

CONSIGLIO DELL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DI PADOVA
DELIBERE DI SPESA
ESTRATTI DEI VERBALI DI ADUNANZA

FEBBRAIO 2020

Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Padova
Verbale di Adunanza
n. 005/2020
del 03.02.2020

[OMISSIS]

5. Istanze rimborsi spese e pagamenti (rel. Cons. Tesoriere)

Il Consiglio delibera e dà mandato al tesoriere di provvedere ai seguenti pagamenti:

- € 103,00 all'avv. Raffaella Moro, quale rimborso delle spese di viaggio in treno a Roma in occasione della partecipazione alla manifestazione nazionale "Imputati per sempre? No, grazie", del 28.1.2020; si astiene l'avv. Moro.
- € 300,00 alla Camera Civile per attività di formazione professionale del 2019, come da richiesta del 20.1.2020;
- € 15.705,00 a Namirial, per il rinnovo della fatturazione elettronica in favore degli iscritti.

Il tesoriere riferisce altresì che è pervenuta la fattura del Teatro stabile del Veneto per l'evento del 13.1.2020, il cui pagamento è stato peraltro già deliberato con delibera del 4.11.2019.

[OMISSIS]

28. Acquisto volumi Zanichelli: "Appalti pubblici e concessioni" della collana: Le riforme del diritto italiano e il commentario del c.c. e codici collegati Scialoja – Branca- Galgano "Legati" (Commissione Biblioteca)

Il cons. Fratucello, sentita la commissione competente, illustra la proposta di acquisto da parte dei testi in oggetto. Il Coa, sentita la relazione approva l'acquisto del solo testo "Appalti pubblici e concessioni"

[OMISSIS]

33. Varie ed eventuali

Il cons. Fratucello ribadisce la necessità di rispondere all'agenzia Giuffrè per il rinnovo delle banche dati giuridiche già scadute (cartacee e on line) con uno sconto del 10 % rispetto al prezzo di listino:

- riviste cartacee

Cassazione Penale € 295,00

Rivista Italiana di Diritto e Procedura Penale € 160,00

Foro Amm.vo € 310

Giurisprudenza Costituzionale € 260

Diritto di Famiglia € 170

Responsabilità Civile e Previdenza € 175

Rivista Notariato € 155

Rivista Società € 155

Riv. Trimestrale Diritto e Procedura Civile € 145

Riv. Italiana di Diritto del Lavoro € 170

- abbonamento on line alle seguenti riviste:

Diritto Informazione ed Informatica € 115 + iva 4%

Diritto Pubblico Comunitario € 127 + iva 4%

Diritto Autore € 74 + iva 4%

Diritto Industriale € 96 + iva 4%

. Il consiglio, stante l'urgenza, ritenuta l'opportunità di mantenere il servizio per i colleghi, ormai esistente da anni, approva la proposta di rinnovo annuale, riservandosi nuova valutazione alla luce della prevista riorganizzazione della biblioteca.

[OMISSIS]

Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Padova
Verbale di Adunanza
n. 006/2020
del 10.02.2020

[OMISSIS]

5. Istanze rimborsi spese e pagamenti (rel. Cons. Tesoriere).

Il Consiglio delibera e dà mandato al tesoriere di provvedere ai seguenti pagamenti:

- € 59,00 all'avv. Lorenzo Zanella, per le spese anticipate per conto del CPO di Padova per il corso in materia di antidiscriminazione tenutosi a Venezia, come da richiesta della Presidente del CPO del 31.1.2020;
- € 180,50 all'avv. Maddalena Prisco quale rimborso delle spese di viaggio (di cui euro 162,55 per biglietti del treno ed euro 18,00 per spese di taxi) a Roma in occasione della partecipazione ai gruppi di lavoro organizzati dalla Commissione Pari Opportunità del CNF in data 30.1.2020, come da richiesta del 31.1.2020.

