

32370-21

AULA 'B'



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Oggetto

Dirigenza
scolastica
Perequazione
interna
all'area
Principio di
parità di
trattamento

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. ANTONIO MANNA - Presidente -

Dott. PAOLO NEGRI DELLA TORRE - Consigliere -

Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO - Rel. Consigliere -

Dott. CATERINA MAROTTA - Consigliere -

Dott. FRANCESCA SPENA - Consigliere -

R.G.N. 29257/2015

Cron. 32370

Rep.

Ud. 14/07/2021

PU

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

sul ricorso 29257-2015 proposto da:

(omissis)

2021

2497

(omissis)

(omissis) tutti elettivamente domiciliati in (omissis) presso lo studio dell'avvocato (omissis), che li rappresenta e difende;

- ricorrenti -

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA, in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso *ex lege* dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i cui Uffici domicilia in ROMA, alla VIA DEI PORTOGHESI 12;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 608/2015 della CORTE D'APPELLO di ROMA, depositata il 05/06/2015 R.G.N. 618/2013;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 14/07/2021 dal Consigliere Dott. ANNALISA DI PAOLANTONIO;

il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA visto l'art. 23, comma 8 bis del D.L. 28 ottobre 2020 n. 137, convertito con modificazioni nella legge 18 dicembre 2020 n. 176, ha depositato conclusioni scritte.



FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Roma adita dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ha riformato la sentenza del Tribunale della stessa sede che aveva accolto il ricorso di (omissis) e degli altri litisconsorti indicati in epigrafe ed aveva riconosciuto il diritto degli stessi, tutti dirigenti scolastici vincitori del concorso ordinario e provenienti dal ruolo dei docenti, alla integrazione retributiva necessaria per eliminare la sperequazione, introdotta dal contratto collettivo, rispetto ai dirigenti che in precedenza rivestivano la qualifica di preside o di direttore didattico. Solo a questi ultimi, infatti, il C.C.N.L. riconosceva o la retribuzione individuale di anzianità, se stabilmente inseriti nel ruolo soppresso, o l'assegno *ad personam*, nel caso dei docenti che nell'anno antecedente all'attribuzione della qualifica dirigenziale erano stati incaricati provvisoriamente della funzione.

Il Tribunale, richiamato il principio della parità di trattamento, aveva ritenuto che in ragione della identità della funzione esercitata, anche ai vincitori di concorso dovesse essere riconosciuta la RIA, da calcolare, per analogia, applicando i medesimi criteri in precedenza previsti per i presidi ed i direttori didattici all'anzianità ricoperta nel ruolo dei docenti.

2. La Corte territoriale ha ritenuto non condivisibile il percorso argomentativo seguito dal giudice di prime cure ed ha evidenziato, in sintesi, che il d.lgs. n. 165/2001 riserva alla contrattazione collettiva la determinazione del trattamento retributivo e che il principio di parità di trattamento, sancito dall'art. 45 dello stesso decreto, non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate dalla contrattazione collettiva né impedisce a quest'ultima di valorizzare le pregresse vicende dei rapporti di lavoro e di differenziare il trattamento, pur a fronte dell'espletamento di medesime funzioni.

3. Per la cassazione della sentenza hanno proposto ricorso i litisconsorti indicati in epigrafe sulla base di tre motivi, ai quali ha opposto difese il MIUR con tempestivo controricorso

4. La Procura Generale ha concluso ex art. 23, comma 8 bis del d.l. n. 137/2020, convertito in legge n. 176/2020, per l'infondatezza del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo, formulato ai sensi dell'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., i ricorrenti denunciano la violazione e falsa applicazione degli artt. 24 e 45 del d.lgs. n. 165/2001, dell'art. 42 del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 37 del CCNL 1.3.2002 per i dirigenti dell'area V. Sostengono, in sintesi, che il principio della parità di trattamento deve essere rispettato anche



dalle parti collettive sicché la retribuzione non può essere ritenuta «giusta, congrua e perequata» solo perché concordata nel confronto con le parti sindacali.

