ordini circondariali individua, con sistemi automatici, le dichiarazioni sostitutive da sottoporre annualmente a controllo a campione, a norma dell'articolo 71 del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445"*;
- il suddetto decreto non è stato ancora emesso;
- l'art. 12 comma 4 del regolamento n. 6/2014 del Consiglio Nazionale Forense prevede che: *"L'iscritto deve conseguire, nell'arco del triennio formativo, almeno n. 60 Crediti Formativi, di cui n. 9 Crediti Formativi nelle materie obbligatorie di ordinamento e previdenza forensi e deontologia ed etica professionale"*;

- l'art. 12 comma 5 del regolamento n. 6/2014 del Consiglio Nazionale Forense prevede che: "Ogni anno l'iscritto deve conseguire almeno n. 15 crediti Formativi, di cui n. 3 Crediti Formativi nelle materie obbligatorie. E' consentita la compensazione dei Crediti Formativi maturati solo nell'ambito del triennio formativo e nella misura massima di n. 5 crediti Formativi per anno. La compensazione può essere operata tra annualità consecutive all'interno del medesimo triennio formativo. La compensazione è esclusa per la materia di deontologia ed etica professionale";

- pertanto è ragionevole sostenere che il divieto di compensazione dei Crediti Formativi non riguarda tutti quelli in materia obbligatoria, bensì soltanto quelli in materia di deontologia e etica professionale, risultando quindi compensabili (nei limiti di cui al comma 5 art. 12) quelli in materia di ordinamento e previdenza forense;

- pertanto, sulla base di siffatta interpretazione (anche ai fini dell'applicazione del D.M. n. 47/2016) appare opportuno consentire agli iscritti di poter adempiere l'obbligo formativo consentendo la compensazione dei Crediti Formativi (nei limiti di cui al comma 5 art. 12) in materia obbligatoria ordinamentale e di previdenza forense e comunque, anche tenuto conto della mancata emanazione del regolamento ministeriale previsto dall'ultimo comma dell'art. 2 D.M. n. 47/2016, consentire agli iscritti che ne fossero al momento sprovvisti di conseguire il numero minimo dei crediti formativi richiesti per il triennio 2017-2019;

- peraltro, fino a oggi, i crediti formativi in materia obbligatoria sono stati riconosciuti senza distinzione fra quelli in materia ordinamentale e previdenziale e quelli in materia deontologica e di etica professionale;

- che, stante quanto sopra, appare opportuno, da un lato, prorogare fino al 30.04.2020 il termine ultimo per l'adempimento dell'obbligo formativo per il triennio 2017-2019 e dall'altro prorogare fino al 31.06.2020 il termine per l'invio dell'autocertificazione allegata alla circolare n. 6/2019 inviata da questo Consiglio in data 18.12.2019; fermo restando che le verifiche verranno effettuate solo dopo l'emanazione del Decreto Ministeriale di cui all'art. 2 del D.M. 47/2016;

- inoltre appare opportuno, stante l'interpretazione data al combinato disposto dai commi 4 e 5 dell'art. 12 del regolamento C.N.F. n. 6/2014, consentire agli iscritti di compensare nel triennio 2017-2019 i crediti formativi conseguiti in materia obbligatoria senza distinzione fra quelli in materia ordinamentale e previdenziale e quelli in materia deontologica e di etica professionale;

tutto ciò premesso,

DELIBERA

a) di ritenere compensabili (nei limiti di cui al comma 5 art. 12 Reg. C.N.F. n. 6/2014) i crediti formativi obbligatori conseguiti nel triennio 2017-2019 senza distinzione fra quelli in materia ordinamentale e previdenziale e quelli in materia deontologica e di etica professionale;

b) di ritenere compensabili (nei limiti di cui al comma 5 art. 12 Reg. C.N.F. n. 6/2014) i crediti formativi obbligatori in futuro conseguiti tranne il caso in cui gli stessi vengano espressamente assegnati nelle sole materie deontologica e di etica professionale

c) di prorogare alla data del 30.04.2020 il termine ultimo per il conseguimento di crediti formativi inerenti l'adempimento dell'obbligo formativo per il triennio 2017-2019;

d) di prorogare fino al 31.06.2020 il termine per l'invio dell'autocertificazione allegata alla circolare n. 6/2019 inviata da questo Consiglio in data 18.12.2019.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 16,19.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente

← L. U. Gm.