[OMISSIS]

13. Avvocatura incontra la città

Il Cons. Brunazetto riferisce di aver reperito il preventivo per la diffusione della pubblicità radiofonica in più stazioni radiofonica per 1400,00 più iva e 80 € più iva per la realizzazione dello spot.

Il Cons. Rossato riferisce del preventivo per la realizzazione delle shopper per i prossimi eventi. D'intesa con il presidente dà lettura dei 3 preventivi di spesa dello stesso fornitore che variano a seconda del quantitativo; quello più conveniente è quello di 2000 borse per un importo di 1.700,00 oltre iva.

Il Consiglio approva l'acquisto di 2000 borse, tenuto conto anche del ribasso praticato rispetto all'anno precedente. Si demanda alla tesoreria per quanto di competenza

[OMISSIS]

15. Richiesta patrocinio convegno Camera Penale 13 marzo 2020 "Fine vita e diritto all'autodeterminazione della persone private della libertà" (rel.Cons. Avv. Bizzotto/Ferraro)

La Cons. Bizzotto riferisce dell'oggetto del convegno e ne rileva il particolare interesse; evidenzia pure che nella domanda è richiesto il contributo per l'utilizzo della Sala Rossini

(439,00 euro). Il Coa delibera favorevolmente, in ordine al patrocinio e in ordine alla concessione del contributo richiesto, dando mandato al tesoriere di provvedere al relativo pagamento.

Si astiene il Consigliere Fratucello per quanto concerne la concessione del patrocinio.

[OMISSIS]

Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Padova
Verbale di Adunanza
n. 007/2020
del 17.02.2020

[OMISSIS]

5. Istanze rimborsi spese e pagamenti (rel. Cons. Tesoriere)

Il Consiglio delibera e dà mandato al tesoriere di provvedere ai seguenti pagamenti:

- € 148,00 all'avv. Stefano Fratucello, quale rimborso delle spese di viaggio in treno a Roma in occasione della partecipazione all'Agòrà del 5.2.2020 presso il CNF.
- € 54,49 a Macron Store per l'omaggio al nuovo Presidente del Tribunale di Padova in occasione dell'incontro del 27.1.2020, come da fattura 31.1.2020;
- € 55,00 oltre IVA, per totali euro 67,10, a Consulenzzeit.com di Scalabrin Massimo, come da proforma n. 1/2020 del 22.1.2020.

Il tesoriere riferisce altresì che è pervenuta comunicazione da parte del CPO dell'avvenuta conferma della cassa Forense dell'erogazione del saldo di euro 9.999,12 per il progetto vincitore del bando n. 13-2017. Una volta pervenuto l'accredito, bisognerà pagare le fatture a saldo dei fornitori, per il corrispondente importo.

[OMISSIS]

7. Delibera contratto albosfera di Sferabit (rel. Cons. Tesoriere)

Il tesoriere riferisce di non essere riuscita a reperire l'originale sottoscritto del contratto stipulato con Sferabit nel giugno 2013 per la fornitura del gestionale Albosfera e Formasfera. Essendo ora pervenute le fatture 2020 relative al canone annuale, ed essendo necessario procedere al relativo pagamento, si rende opportuno ratificare anche formalmente il contratto, pacificamente operante tra le parti sin dal 2013.

Il Consiglio, sentita le relazione del tesoriere, delibera di considerare integrato e fatto proprio il contratto di Sferabit datato 4.6.2013, come da allegato.

8. Pagamenti fatture SFERABIT (rel. Cons. Tesoriere)

Il tesoriere riferisce di essere ancora in attesa di chiarimenti da parte di Sferabit in relazione al canone annuale relativo al gestionale OMF, il cui importo è variato da euro 200,00 ad euro 350,00.

[OMISSIS]

11. Questione concorso per assunzione personale- adempimenti (rel. Presidente e Cons. Segretario)

Il Segretario in uno con il Presidente dà lettura delle predisposte comunicazioni e dei piani necessari e prodromici alla predisposto:

Il **Piano triennale dei fabbisogni di personale**, PTFP, è un atto di programmazione da adottarsi ai sensi dell'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001. L'art. 6, comma 2, del citato D.Lgs. n. 165/2001, così come novellato dall'art. 4, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le pubbliche amministrazioni adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con le linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 8/5/2018, pubblicato in data 27/7/2018 nella Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 173, *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*.