2. La seconda censura, ricondotta al vizio di cui all'art. 360 n. 3 cod. proc. civ., denuncia la violazione degli artt. 3, 36 e 97 Cost., degli artt. 23,24 e 45 del d.lgs. n. 165/2001, nonché degli artt. 37 e 39 del CCNL 14.3.2002. I ricorrenti richiamano il principio di parità di trattamento per denunciare il carattere discriminatorio della disposizione contrattuale che riconosce, a parità di funzioni dirigenziali, la retribuzione individuale di anzianità ai soli dirigenti che in passato avevano ricoperto il ruolo di presidi o di direttori scolastici. Aggiungono che sono destinatari di una disciplina di favore anche i dirigenti scolastici che nell'anno scolastico precedente all'assunzione svolgevano la funzione di presidi incaricati, in relazione ai quali il contratto prevede la conservazione del maggior trattamento economico complessivo in precedenza percepito a titolo di assegno *ad personam* riassorbibile. Ritengono la complessiva disciplina contrattuale lesiva del principio di parità di trattamento perché i dirigenti scolastici vincitori di concorso e provenienti dalla carriera di docente non beneficiano di riconoscimento alcuno quanto all'anzianità di servizio.

3. Considerazioni analoghe vengono svolte nel terzo motivo che denuncia la violazione, oltre che delle norme richiamate nelle precedenti censure, anche dei principi di adeguatezza della retribuzione e di non discriminazione fissati da fonti sovranazionali (Convenzione OIL n. 117/1962, ratificata con legge 13 luglio 1966 n. 657, Dichiarazione dei diritti dell'Uomo, Trattato di Roma). Rilevano infine che l'art. 24 del d.lgs. n. 165/2001, interpretato nei termini indicati dalla Corte territoriale, sarebbe in contrasto con gli artt. 3, 36 e 97 della Carta Costituzionale.

4. I motivi di ricorso, da trattare unitariamente in ragione della loro connessione logica e giuridica, sono infondati.

L'attribuzione ai capi di istituto ed ai direttori didattici della qualifica dirigenziale risale alla legge n. 59 del 1997 che, all'art. 21, comma 16, l'aveva correlata «all'acquisto della personalità giuridica e dell'autonomia da parte delle singole istituzioni scolastiche», rinviando ad un successivo decreto legislativo, integrativo della disciplina dettata dal d.lgs. n. 29 del 1993, l'individuazione dei contenuti e delle specificità del ruolo dirigenziale e stabilendo, proprio in ragione di detta specificità, che il rapporto di lavoro sarebbe stato disciplinato dalla contrattazione collettiva del comparto scuola, articolata in autonome aree (art. 21, comma 17).

Con l'articolo unico del d.lgs. n. 59 del 1998 sono stati, quindi, inseriti nel d.lgs. n. 29 del 1993 gli artt. 25 bis e 28 bis, poi trasfusi negli artt. 25 e 29 del d.lgs. n. 165/2001, con i quali è stata dettata la disciplina della funzione dirigenziale nonché delle modalità ordinarie di reclutamento dei dirigenti scolastici, disciplina connotata dal carattere di specialità rispetto a



quella della dirigenza statale, reso evidente dall'inserimento non nel ruolo unico nazionale, bensì in ruoli di dimensione regionale, e dalla valorizzazione di detto livello territoriale anche ai fini della valutazione dell'operato del dirigente nonché, nel testo originario dell'art. 29, delle modalità di accesso alla qualifica dirigenziale.

Il carattere di specialità della funzione dirigenziale rispetto a quella delineata dall'art. 17 del d.lgs. n. 165/2001 risulta ancor più marcato se si analizzano i compiti attribuiti alla dirigenza delle istituzioni scolastiche, che non si esauriscono in quelli gestionali ed amministrativi (circoscritti, quanto all'ampiezza, dai limiti posti all'autonomia scolastica nonché dalle competenze attribuite al direttore dei servizi generali ed amministrativi), bensì si estendono a profili didattici ed educativi, tanto da delineare una funzione *sui generis*, definibile come amministrativo-educativa.

