

Gli avvocati dipendenti e dirigenti

di Arturo Bianco – www.marcoaurelio.comune.roma.it

Gli Enti Locali che hanno propri dipendenti o Dirigenti che esercitano per conto dell'Ente il ruolo di Avvocati devono garantire che questa sia la loro attività esclusiva. Devono, inoltre, valorizzare questa specifica professionalità. Devono erogare, previa l'adozione di un regolamento, compensi per i contenziosi condotti con successo per l'Ente. Tali benefici vanno finanziati dal fondo per le risorse decentrate e, solo nei casi in cui l'altra parte sia stata condannata al pagamento delle spese, possono andare in deroga al tetto del fondo. Possono essere, così, riassunte le principali indicazioni per le Amministrazioni Locali nella organizzazione e gestione dell'attività di rappresentanza in giudizio. Tenendo presente che la stragrande maggioranza delle esperienze realizzate evidenzia i risultati ottenuti in termini di riduzione degli oneri e di esito dei contenziosi stessi.

LE ATTIVITA'

I dipendenti e Dirigenti degli Enti Locali possono esercitare la professione di Avvocato esclusivamente per la propria Amministrazione, venendo iscritti ad una specifica sezione dell'Albo professionale. Anche se essi sono in part time per una frazione non superiore al 50%, non possono essere iscritti all'Albo e, quindi, il vincolo dell'esclusività opera senza alcuna deroga e/o limitazione.

L'iscrizione all'Albo è subordinata all'accertamento che essi svolgono in modo esclusivo l'attività di Avvocato per conto dell'Ente. Se tale requisito manca perché svolgono, anche per una quota del tempo di lavoro, altre attività, è da considerare inibita la possibilità di essere iscritti all'Albo degli Avvocati e, quindi, di potere svolgere la professione. Lo svolgimento di attività gestionali e le relative responsabilità sono consentite solamente in quanto necessarie all'esercizio dei compiti di coordinamento dell'Avvocatura: avere assegnate responsabilità gestionali ulteriori determina, come conseguenza, l'impossibilità dell'iscrizione all'Albo professionale.

L'INQUADRAMENTO

Agli Avvocati dipendenti dell'Ente deve essere garantita un'ampia autonomia operativa in omaggio all'analogo principio di carattere generale che regola l'esercizio della professione forense. E', questo, un punto assai rilevante, che deve essere assunto come elemento essenziale nelle scelte di carattere organizzativo. L'eventuale inserimento dell'Avvocato in una struttura complessa, soprattutto nel caso in cui alla direzione della stessa non sia preposto un legale, deve rispettare il principio del riconoscimento di un'ampia autonomia, principio che non può essere limitato sul terreno delle scelte di rappresentanza in giudizio. Non vi sono problemi di inquadramento nel caso di Dirigenti: questi problemi si pongono nel caso in cui gli Avvocati siano inquadrati nella categoria D. In primo luogo si pone l'esigenza del loro inquadramento nella posizione giuridica 3; esigenza che assume un carattere vincolante nel caso in cui nell'Ente vi sia tale differenza nell'ambito della categoria. Si pone, inoltre, l'esigenza dell'assegnazione di un incarico di posizione organizzativa e/o di alta professionalità in considerazione dei compiti svolti.

I BENEFICI

Gli Avvocati dipendenti, sulla base dell'articolo 27 del CCNL 14.9.2000, e i Dirigenti, sulla base dell'articolo 37 del CCNL 23.12.1999, hanno diritto all'erogazione di compensi per i contenziosi condotti con la vittoria dell'Ente. Viene richiamato quanto previsto dal R.D.L. n. 1578 del 1933: quindi compensi sia nel caso di successo con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese

legali, sia nel caso di successo con compensazione delle spese. In questo secondo caso il compenso non deve superare il 50% di quanto spetta sulla base della prima ipotesi. Il parere Aran 0045709 riassume le condizioni che consentono l'erogazione dei compensi agli Avvocati per i contenziosi condotti con successo: formale istituzione dell'ufficio dell'Avvocatura; specifica regolamentazione della disciplina dell'erogazione di tali compensi; limitazione esclusivamente al "personale formalmente inquadrato nello specifico profilo di Avvocato ed assegnato all'ufficio dell'Avvocatura dell'Ente". Ed ancora, non estensione "a tutti coloro che svolgono funzioni di rappresentanza o difesa dell'Ente"; divieto di estensione ad "altre categorie di personale non rientranti espressamente nell'ambito di applicazione del citato art. 27 del CCNL del 14.9.2000". Viene, inoltre, espressamente stabilito il divieto dell'erogazione del compenso in esame per attività stragiudiziali. Si afferma espressamente che questi compensi possono essere corrisposti anche nel caso di sentenze favorevoli all'Ente con compensazione delle spese. In questo senso si citano la sentenza del TAR Puglia Lecce, Sezione III, n. 847 del 25.3.2010 e la deliberazione n. 2/2010 della Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti della Basilicata.

IL TETTO AL FONDO

La Ragioneria Generale dello Stato con il parere 0045709 dello scorso 3 settembre limita l'esenzione di questi oneri dal tetto del fondo, che non può essere superiore a quello del 2010, esclusivamente ai benefici che derivano da contenziosi vinti con condanna dell'altra parte al pagamento delle spese legali. Infatti si afferma che "nel caso di compensi in favore degli Avvocati non derivanti da condanna alle spese della controparte, la fonte di finanziamento non può che incidere sugli equilibri del bilancio dell'Ente e, pertanto, sono assoggettati al vincolo del tetto al fondo per la contrattazione decentrata ex articolo 9, comma 2 bis, DL n. 78/2010". In questo senso viene richiamato il parere della Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti dell'Umbria n. 3/2012.

Il parere ci ricorda, infine, che, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 1, comma 208, della Legge n. 266/2005 (Finanziaria 2006), "le somme finalizzate alla corresponsione di compensi professionali dovuti al personale dell'Avvocatura interna delle Pubbliche Amministrazioni sulla base di specifiche disposizioni contrattuali sono da considerare comprensive degli oneri riflessi a carico del datore di lavoro".