



TRIBUNALE DI COSENZA
SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Cosenza, in composizione monocratica, in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del dott. XXXXX XXXXX, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. XXXX/2023 RGAL

TRA

XXXXXX XXXXXX, rappresentato e difeso dagli avv. IDA MENDICINO, NICOLA ZAMPIERI, GIOVANNI RINALDI, WALTER MICELI e FABIO GANCI

ricorrente

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO in persona del Ministro p.t., rappresentato e difeso dalla dott.ssa XXXX XXXXX e dalla dott.ssa XXXXX XXXX

resistente

FATTO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso ritualmente notificato il docente XXXX XXXX conveniva in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito, deducendo di aver lavorato a termine negli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, senza tuttavia fruire della carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti di ruolo delle istituzioni scolastiche, prevista dall' art. 1 comma 121, Legge 13.07.2015 n. 107, per un importo di euro 500,00.

Rilevava che la "carta docente" è assegnata ai docenti di ruolo a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, i docenti dichiarati inidonei per motivi di salute di cui all'art. 514 del D.lgs. del 16.04.94 n. 297, e successive modificazioni, i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero,



delle scuole militari, con esclusione, pertanto, dei docenti a tempo determinato.

Lamentava che la disciplina dettata in materia determina una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro del 18.03.1999 e deduceva il contrasto della normativa con gli artt. 3, 35 e 97 della Costituzione.

Concludeva con una richiesta di condanna del Ministero alla corresponsione dell'importo nominale di euro 500,00 per ciascuno degli anni scolastici sopra indicati.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito si costituiva e prendendo atto dei recenti interventi della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, aderiva alla domanda limitatamente agli anni scolastici 2021/2022 e 2022/2023, chiedendo la compensazione delle spese di lite.

All'odierna udienza la causa è stata discussa e decisa con sentenza contestuale ex art. 429 c.p.c.

Il ricorso è fondato e merita di essere accolto per quanto di ragione.

Si richiama integralmente, anche ai fini dell'art. 118 disp. att. c.p.c., la sentenza in data 22.09.2022 resa dal Tribunale di Vercelli.

L'art. 282 del decreto legislativo n. 297/1994 (*"Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado"*) statuisce che *«L'aggiornamento è un diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari; come approfondimento della preparazione didattica; come partecipazione alla ricerca e alla innovazione didattico-pedagogica»*.

L'art. 28 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Scuola del 4 agosto 1995 dispone che *«la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i capi di istituto e per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità, anche in relazione agli istituti di progressione professionale previsti dal presente contratto»*.

L'art. 63 del successivo C.C.N.L. del Comparto Scuola del 27 novembre 2007 ribadisce che *«1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.... »*.



L'art. 1, commi 121 - 124, della Legge n. 107/2015 prevede: «121. Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il MIUR, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile.

122. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il MIUR e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121, l'importo da assegnare nell'ambito delle risorse disponibili di cui al comma 123, tenendo conto del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale, nonché le modalità per l'erogazione delle agevolazioni e dei benefici collegati alla Carta medesima.

123. Per le finalità di cui al comma 121 è autorizzata la spesa di euro 381,137 milioni annui a decorrere dall'anno 2015.

124. Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del MIUR., sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.»

L'art. 2 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2015 (in GU n. 243 del 19.10.2015), recante le "Modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado", ha poi sancito che «1. I docenti di



ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una Carta, che è nominativa, personale e non trasferibile. ... 4. La Carta è assegnata, nel suo importo massimo complessivo, esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1. Nel caso in cui il docente sia stato sospeso per motivi disciplinari è vietato l'utilizzo della Carta e l'importo di cui all'art. 3 non può essere assegnato nel corso degli anni scolastici in cui interviene la sospensione. Qualora la sospensione intervenga successivamente all'assegnazione dell'importo, la somma assegnata è recuperata a valere sulle risorse disponibili sulla Carta e, ove non sufficienti, sull'assegnazione dell'anno scolastico successivo. Il MIUR disciplina le modalità di revoca della Carta nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico. 5. La Carta deve essere restituita all'atto della cessazione dal servizio.»

L'art. 2 del decreto legge n. 22/2020 ha statuito «3. In corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell'emergenza epidemiologica, il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando strumenti informatici o tecnologici a disposizione, potendo anche disporre per l'acquisto di servizi di connettività delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015.».

Il contesto normativo dell'Unione rilevante nella specie è rappresentato in *primis* dalla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato concluso il 18 marzo 1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE), in particolare:

Clausola 4 dell'Accordo Quadro "Principio di non discriminazione" al punto 1 stabilisce:

"per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato a meno che non sussistano ragioni oggettive"

Clausola 6 dell'Accordo Quadro "Informazione e possibilità di impiego" al punto 2 prevede:

"Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentare le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale".