Il concetto di fabbisogno va valutato sotto il profilo quantitativo, riferito al contingente numerico di unità di personale necessarie per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, oltre che sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie delle categorie e dei profili professionali rispondenti alle esigenze funzionali ed organizzative dell'ente.

Il PTFP si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere motivata.

L'Ordine degli Avvocati di Padova, con il presente provvedimento si va ad approvare il PTFP per il triennio 2020-2022, anche in considerazione dell'imminente necessità di avviare l'iter procedimentale per bandire un concorso pubblico per l'Area B, posizione economica B1.

Il PTFP è oggetto di pubblicazione, in quanto contenente le informazioni riguardanti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il PTFP dell'Ordine degli Avvocati di Padova prevede, conseguentemente, per l'anno 2020 l'attivazione della procedura concorsuale per il reclutamento inizialmente di una unità di personale nell'Area B, posizione economica B1, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e la successiva assunzione del candidato che risulterà vincitore del concorso.

Resta ferma la possibilità di scorrimento della graduatoria stessa, in caso di esigenze che si verificheranno nell'arco di validità della presente programmazione triennale, sia per sopravvenute necessità assunzionali collegate alle esigenze organizzative dell'ente, che per far fronte ad eventuali processi di cessazione – per pensionamento o trasferimento – del personale attualmente in servizio nella medesima Area B.

1. Quadro normativo di riferimento

La legge di bilancio statale n. 145/2018 aveva introdotto, a decorrere dall'1 gennaio 2019, significative novità in tema di assunzioni e concorsi.

Nello specifico erano stati introdotti dei nuovi limiti per i concorsi banditi nell'anno 2019 (art. 1, comma 361) consistenti nella possibilità di utilizzare le relative graduatorie esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso

Per le graduatorie antecedenti, il comma 362 della medesima legge disciplinava la nuova validità temporale delle stesse.

Con il comma 148 e segg. dell'art. 1 della legge 160/2019 (la legge di bilancio per l'anno 2020) è stata disposta l'abrogazione di entrambe le disposizioni citate.

Conseguentemente, il concorso che si andrà a bandire nell'anno 2020, potrà essere utilizzato sia per l'assunzione del candidato che risulterà vincitore dello stesso, che per eventuali scorrimenti della relativa graduatoria, motivati, come accennato, da esigenze dell'ente, nel rispetto del presente piano dei fabbisogni e dei suoi aggiornamenti futuri.

Ulteriori riferimenti normativi da considerarsi sono la sospensione degli obblighi di cui all'art. 30 del D.Lgs 165/2001 disposta dall'art. 8 della legge n. 56/2018 e la piena vigenza dell'art. 34bis dello stesso D.Lgs 165/2001 che impone alle varie amministrazioni pubbliche che intendono bandire un concorso di procedere con l'esperimento della relativa procedura, finalizzata alla verifica dell'eventuale presenza di personale collocato nelle liste regionali di disponibilità.

Non risultano più presenti disposizioni di diretta applicazione per l'Ordine in merito a specifiche percentuali di copertura del turn-over, presenti invece nel quadro normativo precedente.