Il d.lgs. n. 59 del 1998 ha, poi, inserito nel testo del d.lgs. n. 29 del 1993, anche l'art. 25 ter con il quale è stato disciplinato l'inquadramento nei ruoli regionali dei capi di istituto già in servizio e previsto che l'attribuzione della qualifica dirigenziale sarebbe avvenuta « *previa frequenza di appositi corsi di formazione, all'atto della preposizione alle istituzioni scolastiche dotate di autonomia e della personalità giuridica a norma dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59, salvaguardando, per quanto possibile, la titolarità della sede di servizio*» (art. 25 ter, comma 1, poi trasfuso nell'art. 25 comma 7 del d.lgs n. 165/2001).

4.1. In questo contesto normativo si è, quindi, inserita la contrattazione collettiva, che, a partire dal CCNL 1.3.2002, con decorrenza dal 1° settembre 2000, ha disciplinato gli aspetti economici e normativi dell'autonoma area della dirigenza scolastica, istituita, con la medesima decorrenza, dal CCNQ 9.8.2000, e da quest'ultimo «*collocata nell'ambito del comparto scuola, in relazione alla previsione dell'art. 21, comma 17 della legge 59/1997*» (art. 3 del CCNQ).

Sino a detta data sulla disciplina del rapporto erano intervenuti i CCNL sottoscritti il 4.8.1995 ed il 26.5.1999, sicché la retribuzione spettante ai capi d'istituto, così come quella prevista per il personale docente ed ATA, aveva avuto la struttura indicata dall'art. 63 del CCNL del 1995 e, a partire dal 1° gennaio 1996, era stato previsto un sistema di progressione economica per tutto il personale del comparto, ivi compreso quello con funzioni direttive, che aveva sostituito il d.P.R. n. 399/1988 ed era fondato sull'attribuzione di posizioni economiche differenziate, di importo crescente a seconda della maggiore o minore anzianità di servizio (0-2, 3-8, 9-14, 15-20, 21-27, 28-34, oltre 35).

Lo stipendio tabellare del capo di istituto, comprensivo della retribuzione individuale di anzianità e dell'indennità di funzione, risentiva principalmente dell'anzianità di servizio e, alla data del 1° giugno 1999, poteva variare da un minimo di £. 32.147.000 ad un massimo di £.57.099,000 (cfr. i valori indicati nella tabella E allegata al CCNL 1999), in relazione all'esperienza maturata.

L'art. 69 del CCNL 4.8.1995 aveva, poi, previsto uno speciale regime per il personale docente chiamato a sostituire momentaneamente il capo d'istituto e per quello incaricato della reggenza ed aveva riconosciuto un'indennità aggiuntiva, che si sommava al trattamento stipendiale previsto per la qualifica di appartenenza, determinata sulla base del differenziale tra i livelli iniziali di inquadramento delle due aree (docente e capo d'istituto).

4.2. Di dette disposizioni contrattuali hanno, quindi, dovuto tener conto le parti collettive in occasione della stipula del primo contratto relativo alla sola dirigenza scolastica, contratto con il quale, in linea con la contrattazione delle altre aree dirigenziali, è stata prevista una struttura della retribuzione comprensiva dello stipendio tabellare, dell'indennità integrativa speciale, della retribuzione di posizione, parte fissa e parte variabile, della retribuzione di risultato, nonché della «retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita e spettante».