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 8

**RILASCIO ATTESTATO DI FORMAZIONE CONTINUA
(ART. 25 REGOLAMENTO N. 6/2104 DEL CNF)**

Il Consiglio, su relazione e proposta del Consigliere Noccesi;

- visto l'art. 7 del Regolamento per il rilascio dell'attestato di formazione continua approvato dal Consiglio con delibera n. 3 del 23.12.2016;
- vista la richiesta degli Avv.ti Letizia Merciai prot. 16066/19, Niccolò Lombardi Sernesi prot. 16067/19, Marco Mecacci prot. 15973/19 e Paola Colombo prot. 16319/19 per l'ottenimento dell'attestato di formazione continua ex art. 25 del Regolamento del CNF n. 6/2014 per il triennio 2017-2019;
- preso atto del parere favorevole della Commissione per l'Accreditamento delle attività formative del 15.01.2020;

tutto ciò premesso

DELIBERA

di rilasciare l'attestato di formazione continua agli Avv.ti Letizia Merciai, Niccolò Lombardi Sernesi, Marco Mecacci, Paola Colombo per il triennio 2017-2019.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 16,20.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 gennaio 2020

DELIBERA n. 9

**PARERE RICHIESTO DA AVV. ELEONORA TANZINI
Produzione in giudizio di corrispondenza non riservata fra avvocati**

Il Consiglio, su relazione e proposta del Consigliere Avv. Laura Ristori,

premessi:

- che con comunicazione del 9 gennaio 2020 (prot. n. 233) l'Avv. Eleonora Tanzini ha chiesto a questo Consiglio un parere come da richiesta allegata sotto la lettera "A" alla presente delibera;
- che la Commissione Pareri di questo Consiglio ha formulato il parere richiesto nel testo che sotto la lettera "B" viene allegato alla presente delibera e redatto dall'Avv. Jacopo De Fabritiis;
- che il Consiglio condivide il parere formulato;

tutto ciò premesso

DELIBERA

di condividere la risposta della Commissione Pareri formulata sulla richiesta in oggetto, mandando la Segreteria per la predisposizione e l'invio della lettera di risposta relativa a firma del Presidente della Commissione Pareri Avv. Laura Ristori.

La presente delibera è stata adottata all'unanimità dei presenti alle ore 16,30..

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 10

PIANO TRIENNALE DEL PERSONALE 2020 - 2022

Il Consiglio, su relazione e proposta del Presidente e del Consigliere Segretaroi;

premessi che:

- nell'attuale ordinamento giuridico l'Ordine si configura come Ente Pubblico non economico, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- pertanto occorre dare atto formalmente quali delle disposizioni in materia di personale pubblico si applicano anche all'Ordine, e quale è la situazione dell'Ordine di Firenze:
 - a) Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica. (Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "*non possono assumere personale*") – si applica all'Ordine degli Avvocati;
 - b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero (Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "*non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere*") - si applica all'Ordine degli Avvocati;
 - c) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere personale compreso quello delle categorie protette Art. 48, D.Lgs. n.198/2006 - si applica all'Ordine degli Avvocati
 - d) Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto - si applica all'Ordine degli Avvocati.
- con apposite deliberazioni è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia ed approvato il piano triennale di azioni positive 2020-2022 tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- che non esistono eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- che l'Ordine non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto, e che il bilancio 2020 ed i successivi bilanci 2021/2022 allo stato consentono la previsione di agevolmente sostenere la spesa di personale conseguente al mantenimento della attuale e vigente dotazione organica;

tutto ciò premesso

DELIBERA

di dare atto che:

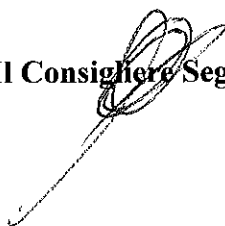
- è stato adottato il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
- l'Ordine non versa in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

di stabilire che:

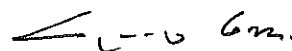
- viene approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022, mediante conferma della attuale vigente dotazione organica;
- sulla base della ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero, non sussistono condizioni di eccedenza e soprannumero.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 16,35.

