



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI TIVOLI
Sezione Lavoro

n. XXXX/22 R.Gen.

Il Giudice designato dr. XXXX XXXXXX,
nelle causa

TRA

XXXXX XXXXX (nata a Colleferro – XXX - il XX.XX.XXXX),
elettivamente domiciliata in XXX, Via XXX n.X presso lo studio degli Avv.ti
Salvatore Russo, Nicola Zampieri, Giovanni Rinaldi, Walter Miceli e Fabio
Ganci che larappresentano e difendono in virtù di delega in atti

ricorrente

E

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, in persona del
legale rappresentante pro tempore,

convenuto contumace

all'esito della camera di consiglio dell'udienza del 10.10.2023 ha pronunciato
la seguente sentenza

DISPOSITIVO

- dichiara che XXX XXXX ha diritto di ottenere il beneficio previsto
dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015 (Carta elettronica per
l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche),
relativamente agli anni scolastici 2016/2017, 2017/18, 2018/19, 2019/2020,
2020/21, per l'importo nominale di € 500,00 per ciascun anno scolastico;

- condanna il Ministero convenuto a dare applicazione a quanto sopra e a
provvedere in tal senso;



- condanna il Ministero convenuto a rimborsare in favore dei procuratori antistatari di parte ricorrente i compensi legali che si liquidano in € 1.030,00, oltre spese generali nella misura del 15%, Iva e Cpa.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

La ricorrente indicata in epigrafe, premesso di aver lavorato per il Ministero dell'Istruzione e del Merito come docente in forza di molteplici e reiterati contratti a tempo determinato negli anni scolastici 2016/2017, 2017/18, 2018/19, 2019/2020 e 2020/21 nonché di essere stata immessa in ruolo con decorrenza 1.9.2021, ha sostenuto che, in tale periodo di pre ruolo, le sarebbe stato illegittimamente negato il beneficio previsto dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015 (Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche), riservato dalla legge ai soli docenti di ruolo, in violazione dei principi giurisprudenziali nazionali ed europei che sanciscono il divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito non si è costituito in giudizio, nonostante la regolare notifica del ricorso.

All'odierna udienza, la causa è stata discussa e viene decisa con la presente sentenza.

La domanda è fondata.

L'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015 ha disposto che *“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, dell'importo nominale di euro 500,00 annui per ciascun anno scolastico...”*.

Il successivo comma 122 ha demandato ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri il compito di definire *«i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121»*.



Ebbene, il DPCM del 23 settembre 2015 ha, a propria volta, disposto, all'art. 2, che la somma di € 500,00 annui può essere erogata solo ai *“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”*. E il successivo DPCM del 28 novembre 2016 ha quindi ribadito che *“la Carta 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'articolo 514 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e successive modificazioni, i docenti in posizione di comando, distaccofuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero, delle scuole militari”*.

L'odierna parte ricorrente, per il periodo in cui ha lavorato con contratto a tempo determinato, pur espletando mansioni identiche rispetto a quelle espletate dal personale di ruolo ed essendo stata sottoposta agli stessi obblighi formativi non ha goduto del beneficio della carta elettronica.

Tale disparità di trattamento riscontrabile tra docenti assunti a tempo indeterminato e docenti assunti a tempo determinato non risulta coerente rispetto alla finalità dell'istituto, e dunque ingiustificata ed irragionevole, soprattutto considerando che gli artt. 63 e 64 del Ccnl di comparto del 29.11.2007, nel disciplinare gli obblighi di formazione, non distinguono tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato.

Potendosi, quindi, prospettare un possibile contrasto con le clausole 4 e 6 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, per il diverso trattamento tra docenti di ruolo e docenti con contratto a termine in relazione al beneficio in esame, la questione della compatibilità della relativa normativa con il diritto euro unitario è stata sottoposta alla CGUE la quale, con l'ordinanza del 18 maggio 2022, emessa nella causa C-450/21 ha ritenuto che *“La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE*



del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, 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”.