Quest'ultima voce è stata conservata solo per i dirigenti scolastici ex capi d'istituto per i quali, soppressa dall'art. 39 dello stesso CCNL 1.3.2002 la progressione economica per posizioni stipendiali, si poneva l'esigenza di disciplinare il passaggio dall'uno all'altro sistema e di evitare che l'inquadramento nella qualifica dirigenziale si risolvesse in una mortificazione dei diritti già acquisiti e comportasse l'azzeramento, a fini retributivi, dell'anzianità maturata in una funzione che implicava comunque compiti direttivi, rimarcati, anche in epoca antecedente all'attribuzione dell'autonomia scolastica, dal CCNL 4.8.1995 (è significativo riportare l'art. 32 del CCNL 1995 secondo cui «*il personale regolato dalle disposizioni di cui alla presente sezione è collocato nella distinta area della specifica dirigenza scolastica nell'ambito del comparto scuola, non assimilabile alla dirigenza regolata dal D.Lgs. n. 29 del 1993... Ciascun dipendente appartenente a tale area è organo dell'amministrazione scolastica ed ha la rappresentanza dell'istituto. Esso assolve a tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi in ordine alla direzione e al coordinamento, alla promozione e alla valorizzazione delle risorse umane e professionali, nonché alla gestione delle risorse finanziarie e strumentali, con connesse responsabilità in relazione ai risultati. A tal fine esso assume le decisioni ed attua le scelte di sua competenza volte a promuovere e realizzare il progetto di istituto sia sotto il profilo didattico-pedagogico, sia sotto quello organizzativo e finanziario.*»).

Il CCNL 1.3.2002 ha, quindi, previsto, all'art. 39, che «*A decorrere dal 1.1.2001 è soppressa la progressione economica per posizioni stipendiali ed al personale compete uno stipendio unico determinato in € 18.798,47 (lire 36.398.917) annui lordi inclusa la tredicesima mensilità. Il valore economico corrispondente alla differenza tra la posizione stipendiale in godimento, inclusi gli incrementi indicati nella tabella A, e lo stipendio di cui al comma 1 costituisce la retribuzione individuale di anzianità di ciascun dirigente scolastico ed è corrisposta mensilmente in aggiunta allo stipendio.*».



4.3. Un'esigenza analoga si è posta, espletate le procedure per il reclutamento dei dirigenti scolastici, per i vincitori che, seppure appartenenti all'area docente, prima della formale acquisizione della qualifica dirigenziale erano stati incaricati della reggenza di istituti scolastici ed avevano percepito il trattamento retributivo previsto per l'area di appartenenza, secondo il sistema delle fasce stipendiali, maggiorato della speciale indennità riconosciuta dal già richiamato art. 69 del CCNL 1.9.1995.

Le parti collettive hanno ritenuto che anche in tal caso dovesse operare il divieto di *reformatio in peius*, perché l'inquadramento aveva riguardato soggetti già investiti, seppure in assenza di qualifica, della relativa funzione, e con l'art. 58 del CCNL 11.4.2006 hanno previsto che « *I docenti già incaricati di presidenza e assunti nella qualifica dirigenziale dell'area a seguito delle procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, conservano, quale assegno ad personam, l'eventuale maggior trattamento economico complessivo percepito per effetto dell'espletamento delle funzioni sostitutive. L'eventuale maggior trattamento di cui al comma 2 viene riassorbito con gli incrementi stabiliti dai successivi contratti collettivi nazionali di lavoro*».

4.4. In tal modo, quindi, nell'ambito della dirigenza scolastica, a fini retributivi, al regime, per così dire ordinario, previsto per i dirigenti di nuova assunzione sono stati affiancati due trattamenti «speciali» destinati ad esaurirsi nel tempo, riservati, rispettivamente, agli ex capi di istituto ed ai reggenti, ed accomunati dalla necessità di evitare che l'acquisizione della qualifica dirigenziale si risolvesse in un peggioramento del trattamento retributivo già acquisito.

5. Così ricostruito nei suoi tratti essenziali il quadro normativo e contrattuale, rileva il Collegio che deve essere esclusa l'eccezionale nullità delle clausole contrattuali inerenti il trattamento retributivo.

L'art. 24 del d.lgs. n. 165/2001, in linea con il sistema delle fonti delineato in via generale dall'art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001, riserva alla contrattazione collettiva la determinazione della retribuzione del personale dirigenziale.