Il Consigliere Segretario



Il Presidente





CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 11

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER IL PERSONALE DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

Il Consiglio, su relazione e proposta del Presidente e del Consigliere Segretario;

premessi che:

- l'art.48 del Dlgs 11 aprile 2006, n.198 (Testo Unico che riprende e coordina il D.lgs 23 maggio 2000, n.196 e la legge 10 aprile 2000, n.125) prevede che le pubbliche amministrazioni si dotino di un "Piano azioni positive";
- il Piano ha lo scopo di assicurare, nei rispettivi ambiti lavorativi, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni giuridiche in cui risulta sottorappresentata;

verificato che l'ordine deve dotarsi di un piano relativo al triennio 2020-2021-2022;

visto il piano di azioni positive, che viene allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale;

vista la conformità del piano proposto agli obiettivi dell'amministrazione e della normativa vigente in materia di pari opportunità;

ritenuto di procedere all'approvazione del piano azioni positive relativo al triennio 2020-2022, come da testo allegato;

ritenuto di dare informazione del presente provvedimento alle organizzazioni sindacali territoriali;

tutto ciò premesso

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte, il piano delle azioni positive per il personale dell'ordine degli avvocati di Firenze, valevole per il periodo 1/1/2020– 31/12/2022 fatte salve le integrazioni che potranno rendersi necessarie nel periodo considerato, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (all. A).
- 2) di dare atto che il presente piano non comporta oneri per l'ordine.
- 3) di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 16,39.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE

2020- 2021 - 2022

INDICE

Premessa.

Quadro normativo

La situazione dell'Ordine degli Avvocati della Provincia di FIRENZE

Azioni positive da attivare: obiettivi generali

Obiettivo 1 – Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Obiettivo 2 – Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Obiettivo 3 – Assegnazione dei posti di lavoro

Obiettivo 4 – Formazione professionale

Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)

Monitoraggio del P.A.P.

Durata.

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, di seguito denominato C.U.G., nell'ambito della direttiva del 4 marzo 2011- Linee guida sulle modalità di funzionamento del C.U.G. - emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e il Ministro per le Pari Opportunità - esercita, tra i diversi compiti propositivi, la "...- predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro ...".

Le azioni positive di questo Piano hanno lo scopo principale di contribuire ad accrescere il benessere organizzativo e lavorativo dell'Ente a beneficio sia dei dipendenti sia dell'Ente.

Per benessere organizzativo si intende comunemente la capacità dell'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli "attraverso la costruzione di ambienti e relazioni di lavoro che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni." (dalla Direttiva del 24 marzo 2004 del Ministro della Funzione Pubblica sulle misure finalizzate al miglioramento del benessere organizzativo nelle Pubbliche Amministrazioni).

Studi e ricerche sulle organizzazioni hanno dimostrato che le strutture più efficienti sono quelle con dipendenti soddisfatti e un "clima interno" sereno e partecipativo.

La motivazione, la collaborazione, il coinvolgimento, la corretta circolazione delle informazioni, la flessibilità e la fiducia delle persone sono tutti elementi che portano a migliorare la salute mentale e fisica dei lavoratori, la soddisfazione degli associati, dei clienti e degli utenti e, in via finale, ad aumentare la produttività.

Il concetto di benessere organizzativo si riferisce, quindi, al modo in cui le persone vivono la relazione con l'organizzazione in cui lavorano; tanto più una persona sente di appartenere all'organizzazione, perché ne condivide i valori, le pratiche, i linguaggi, tanto più trova motivazione e significato nel suo lavoro.

E' per questo che diventa necessario sviluppare competenze legate al modo in cui le persone vivono e rappresentano l'organizzazione e, soprattutto, tenere conto dell'ambiente, del clima in cui i dipendenti si trovano a dover lavorare ogni giorno.

Quadro normativo

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è previsto dall'art. 48 del D.Lgs n° 198/2006 "Codice delle pari opportunità", con la finalità di assicurare "la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

La direttiva ministeriale 23 maggio 2007 (Ministro per le riforme e le innovazioni nella P.A. E Ministra per i diritti e le pari opportunità) prevede le "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche."

