



TRIBUNALE DI VERCELLI

Cancelleria Lavoro

N. 83 /2021 R.G.

Il Giudice, Dott. Patrizia BAICI,
al termine della discussione della causa all'udienza del giorno 8 luglio
2021,
esaminati gli atti;
sentiti i difensori in merito alla domanda azionata dalla ricorrente
pronuncia la seguente

ORDINANZA

Di rimessione di questione pregiudiziale ai sensi dell'art. 267 del Trattato
per il funzionamento dell'Unione Europea
nella causa di lavoro n. RG 83/2021 Lavoro – Previdenza promossa da:

 rappresentata e difesa dagli avv.ti Giovanni Rinaldi,
Walter Miceli, Fabio Ganci e Nicola Zampieri

Ricorrente

c o n t r o

Ministero dell'istruzione, rappresentato dai funzionari delegati, dott.ssa
 , dott.ssa dott.ssa

Oggetto: accertamento del diritto della ricorrente al riconoscimento del
bonus docente tramite la "Carta elettronica" per l'aggiornamento e la
formazione del personale docente, di cui all'art. 1 della Legge n. 107/2015.

-TERMINI DELLA CONTROVERSIA

La posizione processuale di parte ricorrente.

- 1) Valentina Sitzia ha lavorato e lavora per il Ministero resistente come docente con contratti a tempo determinato dall'a.s. 2015/2016 all'a.s. 2020/2021 senza fruire della c.d. "Carta elettronica del docente", ossia dell'erogazione della somma di € 500 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.
- 2) La ricorrente ha promosso il presente giudizio per chiedere 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, a decorrere dal 2015 o, in via subordinata, almeno per l'anno scolastico 2019/2020 e/o per l'a.s. 2020/21.
- 3) La ricorrente a fondamento della domanda deduce che tale indennità debba essere 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.
- 4) Secondo la prospettazione di parte ricorrente l'art. 1 della Legge n. 107/2015, laddove riconosce una retribuzione aggiuntiva di € 500 annui al solo personale assunto a tempo indeterminato, integra una discriminazione vietata dalla **clausola 4 dell'accordo quadro C.ES, U.N.I.C.E e C.E.E.P** sul lavoro a tempo determinato, approvato con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, la quale deve essere interpretata in conformità agli artt. 20 e 21 della C.D.F.U.E. in quanto «*Il principio della **parità di trattamento**, sancito dall'**articolo 20 della Carta**, è un principio generale del diritto dell'Unione e il principio di non discriminazione enunciato all'**articolo 21, paragrafo 1, della Carta** ne è una particolare espressione. Per giurisprudenza costante della Corte, tale principio impone al legislatore dell'Unione, conformemente al disposto dell'**articolo 52, paragrafo 1, della Carta**, che situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa e che*

situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato (v., in tal senso, sentenza Akzo Nobel Chemicals e Akcros Chemicals/Commissione, C-550/07 P, EU:C:2010:512, punti 54 e 55 nonché giurisprudenza citata)» (così: CGUE. Glatzel del 22 maggio 2014, C-356/12, punto 43, e in senso conforme: CGUE. Egenberger del 17 aprile 2018, C-414/16, punti 76-79, IR. dell'11 settembre 2018, C-68/17, punti 69-70).

- 5) Sempre secondo parte ricorrente la normativa interna si porrebbe in contrasto anche con la **clausola 6 dell'accordo CES, UNICE e CEEP** sul lavoro a tempo determinato la quale, laddove sancisce che “2. *Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale*”, impone di disapplicare all'art. 1 della Legge n. 107/2015 nella parte in cui limita l'erogazione delle 500 euro al solo personale docente a tempo indeterminato.
- 6) Evidenzia, inoltre, la ricorrente che tale clausola dovrebbe a sua volta essere interpretata in conformità all'art. 14 della CDFUE.

La posizione processuale del Ministero dell'Istruzione resistente.