Il ruolo centrale della contrattazione nel sistema dell'impiego pubblico contrattualizzato è stato costantemente rimarcato dalla giurisprudenza costituzionale che nella riserva alla contrattazione collettiva della definizione del trattamento economico ha ravvisato uno dei principi fondamentali di riforma economico-sociale della Repubblica che, in quanto tale, limita la potestà legislativa delle Regioni, anche a statuto speciale, (cfr. fra le tante Corte Cost. n. 16/2020 e le pronunce richiamate in motivazione).

Facendo leva sulla peculiare natura della contrattazione disciplinata dal d.lgs. n. 165/2001 e sulla funzione alla stessa assegnata dal legislatore, questa Corte da tempo ha affermato che il principio espresso dall'art. 45 del richiamato decreto, secondo il quale le amministrazioni



pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera solo nell'ambito del sistema previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete (cfr. fra le tante Cass. n. 6553/2019; Cass. n. 32157/2018; Cass. n. 12334/2018; Cass. n. 19043/2017).

Si è precisato, in particolare, che, ove facciano difetto norme inderogabili dettate dal legislatore nazionale o principi eurounitari di immediata applicazione, la parità di trattamento non può essere invocata per sollecitare un sindacato giudiziale delle scelte operate dalla contrattazione collettiva perché a quest'ultima è stato affidato in via esclusiva il potere di definire i trattamenti retributivi dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni ed è stata lasciata alle parti sociali piena autonomia di prevedere, anche a parità di mansioni e di funzioni esercitate, trattamenti differenziati in ragione dei diversi percorsi formativi, delle specifiche esperienze maturate, delle carriere professionali nonché delle dinamiche negoziali dei diversi comparti (Cass. n. 19043/2017).

6. Sulla base di detti principi questa Corte ha già ritenuto priva di fondamento la pretesa dei dirigenti scolastici volta ad ottenere l'equiparazione, quanto alla retribuzione di posizione, alla dirigenza di seconda fascia dell'area I (Ministeri ed Aziende). Si è osservato, infatti, che l'esercizio della discrezionalità collettiva impedisce ogni sindacato finalizzato a comparazioni tra le distinte aree e si è aggiunto che «improponibile è una comparazione, ai fini di adeguatezza e proporzionalità ex art. 36 Cost., tra dirigenti appartenenti a comparti e dunque ad aree distinti, stante la evidente eterogeneità delle attività in concreto svolte, tale da escludere altresì qualsiasi possibilità di ragionare in termini di parità di trattamento ai sensi dell'art. 45» (Cass. n. 15110/2020).

7. Alle medesime conclusioni si giunge quanto alla domanda, che viene in rilievo in questa sede, di perequazione interna all'area.

Si è già dato conto delle ragioni per le quali la contrattazione collettiva, nel disciplinare il passaggio dall'uno all'altro sistema retributivo, ha ritenuto di dovere salvaguardare il trattamento già raggiunto dagli ex capi di istituto e dai dirigenti che, seppure inquadrati nella qualifica dirigenziale all'esito delle procedure di reclutamento disposte ex art. 29 del d.lgs. n. 165/2011, avevano maturato un'esperienza specifica in qualità di reggenti.

Al principio richiamato al punto 5, già sufficiente a sorreggere una pronuncia di rigetto della domanda, si deve aggiungere che la pretesa dei ricorrenti di essere equiparati ai colleghi



che avevano in precedenza ricoperto le funzioni di capo di istituto si fonda su un'asserita piena equiparazione delle due situazioni a confronto, in realtà insussistente.

7.1. Come è noto la retribuzione individuale di anzianità si ricollega, non alle caratteristiche oggettive delle mansioni espletate o della posizione ricoperta, bensì alla maggiore esperienza maturata nell'esercizio della funzione, ossia nella permanenza in un determinato ruolo o nella qualifica, sicché è indubbio che, ai fini dell'attribuzione dell'emolumento, non possa essere equiparata l'anzianità maturata dal docente a quella acquisita nell'espletamento della funzione direttiva, attesa la assoluta diversità dei due ruoli, che si coglie comparando le disposizioni della contrattazione collettiva, antecedente a quella che qui viene rilievo, con le quali sono stati indicati i compiti, le caratteristiche, le finalità della funzione docente e di quella svolta dal Preside o dal Direttore Didattico (artt. 32 e 38 del CCNL 4.8.1995).