2. L'organizzazione dell'Ente

L'Ordine degli Avvocati di Padova ha una dotazione organica così formalizzata:

Tabella 1 "Dotazione organica" al 31.12.2019

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	1	0	0	
Posiz. 2	0	0	0	0	
Posiz. 3	0	1	4	0	
Totale	0	2	4	0	6

Il presente piano intende rimodulare tale dotazione, da considerarsi come spesa potenziale massima sostenibile, non valicabile dal PTFP, come di seguito specificato:

Tabella 1 "Dotazione organica" al 01.03.2020

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1	0	1	2	0	
Posiz. 2	0	0	0	0	
Posiz. 3	0	1	4	0	
Totale	0	2	6	0	8

3. Il personale in servizio complessivamente al 31/12/2019

Il personale complessivamente in servizio alla data del 31/12/2019 presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Padova risultava così distribuito:

Tabella 2 "Personale in servizio"

	Dirigenti	Categoria C	Categoria B	Categoria A	Totale
Posiz. 1		2		-	
Posiz. 2					
Posiz. 3		1	4		
Totale	0	3	4		7

Nel personale in servizio si tiene conto del personale di ruolo, anche con rapporto a tempo parziale, comandato in entrata o a tempo determinato

Tra il personale in servizio non risultano esservi rapporti di lavoro a tempo parziale.

4. Il personale comandato

Presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Padova non risulta esservi personale in posizione di comando in entrata o in uscita alla data del 31/12/2019.

5. Il personale a tempo determinato o con altri rapporti di lavoro flessibile

Presso gli uffici dell'Ordine degli Avvocati di Padova risultava esservi n. 1 dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato (inquadrate nell'Area C, posizione economica C1) alla data del 31/12/2019.

Nell'anno 2020 l'ente, qualora necessario per lo svolgimento delle proprie funzioni fondamentali potrà procedere alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato e/o di somministrazione lavoro e/o di lavoro autonomo, a seguito dell'esperimento delle previste procedure selettive/comparative o di scorrimento, per tali finalità, della graduatoria concorsuale che andrà a formularsi al termine della relativa procedura selettiva.

6. Le categorie protette

L'Ordine degli Avvocati di Padova, avendo meno di n. 15 dipendenti, non è soggetto agli obblighi di cui alla L. n. 68/1999

7. Cessazioni di personale triennio 2020 – 2022

Nel triennio 2020-2022 per ciò che concerne le previsioni di cessazione del personale del comparto a tempo indeterminato, si prevede il collocamento in quiescenza del seguente personale:

- Sig. Manuela Guadagnin dipendente di ruolo nell'Area B, posizione economica B3, entro il 31/12/2020,

Per far fronte alla cessazione sopra indicata e, più in generale, per soddisfare gli specifici fabbisogni dell'ente, nel corso dell'anno 2020 si conferma, anzitutto, la necessità di portare a compimento la procedura concorsuale oggetto del presente provvedimento, prevedendo sin d'ora la possibilità (da confermarsi con successivo atto deliberativo del Consiglio dell'Ordine) di assumere un ulteriore candidato tra coloro che risulteranno idonei al termine della procedura concorsuale stessa per far

fronte al pensionamento sopra indicato.

Nel caso, in corso d'anno o nelle successive annualità di riferimento della presente programmazione triennale, emergesse la necessità di acquisire ulteriore personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella medesima Area e posizione di inquadramento, verranno poste in essere le operazioni finalizzate allo scorrimento della relativa graduatoria concorsuale.

Qualora emergesse la necessità di acquisire professionalità diverse, si potrà invece prevedere l'indizione di una o più ulteriori procedure concorsuali volte all'acquisizione delle professionalità necessarie, previo aggiornamento del presente provvedimento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Con il presente provvedimento, si delinea, altresì, a livello generale, il piano **Piano triennale della performance** per il triennio 2020/2022.

I contenuti principali dello stesso sono riassumibili nella necessità di quantificare ed approvare il fondo per il trattamento accessorio del personale dell'Ordine a seguito dell'ampliamento della dotazione organica dell'ente conseguente alla creazione di n. 2 posizioni di livello B1;

Sulla base di quella che risulterà essere la metodologia di valutazione dei risultati del personale dipendente, potrà essere erogato a consuntivo (e quindi, indicativamente, con la mensilità stipendiale di luglio il premio di produttività per i dipendenti dell'ente sulla scorta della seguente ripartizione meritocratica:

- Personale collocato nella prima fascia di merito: 100% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella seconda fascia di merito: 90% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella terza fascia di merito: 80% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella quarta fascia di merito: 50% del premio massimo annuale;
- Personale collocato nella quinta fascia di merito: nessun premio annuale.