1) Il Ministero dell'Istruzione, nel costituirsi in giudizio, non contesta la comparabilità dei servizi svolti dalla ricorrente rispetto a quelli svolti dal personale di ruolo sotto il profilo delle mansioni espletate o delle competenze professionali o, ancor meno, l'obbligo formativo continuativo anche da parte del personale precario, anzi riconosce espressamente che il Ministero dell'Istruzione, in attuazione del comma 124 dell'art. 1 della legge n. 107/2015, ha adottato la nota n. 35 del 07.01.2016 (avente ad oggetto proprio le “*indicazioni e orientamenti per la definizione del piano triennale per la formazione professionale*”), che “*comprende nell'ambito dei destinatari tutto il personale docente, di ruolo e non di ruolo, atteso che si legge “la formazione in servizio, obbligatoria, permanente e strutturale è connessa alla funzione docente e rappresenta un fattore decisivo per la qualificazione di ogni sistema educativo e per la crescita professionale di chi in esso opera”.*”

2) Il Ministero argomenta a pag. 8 e 9 della memoria difensiva che *“la destinazione dell’importo della carta è sostanzialmente svincolato dalla formazione obbligatoria. Infatti, numerose sono le modalità di utilizzo della Carta da parte del docente: a) acquisto di libri e di testi anche in formato digitale; b) acquisto di hardware e di software; c) iscrizione a corsi di laurea magistrale e specialistica; d) rappresentazioni teatrali o cinematografiche; e) ingresso a musei, mostre ed eventi culturali. Si deduce quindi che carta del docente, da un lato, e la formazione in servizio obbligatoria, dall’altro, costituiscono i due diversi aspetti dell’articolazione dell’attività di formazione del docente e che pertanto si integrano l’uno con l’altro”*.

3) A dire del Ministero i docenti a tempo determinato non potrebbero beneficiare delle 500 euro poiché è *“stata direttamente la legge n. 107/2015 a individuare quale destinataria della Carta elettronica per la formazione e l’aggiornamento la categoria dei **docenti di ruolo**”*.

4) Sempre secondo il Ministero la mancata erogazione di tale retribuzione aggiuntiva non violerebbe il principio di non discriminazione in quanto non rientrerebbe nelle *«condizioni di impiego»* ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro.

5) ed ancora il Ministero non ravvisa violazione della clausola 6 dell’accordo quadro in quanto la stessa prevede solo **ove possibile** l’obbligo formativo, per cui lo Stato italiano non sarebbe *“in alcun modo vincolato a predisporre una disciplina attinente specificatamente alla formazione del personale docente che assicurasse l’assoluta parità di trattamento tra il lavoratore a tempo determinato e il lavoratore a tempo indeterminato”* (pag. 7 memoria Ministero).

6) Il Ministero ritiene che il personale precario non possa beneficiare della carta docente neppure dopo che l’art. 2 del decreto legge n. 22/2020 ha imposto al personale docente di garantire le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando la Carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del docente per l’acquisto di servizi di connettività, in quanto tale possibilità sarebbe prevista solo temporaneamente *“in corrispondenza della sospensione delle attività didattiche in presenza a seguito dell’emergenza epidemiologica”*, e, in ogni caso, *“i servizi di connettività permettono la connessione internet*

dei device digitali. Sono pertanto strutture immateriali destinate a durare nel tempo e ad essere utilizzate non soltanto per un anno scolastico, bensì per un lasso di tempo durevole e continuo.” (vedi pag. 13 memoria Ministero)

7)Sempre secondo il Ministero *“la possibilità di fruizione della carta elettronica per l’acquisto dei servizi di connettività è finalizzato esclusivamente alla realizzazione della didattica a distanza, di cui come evidente non si avvantaggia direttamente il docente, come invece della formazione e aggiornamento professionale, ma il discente.”* (vedi pag. 14 memoria Ministero).

8)Conclude il Ministero ritenendo la domanda proposta dalla ricorrente priva di fondamento, sia per quanto riguarda il servizio espletato fino all’anno scolastico 2019/2020, sia in relazione al servizio svolto dopo l’entrata in vigore dell’art. 2 del decreto legge n. 22/2020, che ha consentito l’utilizzo della Carta elettronica per l’acquisto di servizi di connettività.

All’udienza di discussione del 13 maggio 2021 le parti hanno concordemente chiesto all’adito Tribunale di sollevare alla Corte di Giustizia dell’Unione europea questioni di pregiudizialità ex art. 267 del Trattato per il funzionamento dell’Unione europea T.U.E.F. nei termini e nei limiti infra indicati.