Né i ricorrenti possono fare leva sulla circostanza che, in ragione della peculiare natura della dirigenza scolastica, alla stessa si possa accedere solo dopo avere maturato una determinata anzianità nell'area docente. L'argomento in realtà smentisce la tesi dell'assimilabilità dei due ruoli perché l'esperienza nell'insegnamento è solo uno dei requisiti per l'accesso alla qualifica dirigenziale, che richiede ulteriori condizioni (variate nel corso del tempo e a seconda del regime, ordinario o transitorio, applicabile) proprio in ragione delle competenze richieste ai fini della funzione direttiva, le quali non si esauriscono in quelle educative.

7.2. Non rilevano nella fattispecie le disposizioni, succedutesi nel tempo, che nel settore scolastico disciplinano l'istituto della ricostruzione della carriera, riconoscendo l'anzianità maturata nel ruolo inferiore.

Le clausole contrattuali delle quali i ricorrenti contestano la legittimità sono volte a regolare, in via transitoria, il passaggio da un sistema retributivo che valorizzava l'anzianità di servizio, mediante la previsione di una progressione economica per fasce stipendiali, ad altro sistema che, invece, commisura il trattamento economico alla funzione esercitata, alle caratteristiche dell'istituto diretto, ai risultati ottenuti.

Questa esigenza si pone, ovviamente, solo per coloro che nel precedente regime avevano esercitato la funzione, non già per i dirigenti di nuova assunzione, i cui rapporti lavorativi sono stati novati con il superamento del concorso, posto che il passaggio alla qualifica dirigenziale non costituisce una mera progressione verticale, in quanto comporta l'accesso ad altra area.

7.3. La diversità delle situazioni a confronto sussiste anche rispetto ai dirigenti che, pur non rivestendo formalmente la qualifica di capo d'istituto, avevano esercitato la funzione direttiva in qualità di reggenti.



Al riguardo, alle considerazioni già espresse sulla diversa natura delle funzioni, si deve aggiungere che a detta categoria le parti collettive non hanno attribuito la retribuzione individuale di anzianità (riconosciuta dall'art. 39 del CCNL 2002 ai soli capi di istituto), bensì l'assegno personale riassorbibile di cui all'art. 58 del CCNL 2006, chiaramente finalizzato ad impedire la *reformatio in peius* che, per la diversità dei sistemi retributivi, si sarebbe verificata in conseguenza del formale inquadramento nel ruolo dirigenziale.

La previsione, quindi, si giustifica in ragione della finalità perseguita e della valorizzazione, anche in tal caso, della diversa esperienza professionale pregressa.

L'esclusione in radice di una irragionevole ed ingiustificata disparità di trattamento, è sufficiente a ritenere infondato il ricorso anche nella parte in cui invoca il principio di parità, di uguaglianza e di non discriminazione sancito dalle fonti sovranazionali, perché quel principio presuppone che le situazioni siano comparabili, seppure non perfettamente coincidenti, e detta comparabilità non sussiste nella fattispecie per le ragioni sopra indicate.

8. Né a diverse conclusioni si può giungere facendo leva sulla dichiarazione congiunta n. 1 posta in calce al CCNL 15.7.2010 con la quale le parti hanno concordato «nel ritenere che il confronto sugli ulteriori benefici economici debba prioritariamente affrontare i problemi di perequazione retributiva interna all'area», perché la dichiarazione di intenti si limita a prendere atto di un dato obiettivo ed a prospettare l'opportunità che dello stesso si tenga in futuro conto nell'attribuzione di «ulteriori» benefici economici, ma non implica alcun riconoscimento dell'asserito carattere ingiustificato e discriminatorio della diversità di trattamento.

