

R.G. n. xxx/2022

(continua da verbale udienza 20/10/2022
Il Giudice dott.ssa Xxxx xxxxx
Al termine della camera di consiglio
In assenza dei difensori
Pronuncia la seguente



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE di VERCELLI
GIUDICE del LAVORO

SENTENZA

nel procedimento promosso da

XXXX XXXXX, residente in Vercelli, rappresentata e difesa dagli Avv.ti MICELIWALTER,
GANCI FABIO, ZAMPIERI NICOLA e RINALDI GIOVANNI e presso lo studio di
quest'ultimo in Biella, Via G. De Marchi, n. 4/A, elettivamente domiciliata giusta procura
allegata al ricorso

ricorrente

CONTRO

MI – Ministero dell'Istruzione - (c.f 80185250588) in persona del legale rappresentante
pro-tempore rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis, comma 1 c.p.c., dalla Dott.ssa
Concetta Parafioriti, Dirigente *pro-tempore* dell'Ufficio Scolastico VIII – Ambito Territoriale
per la Provincia di Vercelli e dalle Dott.sse Maria Annunziata Del Vento e Marica Onda, con
domicilio eletto presso l'Ufficio VIII Ambito Territoriale per la Provincia di Vercelli, in Piazza
Roma n. 17

resistente



Oggetto: Accertamento del diritto al *bonus* docente tramite la “Carta elettronica” per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'art. 1 L. 107/2015.

Nell'odierna udienza di discussione i difensori hanno concluso come da verbale che precede.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso iscritto in data 26/07/2022 XXXX XXXXX, docente presso il Ministero resistente in virtù di contratti a tempo determinato dall'anno scolastico 2018/2019 all'anno scolastico 2021/22, attualmente in servizio presso l'Istituto Comprensivo Ferrari di Vercelli, come meglio indicato in ricorso a pag. 1, lamenta la mancata corresponsione della c.d. “Carta elettronica del docente”, ossia dell'erogazione della somma di € 500,00 annui, prevista dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015 per l'acquisto di beni e servizi formativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali solo per i docenti assunti con contratti a tempo indeterminato.

A sostegno della domanda la ricorrente ha dedotto:

-di aver prestato servizio quale docente di scuola primaria e dell'infanzia negli anni scolastici 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 (sino al 31.8.2022) in virtù di contratti a tempo determinato fino al termine dell'anno scolastico;

-di non aver usufruito dell'erogazione della somma di € 500,00 annui, di cui all'art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015, vincolata all'acquisto di beni e servizi formativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali (c.d. “Carta elettronica del docente”);

-che tale indennità va riconosciuta anche al personale a tempo determinato in quanto l'assetto normativo e contrattuale prevedono lo stesso diritto-dovere alla formazione sia nei confronti del personale docente a tempo determinato che del personale docente a tempo indeterminato;

-che l'art. 1 della Legge n. 107/2015, riconoscendo l'indennità di € 500,00 annui al solo personale assunto a tempo indeterminato, integra una discriminazione vietata dalla clausola 4 dell'accordo quadro del 18.3.99 e con l'obbligo di parità di trattamento di lavoratori comparabili sancita dagli artt. 20 e 21 della CDFUE.



La ricorrente ha chiesto, pertanto, l'accertamento del diritto 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, per gli anni scolastici 2018/2019, 2019/2020, 2020/21, 2021/2022 o per i diversi anni risultanti dovuti, così come riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, e conseguentemente condannare il Ministero dell'Istruzione alla corresponsione alla parte ricorrente dell'importo nominale di € 2.000,00, oltre interessi legali dalla maturazione del credito sino al saldo, quale contributo alla formazione della parte ricorrente.

Il Ministero dell'Istruzione si è regolarmente costituito in giudizio non contestando l'attività di docenza svolta dalla ricorrente, né la comparabilità dell'attività svolta dalla ricorrente rispetto a quella svolta dal personale di ruolo sotto il profilo delle mansioni espletate o delle competenze professionali, né l'obbligo formativo continuativo anche da parte del personale precario.

In particolare, il Ministero resistente ha nel merito contestato il fondamento della domanda proposta argomentando e confutando le argomentazioni svolte dalla CGUE nell'ordinanza 22 maggio 2022.

Conclude il Ministero chiedendo il rigetto della domanda proposta.

La causa, di natura documentale è stata discussa e decisa all'udienza del 20 ottobre 2022 come da dispositivo.

§§§

La domanda proposta dalla ricorrente è risultata fondata e va accolta per i motivi che seguono.

Va premesso che questo Giudice nel corso del giudizio RG 83/2021 avente il medesimo oggetto ha rimesso con ordinanza del 16 luglio 2021 alla CGUE la questione della legittimità eurounitaria della L. n. 107/2015, affinché la Corte di Giustizia chiarisse se il *bonus* di 500,00 euro annui, pur essendo vincolato all'acquisto di beni e servizi formativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali e all'acquisto dei servizi di connettività, fosse o meno riconducibile alle condizioni di impiego menzionate alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro del 18.3.99 e se quindi la mancata concessione della c.d. «Carta Elettronica del docente» ai docenti precari si ponesse in contrasto con i principi generali del diritto dell'Unione europea di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione,



nonché di formazione del personale a tempo determinato (si richiama integralmente l'ordinanza di rimessione della questione pregiudiziale del 16 luglio 2021, causa RG 83/2021 Trib. Vercelli, sez. Lavoro).

Dirimente per il riconosciuto fondamento della domanda è la pronuncia della CGUE (ordinanza 18 maggio 2022, sesta sezione, causa C-450/21), preceduta in data 16.3.2022 dalla pubblicazione della sentenza n. 1842/2022 del Consiglio di Stato, Sez. Settima, che mutando il proprio precedente orientamento (vedi sentenza n. 3979/2017), ha annullato gli atti amministrativi impugnati nella parte in cui non contemplavano i docenti non di ruolo tra i destinatari della carta del docente.

Contesto normativo.

Normativa Nazionale di riferimento.

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.».

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL DIRITTO DELL'UNIONE

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).

Nel merito.

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 talché 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.

Va così dichiarato il diritto della 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»*, ossia con le medesime modalità con cui è stata attribuita ai docenti a tempo indeterminato, mediante accreditamento della somma di 2.000 euro (€ 500,00 per ciascun anno) sulla carta elettronica del docente per gli anni scolastici dal 2018/2019 al 2021/2022.



Sulle spese.

Tenuto conto delle questioni giuridiche implicate nella decisione della presente controversia nonché della pronuncia della CGUE, le spese del presente giudizio, da liquidarsi in dispositivo con applicazione dei valori compresi tra i minimi e medi di liquidazione delle fasi di studio, introduttiva e decisionale dello scaglione compreso tra € 1.100,01 ed € 5.200,00 giusto D.M. n. 55/2014, tenuto conto del valore della controversia in ragione di quanto effettivamente ottenuto in questo giudizio vanno regolate facendo applicazione del principio della soccombenza.

P.Q.M.

Visto l'art. 429 cpc

ACCOGLIE il ricorso e conseguentemente

ACCERTA e DICHIARA il diritto della 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, per gli anni scolastici 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 e, per l'effetto, CONDANNA Il Ministero resistente a provvedere in tal senso.

CONDANNA il Ministero resistente alla rifusione delle spese di giudizio che liquida in € 1.500,00 per compenso, oltre rimborso forfettario 15%, IVA e CPA con distrazione ai difensori antistatari.

Vercelli, 20/10/2022

IL Giudice
Dott. Xxxx xxxxx