Richiamata la normativa di riferimento va detto che risulta pacifico che la controversia verta su un rapporto di lavoro a tempo determinato comparabile



a quello dei lavoratori a tempo indeterminato, essendo controverso tra le parti unicamente se il *bonus* annuale di € 500,00 rientri nelle «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

Mentre infatti il Ministero, valorizzando l'originaria dichiarata finalità di aggiornamento e formazione della somma di 500 euro di cui all'art. 1 comma 121 della L 107/2015, propone un'interpretazione letterale e restrittiva della disposizione di cui trattasi, la parte ricorrente fonda la propria domanda su una interpretazione estensiva della disposizione, in quanto la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro mira ad applicare tale principio ai lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti che sono riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (v. in quest'ultimo senso richiama le sentenze del 20 dicembre 2017, Vega González C -158/16, punto 28, e del 21 novembre 2018, de Diego Porras, C -619/17, punto 55).

La CGUE, sesta sezione, con ordinanza 18.5.2022 nella causa C-450/2021, ha statuito che *“La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero dell'istruzione, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza”* (vedi punto 48 ordinanza).

Alla luce delle argomentazioni svolte a sostegno della statuizione adottata dalla CGUE non può questo Giudice più dubitare della riconducibilità della «Carta Elettronica del docente» alle «condizioni di impiego», di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, e conseguentemente *“della differenza di trattamento tra docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo*



determinato, in quanto questi ultimi non beneficiano del vantaggio finanziario di cui al procedimento principale” (punto 43, ordinanza citata).

Dirimente è quanto argomentato dalla Corte ai punti 33 e ss della ordinanza che qui si riportano testualmente:

“33- ... per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego» ai sensi di tale clausola 4, punto 1, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è proprio quello dell’impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, punto 25 e giurisprudenza ivi citata).

34- La Corte ha pertanto ritenuto che rientrino in detta nozione, tra l’altro, le indennità triennali per anzianità di servizio (v., in tal senso, sentenza del 22 dicembre 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 e C-456/09, punto 50, e ordinanza del 18 marzo 2011, Montoya Medina, C-273/10, non pubblicata, punto 32), le indennità sessennali per formazione continua (v., in tal senso, ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, non pubblicata, punto 38), la partecipazione a un piano di valutazione professionale e l’incentivo economico che ne consegue in caso di valutazione positiva (ordinanza del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, punto 36), nonché la partecipazione a una carriera professionale orizzontale, che dà luogo a un’integrazione salariale (ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, non pubblicata, punto 47).

35- Nel caso di specie, ... risulta che l’indennità di cui al procedimento principale deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro.

36- Infatti, conformemente all’articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall’adozione del decreto-legge dell’8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l’acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei loro compiti professionali a distanza....»

Ed ancora la Corte ha evidenziato come «38- La circostanza che la carta elettronica possa essere utilizzata anche per l’acquisto di beni e servizi che non siano strettamente correlati alla formazione continua non è quindi determinante ai fini della qualificazione dell’indennità di cui al procedimento principale come «condizione di impiego» (Cfr. in termini CGUE. ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez C-556/11, punto 38, e, in senso conforme, CGUE 12 dicembre 2013,



Carratù C-361/12, punto 35, 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility C-574/16, punto 41, ordinanze del 21 settembre 2016, Álvarez Santirso C-631/15, punto 34, e 22 marzo 2018, Centeno Meléndez C-315/17, punto 45.).

Avverso l'attribuzione della «Carta Elettronica del docente» al personale precario non pare possa neppure richiamarsi la sua natura strumentale all'attività di formazione del docente, in quanto tutti gli insegnanti, sia quelli di ruolo che quelli assunti con contratti a termine, svolgono le stesse mansioni e hanno l'obbligo di svolgere la medesima attività di aggiornamento e di qualificazione delle proprie competenze professionali.

Al riguardo giova evidenziare come anche il Consiglio di Stato, Sez. VII, n. 1842/2022 ha riconosciuto che «L'interpretazione di tali commi deve, cioè, tenere conto delle regole in materia di formazione del personale docente dettate dagli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. di categoria: regole che pongono a carico dell'Amministrazione l'obbligo di fornire a tutto il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, "strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio" (così il comma 1 dell'art. 63 cit.). E non vi è dubbio che tra tali strumenti debba essere compresa la Carta del docente di tal che si può per tal via affermare che di essa sono destinatari anche i docenti a tempo determinato ... sussiste, infatti, un'indiscutibile identità di ratio - la già ricordata necessità di garantire la qualità dell'insegnamento» (cfr. Consiglio di Stato, Sez. VII, n. 1842/2022, annulla il D.P.C.M. n. 32313 del 2015, giusta interpretazione costituzionalmente orientata della L. n. 107/2015 con riconoscimento del *bonus* di 500 anche al personale assunto a tempo determinato, stante la contrarietà di detta esclusione agli artt. 3, 35 e 97 Cost. e con gli artt. 29, 63 e 64 del C.C.N.L. del 29/11/2007, secondo cui l'obbligo formativo grava anche sui docenti precari).