La materia era tuttavia già disciplinata dai Contratti Collettivi Nazionali del comparto pubblico, in particolare il C.C.N.L., Enti pubblici non economici 16/02/1999, all'art. 7, prevedeva la costituzione del Comitato Pari Opportunità e interventi che si concretizzassero in "azioni positive" a favore delle lavoratrici. L'art. 4, comma 5, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 01/10/2007, prevede "...*Gli enti, ai sensi dell'art. 57 del d. lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 1, del CCNL del 16 febbraio 1999, promuovono, anche in relazione alle modalità contenute nel d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.*

1/bis. In tale ambito, i Comitati per le pari opportunità, istituiti presso ciascun ente, nell'ambito delle forme di partecipazione previste dall'art. 6, lett. d), svolgono i seguenti compiti:

a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l'ente è tenuto a fornire;

b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all'art. 4, comma 3, lett. A);

c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l'affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);

d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne e di quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla "Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche" emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 24 maggio 2007;

e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti."

1/ter. Ai fini del comma 1/bis gli enti, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenziano nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della Direttiva stessa."

Il D.Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 ha modificato l'art. 6 del D.Lgs. n° 81/2008 che disciplina la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, prevedendo l'obbligo di includere nel documento di valutazione dei rischi quello derivante da stress lavoro-correlato che, pur avendo una matrice individuale, in quanto dipende dalla capacità delle singole persone di far fronte agli stimoli prodotti dal lavoro e alle eventuali forme di disagio che ne derivano, è legato principalmente a:

- chiarezza e condivisione degli obiettivi del lavoro;
- valorizzazione ed ascolto delle persone;
- attenzione ai flussi informativi;
- relazioni interpersonali e riduzione della conflittualità;
- operatività e chiarezza dei ruoli;
- equità nelle regole e nei giudizi;

L'art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2011 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all'art. 7 prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno» e all'art. 57 con la previsione della costituzione del C.U.G. "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

In quest'ottica è opportuno, come indicato nella Direttiva 4 marzo 2011 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'innovazione e il Ministro per le pari opportunità "l'ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all'accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza"

Le disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

Negli scopi delle azioni positive si annovera tra l'altro:

- eliminazione delle disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- superamento delle condizioni di organizzazione e di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere e di altri fattori di differenza, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio

nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- promozione dell'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto-rappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati e nei ruoli e livelli di responsabilità;
- favorire - anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro - l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all'interno delle famiglie.

La situazione dell'Ordine degli Avvocati di Firenze

Gli ultimi anni sono stati caratterizzati da una continua evoluzione del contesto normativo di riferimento e dell'assetto istituzionale. Ciò ha comportato una ridefinizione dell'organigramma e del funzionigramma dell'Ente attraverso sostanziali riorganizzazioni operative, non ancora formalmente incardinate in un regolamento di organizzazione

Dovrà essere verificato come portare a regime un sistema di valutazione della performance premiante.

In questo contesto la valorizzazione delle persone è un elemento fondamentale che richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi.

Come ricordato nella Direttiva "un ambiente di lavoro in grado di garantire pari opportunità, salute e sicurezza è elemento imprescindibile per ottenere un maggior apporto dei lavoratori e delle lavoratrici, sia in termini di produttività sia di appartenenza".

L'impegno dell'Ordine è sempre stato orientato in questa direzione, in particolare:

- sono favorite soluzioni per conciliare i tempi di lavoro e le esigenze familiari;
- è stata promossa la formazione dei dipendenti con partecipazione a corsi sia esterni che interni.

AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020-2021-2022

Obiettivi Generali

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati, nella definizione degli obiettivi, si ispira ai seguenti principi:

- Pari opportunità come condizione di uguale possibilità o pari occasioni favorevoli di riuscita;
- Azioni positive come strategia destinata a realizzare l'uguaglianza delle opportunità.

In quest'ottica gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati nel corso del triennio intende, quindi, realizzare il Piano di Azioni Positive teso ai seguenti obiettivi generali:

1. **Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro**
2. **Tutela nell'ambito delle assunzioni di personale**
3. **Assegnazione dei posti di lavoro**
4. **Formazione professionale**
5. **Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)**

OBIETTIVI E AZIONI

Obiettivo 1-Tutela delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro

Il Consiglio dell'Ordine si impegna ad evitare il verificarsi di situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate da pressioni o molestie sessuali, mobbing, atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, atti discriminatori o vessatori. A tal fine richiama le vigenti disposizioni già previste dalla normativa e dai contratti collettivi nazionali di lavoro contrattuali.