La Corte di Giustizia, nella motivazione di detta ordinanza, ha ribadito “il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, per il solo fatto che essi lavorano a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive” (punto 29); ha affermato che l'indennità in esame (e cioè la cd. Carta docenti) “è versata ai fini 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” (punto 36); ha ribadito che la sola natura temporanea di un rapporto di lavoro non è sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a



tempo determinato (punto 46); ha infine sostenuto che la differenza di trattamento in ordine all'indennità in questione *“non risulta giustificata da una ragione obiettiva”* (punto 47).

E' noto che l'interpretazione delle norme comunitarie è riservata alla Corte di Giustizia, le cui pronunce hanno carattere vincolante per il giudice nazionale, che può e deve applicarle anche ai rapporti giuridici sorti e costituiti prima della sentenza interpretativa. A tali sentenze, infatti, siano esse pregiudiziali o emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto della Unione Europea, non nel senso che esse creino ex novo norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione (per tutte, Cass. 8.2.2016, n. 2468).

Deve poi comunque aggiungersi che i medesimi principi erano stati in precedenza affermati e sostenuti anche dalla giurisprudenza amministrativa, intervenuta ad annullare il citato DPCM del 25 settembre 2015, che aveva definito le modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta, indicando come suoi destinatari i docenti di ruolo a tempo indeterminato delle scuole statali (cfr. Consiglio di Stato, sentenza n. 1842 del 18.3.2022).

Tra l'altro, deve notarsi che, da ultimo, l'art. 15 d.l. n. 69 del 2023 ha espressamente esteso, a partire dal 2023, l'applicabilità dell'istituto in esame anche ai docenti con contratto di supplenza annuale, disponendo che *“1. La Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'articolo 1, comma 121, primo periodo, della legge 13 luglio 2015, n. 107, è riconosciuta, per l'anno 2023, anche ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile”*.

In base a quanto esposto, deve essere dichiarato il diritto della parte ricorrente ad ottenere il beneficio in esame, relativamente agli anni scolastici 2016/2017, 2017/18, 2018/19, 2019/2020 e 2020/21, per l'importo nominale di € 500,00 per ciascuno di essi.



E tuttavia, ciò che la ricorrente può conseguire non è il corrispondente valore economico della Carta per i quattro anni di lavoro a tempo determinato (nella specie € 2.500,00 totali come indicato nel ricorso), bensì l'ottenimento della Carta come tale, a destinazione ed utilizzazione vincolata, con finalità di formazione, non suscettibile di automatica conversione nel corrispondente valore monetario.

Invero, parte ricorrente ha provato di aver stipulato, in detti anni scolastici, plurimi contatti a tempo determinato per una durata complessiva a 180 giorni per ciascun anno scolastico. La stessa ha altresì documentato di aver sottoscritto un contratto a tempo indeterminato come docente con decorrenza 1.9.2021, il che consente di ritenere integrata la condizione della permanenza del rapporto di lavoro richiesto dall'art. 3 DPCM 28 novembre 2016.

Alla dichiarazione del diritto segue la condanna del Ministero convenuto a dare applicazione a quanto sopra e a provvedere alla consegna alla ricorrente della carta docente, con valore nominale di € 2.500,00, e con le limitazioni e le modalità già previste e adottate per i docenti di ruolo.

Le spese del giudizio, liquidate come in dispositivo tenuto conto del valore della controversia (scaglione da € 1.100,01 a € 5.200,00; fasi 1, 2 e 4; e diminuzione fino al 50% per la serialità delle questioni esaminate, ex art. 4, comma 1, del DM n. 55/2014), seguono la soccombenza e vanno pertanto poste a carico del Ministero convenuto, con distrazione a favore dei procuratori antistatari di parte ricorrente.

Tivoli, 10.10.2023.

Il Giudice
XXXXX XXX