La CGUE ha, inoltre, chiarito come «Il diverso trattamento di cui al procedimento principale non potrebbe essere giustificato neppure dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato (punto 44, ordinanza), poiché tale indennità viene erogata anche ai docenti in prova, che conseguono la stabilità solo dopo il superamento di un periodo di prova e come "il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, come la signora C.U., non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il



mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).»

Conclusione analoga per il Consiglio di Stato che nel recente pronunciamento ha rimarcato che la mancata attribuzione anche ai lavoratori precari del bonus di € 500,00 ingenera una «discriminazione che introduce a danno dei docenti non di ruolo (resa palese dalla mancata erogazione di uno strumento che possa supportare le attività volte alla loro formazione e dargli pari chances rispetto agli altri docenti di aggiornare la loro preparazione), ... la lesione del principio di buon andamento della P.A.: invero, ... nella misura in cui la P.A. si serve di personale docente non di ruolo per l'erogazione del servizio scolastico, deve curare la formazione anche di tale personale, al fine di garantire la qualità dell'insegnamento fornito agli studenti (Cons. Stato, Sez. VII, n. 1842/2022).

Va ricordato che le sentenze interpretative della CGUE, precisando il significato e la portata del diritto dell'UE, hanno effetto retroattivo, salvo il limite dei rapporti ormai esauriti, efficacia "erga omnes" nell'ambito dell'Unione (Cass. Sez. Civ. Ordinanza n. 2468 del 08/02/2016, e in termini: Cass. civ., sez. lav., 15/10/2020, n. 22401, e Cass. civ., sez. lav., 17/05/2019, n. 13425) e sono vincolanti per i giudici nazionali che sono così tenuti a disapplicare la normativa interna contrastante con la normativa eurounitaria (Cfr. CGUE. Grande Sez. 22.2.2022, causa C-430/21, § 38 e ss).

Non può, pertanto, questo Giudice che disapplicare l'art. 1 della L. n. 107/2015 (i D.P.C.M. del 23 settembre 2015 e del 28 novembre 2016, applicativi di tal disposizione, sono stati nelle more della decisione della CGUE annullati dal Consiglio di Stato con l'ordinanza citata) nella parte in cui non riconosce la usufruibilità della «Carta Elettronica del docente» anche dal personale docente assunto con contratto a tempo determinato.

Riscontrato, pertanto, in astratto il diritto del ricorrente a fruire della carta docenti occorre osservare che l'art. 6 comma 7 del DPCM 28.11.2016 sancisce che le somme non spese entro l'anno scolastico potranno essere spese entro l'anno scolastico successivo, ossia entro il 31 agosto dell'anno scolastico successivo a quello per il quale il beneficio è stato riconosciuto.

Orbene, è indubbio che i docenti precari, che ben potevano chiedere il beneficio per cui è causa anche durante i precedenti anni scolastici, possono fruire di esso con le medesime modalità previste per i docenti di ruolo, utilizzando, dunque, le somme assegnate con riferimento ad uno specifico anno scolastico entro l'anno successivo, dovendo escludersi la possibilità di cumulare somme stanziare per gli anni precedenti oltre tale termine.



Ne consegue che con riferimento agli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021 e tenendo conto che la richiesta è stata avanzata per la prima volta con il ricorso depositato nel 2023 e con una diffida inviata sempre nel 2023, il beneficio non può più essere fruito da parte ricorrente, che potrebbe al più vantare un diritto al risarcimento del danno nel caso in cui avesse allegato e provato che la mancata erogazione del beneficio l'abbia costretta a curare la formazione a proprie spese (danno emergente) oppure che la mancata formazione curata in quegli anni abbia fatto perdere occasioni di carriera o comunque di miglioramento della propria posizione lavorativa (lucro cessante). Nulla a tale riguardo risulta essere stato specificamente prospettato dal ricorrente.

Va invece riconosciuto il diritto per gli anni scolastici 2021/2022 e 2022/2023, ancora interamente fruibile tenuto conto della circostanza, sopravvenuta rispetto al deposito del ricorso, che il ricorrente è stato nuovamente assunto a termine per l'anno scolastico 2023/2024, come allegato e documentato dallo stesso Ministero dell'Istruzione e del Merito.

L'esito complessivo del giudizio giustifica la compensazione delle spese di lite.

P.Q.M.

Accerta il diritto del ricorrente ad usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui, tramite la "Carta elettronica" per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'art. 1 della Legge n. 107/2015, limitatamente agli anni scolastici 2021/2022 e 2022/2023, per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito a provvedere in tal senso.

Rigetta nel resto il ricorso.

Compensa le spese di lite.

Cosenza, 04/10/2023

IL GIUDICE
dott. XXXX XXXXX