Azione

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati ha adottato un codice di condotta comportamentale per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori allo scopo di:

- impedire il verificarsi di casi di molestia sia sessuale che psicologica;
- garantire un ambiente di lavoro sereno in cui trovi attuazione il principio di uguaglianza di trattamento dei lavoratori;
- garantire il diritto a non venire danneggiati a causa di ingiusto comportamento altrui;
- garantire il diritto di tutti i lavoratori/trici a svolgere la propria prestazione in condizioni che non danneggino in alcun modo alla sua salute fisica e psichica;
- prevenire l'assunzione da parte di superiori e colleghi di atteggiamenti moralmente violenti e vessatori nei confronti di coloro che si intende, per svariate ragioni, emarginare sia professionalmente che socialmente (mobbing).

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si impegna a consegnare copia del codice di comportamento a tutti i dipendenti al momento dell'assunzione e a vigilare sull'osservanza delle disposizioni contenute in detto codice da parte di tutti i dipendenti.

Obiettivo 2 – tutela nell'ambito delle assunzioni di personale

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si impegna ad assumere il proprio personale nel rispetto della normativa vigente senza privilegiare l'uno o l'altro sesso.

Azioni

Nella stesura dei bandi di concorso, si osserveranno, anche per le assunzioni a tempo determinato, per incarichi professionali o selezioni per collaborazioni, le indicazioni sotto riportate :

- Assicurazione del costante rispetto delle condizioni di pari opportunità, evitando la individuazione di condizioni di ammissione o di prove concorsuali che possano favorire o pregiudicare la pari opportunità.

Obiettivo 3- assegnazione dei posti di lavoro

Le assegnazioni ai posti di lavoro avvengono esclusivamente sulla base della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, tenendo conto, se necessario, delle condizioni di salute e di eventuali limitazioni conseguenti ai controlli sanitari , nel rispetto delle competenze e del bagaglio professionale degli operatori.

Azione

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati assicurerà che l'utilizzo delle risorse umane assegnate per la realizzazione degli obiettivi di gestione avviene nel rispetto delle condizioni di pari opportunità.

Obiettivo 4- Formazione professionale

Il piano formativo terrà conto delle priorità formative di ciascun Servizio svolto, consentendo ai lavoratori , uomini e donne, pari opportunità in ordine alla possibilità di frequenza, rendendo gli stessi accessibili e compatibili con le situazioni familiari o con i rapporti di lavoro a tempo parziale.

Al personale in rientro dalla gravidanza o da assenze prolungate per malattia, se necessario, sarà assicurato idoneo percorso formativo per consentire il recupero della professionalità e la valorizzazione delle competenze e delle attitudini in linea con le evoluzioni della normativa e delle procedure interne.

Nel corso del congedo del personale (per gravidanza, parentale o durante lunghi periodi di assenza per malattia), ai dipendenti sarà assicurata la completa informazione in ordine alle eventuali variazioni di normative che interessano la struttura di assegnazione, nonché le variazioni nelle procedure interne, con particolare riferimento alle procedure di informatizzazione e di gestione del personale.

Azioni:

Predisposizione del **Programma formativo**, tenendo conto della necessità di assicurare effettive condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

Individuazione di **tutors a supporto del re-inserimento lavorativo**, che consenta al dipendente neoassunto o in mobilità o rientrante dopo un lungo periodo di assenza, di affrontare con maggior serenità i propri compiti, avendo la consapevolezza di poter contare su un gruppo di persone disponibili ad "informarlo/aggiornarlo" sugli aspetti più pratici ed organizzativi tipici. La presente azione prevista a favore di tutti i dipendenti immagina come maggiori fruitori le donne, che, per natura e di fatto, beneficiano maggiormente di aspettative/assenze lunghe (maternità, aspettative per cure ad anziani/figli...).