9. Infine ritiene il Collegio che i ricorrenti non abbiano neppure interesse a dolersi del mancato riassorbimento dell'assegno e, quindi, a prospettare la nullità dell'art. 2, comma 5, del CCNL 15.7.2010 che « al fine di non pregiudicare il potere di acquisto del trattamento economico fisso» ha escluso il riassorbimento previsto dall'art. 58 del CCNL 11.4.2006 in relazione agli incrementi stipendiali previsti dallo stesso articolo.

E' consolidato nella giurisprudenza di questa Corte il principio in base al quale anche il soggetto che propone un'azione di nullità ex art. 1421 cod. civ. deve dimostrare la sussistenza di un proprio concreto interesse ad agire, secondo le norme generali e con riferimento all'art. 100 cod. proc. civ., sicché, in mancanza della dimostrazione, da parte dell'attore, della necessità di ricorrere al giudice per evitare una lesione attuale del proprio diritto e il conseguente danno alla propria sfera giuridica, l'azione di nullità non può essere proposta sotto la specie di un fine generale di attuazione della legge (cfr. fra le più recenti Cass. n. 18819/2018).

L'interesse ad agire deve essere concreto ed attuale e richiede, non solo l'accertamento di una situazione giuridica, ma anche che la parte prospetti l'esigenza di ottenere un risultato utile giuridicamente apprezzabile e non conseguibile senza l'intervento del giudice, poiché il

processo non può essere utilizzato solo in previsione di possibili effetti futuri migliorativi o pregiudizievoli per la parte, sicché le questioni inerenti l'interpretazione delle norme giuridiche sono ammissibili solo se strumentali alla pronuncia sulla domanda di tutela del diritto ossia se costituiscono il mezzo per ottenere il risultato utile e concreto che la parte intende perseguire (cfr. fra le più recenti Cass. n. 2057/2019).

E' evidente che nella fattispecie difetta l'interesse nei termini sopra indicati a far accertare la nullità della disposizione contrattuale con la quale le parti collettive, disattendo il principio del necessario riassorbimento, hanno sottratto gli aumenti attribuiti in occasione del rinnovo contrattuale all'applicazione della regola posta dall'art. 58 del CCNL 2006.

Invero dalla pronuncia di nullità non potrebbe in nessun caso derivare l'accoglimento della domanda azionata nel presente giudizio, di attribuzione del medesimo trattamento economico riservato agli ex capi di istituto o ai reggenti.

10. In via conclusiva il ricorso deve essere rigettato, con conseguente condanna dei ricorrenti al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate come da dispositivo.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1 quater, del d.P.R. n. 115/2002, come modificato dalla L. 24.12.12 n. 228, si deve dare atto, ai fini e per gli effetti precisati da Cass. S.U. n. 4315/2020, della ricorrenza delle condizioni processuali previste dalla legge per il raddoppio del contributo unificato, se dovuto dai ricorrenti.

P.Q.M.

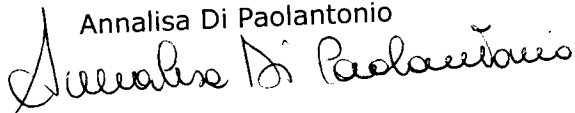
La Corte rigetta il ricorso e condanna i ricorrenti al pagamento delle spese del giudizio di legittimità, liquidate in € 6.000,00 per competenze professionali, oltre al rimborso delle spese prenotate a debito.

Ai sensi del D.P.R. n. 115 del 2002, art. 13, comma 1 quater dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, da parte dei ricorrenti dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del cit. art. 13, comma 1-bis, se dovuto

Roma, così deciso nella camera di consiglio del 14 luglio 2021

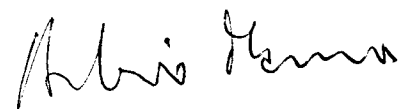
Il Consigliere estensore

Annalisa Di Paolantonio



Il Presidente

Antonio Manna



DEPOSITATO IN CANCELLERIA
08 NOV 2021



oggi
IL CANCELLIERE ESPERTO
Vincenzo Pio Massimiliano Giambartesi

IL CANCELLIERE ESPERTO
Vincenzo Pio Massimiliano Giambartesi