A ciascun dipendente dell'ente verranno assegnati – di norma entro il mese di giugno di ciascun anno – obiettivi di performance individuale e di performance organizzativa.

Sulla scorta del processo di valutazione degli obiettivi verrà attribuito un punteggio da punti 0 a punti 100.

Chi consegnerà un punteggio complessivo da punti 91 a punti 100 sarà collocato nella prima fascia di merito;

Chi consegnerà un punteggio complessivo da punti 81 a punti 90 sarà collocato nella seconda fascia di merito;

Chi consegnerà un punteggio complessivo da punti 71 a punti 80 sarà collocato nella terza fascia di merito;

Chi consegnerà un punteggio complessivo da punti 61 a punti 70 sarà collocato nella quarta fascia di merito;

Chi consegnerà un punteggio complessivo da punti 0 a punti 60 sarà collocato nella quinta fascia di merito;

Le valutazioni conseguite saranno valutate – insieme ad altri fattori quali l'esperienza professionale – anche ai fini dell'eventuale attribuzione di progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree di inquadramento, che l'ente potrà disporre sulla base della relativa disponibilità di risorse all'interno della componente stabile del fondo per il trattamento accessorio del personale.

Da ultimo, con il presente provvedimento, si delinea, altresì, a livello generale, il piano **Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità**, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006.

Ciascuna pubblica amministrazione ha l'obbligo di predisporre piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari

opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, pena il divieto di nuove assunzioni comprese le categorie protette.

In Italia, il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, così come novellato dall'articolo 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 indica, tra le finalità del Testo Unico quella di *"realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica."*

Il successivo articolo 7 al comma 1 specifica 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."*

Risulta, quindi, del tutto evidente l'importanza strategica attribuita dal legislatore alla gestione del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche affinché venga organizzato e gestito considerandolo "risorsa" e non solo "costo", cui attingere al fine di dare compimento ai principi costituzionali sul lavoro in tutto il territorio nazionale.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* ha raccolto in un unico testo, aggiornato nel tempo, la maggior parte delle norme europee e nazionali in materia di pari opportunità e di prevenzione e contrasto alle discriminazioni per motivi sessuali e rimane, perciò, la norma nazionale di riferimento principale in materia.

In particolare, il Codice suggerisce all'articolo 42, l'adozione di azioni positive mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, evidenziando gli ambiti precisi su cui queste devono intervenire. Nella seconda parte del comma 2, individua gli obiettivi specifici delle azioni positive che con il presente provvedimento l'Ordine degli Avvocati di Padova fa proprie:

- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai 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 tra i due sessi.
- valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

La strategia delle azioni positive dell'Ordine degli Avvocati di Padova è, quindi, rivolta alla rimozione di quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità, tra lavoratrici e lavoratori, attraverso l'introduzione di meccanismi di prevenzione o che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Il Consiglio sentita la relazione del Presidente, del Segretario e previa approvazione sotto i profili predisposti da parte del RPCT, delibera di approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale, piano delle triennale delle performance, piano triennale delle azioni positive

in materia di pari opportunità, e di pubblicare quanto necessario nell'area amministrazione trasparente

[OMISSIS]

19. Avvocatura incontra la città – approvazione piano comunicazione radiofonica

il Cons. Scabia con riguardo al già comunicato preventivo di spesa per il piano di comunicazione radiofonica.

Il Consiglio sentita la relazione delibera la spesa per € 1805,60 comprensivo di IVA come da prospetto

[OMISSIS]

21. Acquisto penne Monte Grappa (rel. Presidente)

Il Presidente riferisce l'acquisto delle 150 penne d'intesa con la fondazione

Il Consiglio sentita la relazione delibera la spesa come da successiva fattura elettronica

[OMISSIS]