Attivazione, anche con la collaborazione delle organizzazioni sindacali, di **apposito percorso formativo** mirato all'informazione ed alla sensibilizzazione del personale dipendente **in materia di pari opportunità** e teso a garantire un "buon clima lavorativo"

Obiettivo 5 – Condizioni di lavoro (flessibilità oraria e conciliazione con le necessità familiari)

Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati si riserva di verificare se necessaria la introduzione di un progetto di conciliazione dei tempi di cura e di lavoro, con il quale è prevista l'applicazione di un orario di lavoro "agevolato" per eventuali dipendenti che, per la gestione di figli che frequentano la scuola primaria di primo grado o che devono accudire parenti anziani, hanno particolari esigenze di entrata e uscita dal lavoro. Il progetto consentirà infatti flessibilità orarie in entrata ed in uscita in misura superiore rispetto a quella oggi normalmente consentita.

La applicazione delle normative vigenti in materia di assistenza a familiari invalidi e di congedi parentali verrà inoltre assicurata ai lavoratori attraverso idonea modulistica e adeguata informazione a cura dell'Ufficio preposto alla gestione del personale.

Azioni

Progetto conciliazione tempi di cura e di lavoro, finalizzata ad agevolare la conciliazione tra vita lavorativa e familiare del dipendente ampliando la fascia di flessibilità.

MONITORAGGIO DEL PIANO

Per la verifica ed il monitoraggio in itinere ed ex post del presente Piano triennale di Azioni Positive, Il Consiglio dell'Ordine degli Avvocati attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Presidente dell'Ordine, che ne darà comunicazione al C.U.G. con cadenza annuale.

Il C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P..

DURATA

Il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale.

Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento.



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 12

ESAME PROVVEDIMENTI CDD

Il Consiglio, ai sensi del Regolamento per l'esercizio della facoltà di impugnazione dei provvedimenti del Consiglio Distrettuale di Disciplina, adottato con delibera n. 1 del 14.02.2018 udite le relazioni dei Consiglieri assegnatari, si pronuncia sui seguenti fascicoli:

R.R.	55/2014	Consigliere Bonafede	non luogo a provvedere
R.R.	20/2019	Consigliere Medaglia	non luogo a provvedere
R.R.	192/2016	Consigliere Voce	non luogo a provvedere
R.R.	25/2015	Consigliere Zaru	non luogo a provvedere
R.R.	155/2019	Consigliere Facchini	non luogo a provvedere
R.R.	137/2015	Consigliere Gaviraghi	non luogo a provvedere
R.R.	30/2019	Consigliere Abbate	non luogo a provvedere
R.R.	106/2019	Consigliere De Fabritiis	non luogo a provvedere
R.R.	139/2015	Consigliere Gramigni	non luogo a provvedere
R.R.	152/2017	Consigliere Pasquinuzzi	non luogo a provvedere
R.R.	24/2014	Presidente Cassi	non luogo a provvedere

La presente delibera è stata adottata alle ore 17,25.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente



CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI FIRENZE

VERBALE DELL'ADUNANZA DEL 22 GENNAIO 2020

DELIBERA n. 13

**ASSOCIAZIONE DONNE GIURISTE ITALIA
"PATROCINIO A SPESE DELLO STATO
TUTELA DEI DIRITTI NEL PRISMA DEI PROBLEMI ATTUATIVI"
RICHIESTA PATROCINIO**

Il Consiglio, su relazione del Presidente,

- vista la richiesta di patrocinio dell'Ordine avanzata dall'Associazione Donne Giuriste Italia (prot. 509), per il convegno "*Patrocinio a spese dello Stato tutela dei diritti nel prisma dei problemi attuativi*", che si terrà a Firenze il giorno 25.03.2020;
- considerata la rispondenza dell'iniziativa agli scopi istituzionali dell'Ordine, ai sensi dell'art. 2, co.1, lett. c) del Regolamento del Consiglio approvato con delibera n. 2 del 1 giugno 2016,

DELIBERA

di condividere la proposta e di concedere il patrocinio dell'Ordine e di delegare l'Avv. Giuseppina Abbate ad intervenire in rappresentanza del Consiglio consentendo l'indicazione del ruolo di Consigliere dell'Ordine.

Manda la Segreteria per le comunicazioni.

La presente delibera è stata adottata, all'unanimità dei presenti, alle ore 17,29.

Il Consigliere Segretario

Il Presidente