Questo Giudice ha fissato udienza di discussione in merito alla questione all’udienza del giorno 8 luglio 2021

- **NORMATIVA NAZIONALE DI RIFERIMENTO.**

Si ritiene opportuno riportare, innanzitutto, le disposizioni normative rilevanti ai fini della soluzione della controversia.

1) **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.»*

2) 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.»

3) **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") sancisce 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».

4) **L'art. 440 del decreto legislativo n. 297/1994** prevede che «1. Durante l'anno di formazione il Ministero della pubblica istruzione assicura, promuovendo opportune intese a carattere nazionale con gli istituti regionali di ricerca, sperimentazione e aggiornamento educativi e le università, e tramite i provveditorati agli studi, la realizzazione di specifiche iniziative di formazione. ... 4. Ai fini della conferma in ruolo i docenti, al termine dell'anno di formazione, discutono con il comitato per la valutazione del servizio una relazione sulle esperienze e sulle attività svolte. Sulla base di essa e degli altri elementi di valutazione forniti dal capo d'istituto, il comitato per la valutazione del servizio esprime il parere per la conferma in ruolo. ... 6. **Compiuto l'anno di formazione il personale docente consegue la conferma in ruolo** con decreto del provveditore agli studi tenuto conto del

parere del comitato per la valutazione del servizio. Il provvedimento è definitivo».

5) **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».*

6) **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. ... ».***

7) **L'art. 64 del C.C.N.L. del Comparto Scuola del 27 novembre 2007** prevede, infine, che *«1. la **partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento** costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità. ... 5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche. ... 12. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze».*

8) **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.***».

9) Secondo la prospettazione della difesa del Ministero (ma anche di parte ricorrente, che cerca di superarne l'applicazione chiedendo la disapplicazione della normativa interna per contrasto con la normativa eurounitaria) la domanda della ricorrente volta ad ottenere il versamento delle 500 euro annuali non potrebbe essere accolta in quanto l'art. 1 della Legge n. 107/2015, consente l'erogazione della "Carta elettronica" solo a favore del personale assunto a tempo indeterminato, con conseguente impossibilità di erogare il bonus di 500 euro al personale assunto a tempo determinato.

10) Si rende pertanto necessario verificare se tale disposizione sia effettivamente conforme alla normativa dell'Unione Europea.

- QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO DEL DIRITTO DELL'UNIONE E DELLA GIURISPRUDENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA.

1) 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), il quale è allegato a detta direttiva (in prosieguo: «*accordo quadro*»).

2) La **clausola 4 dell'accordo quadro** reca il titolo «*Principio di non discriminazione*», secondo cui «*1. 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*».

3) Risulta pacifico in causa 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 la retribuzione aggiuntiva di cui trattasi rientri nelle «*condizioni di impiego*» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

4) Mentre infatti il Ministero, valorizzando l'originaria dichiarata finalità di aggiornamento e formazione della somma di 500 euro, propone un'interpretazione restrittiva della disposizione di cui trattasi, la parte ricorrente auspica viceversa una interpretazione estensiva dell'espressione, 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).

5) Si rende pertanto necessario preliminarmente rimettere alla CGUE la questione se la somma/retribuzione aggiuntiva di cui alla Carta debba essere sussunta o non nella nozione di «*condizioni di impiego*» ai sensi della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro, considerato che le mansioni, le competenze professionali e i diritti doveri di formazione e aggiornamento dei docenti a tempo determinato sono normativamente e contrattualmente identici a quelli dei docenti a tempo indeterminato.

6) Occorre rammentare in merito che l'art. 1, comma 124, della Legge n. 107/2015 prevede che «*124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria, né reddito imponibile*».

7) Tuttavia «*dall'esigenza di applicazione uniforme del diritto dell'Unione deriva che, laddove una sua disposizione non rinvii al diritto degli Stati membri per quanto riguarda una determinata nozione, quest'ultima deve essere oggetto, nell'intera Unione, di un'interpretazione autonoma e uniforme, da effettuarsi tenendo conto non solo dei termini della disposizione interessata, ma anche del suo contesto e dello scopo perseguito dalla normativa di cui tale disposizione fa parte (sentenza dell'8 marzo 2018, DOCERAM, C 395/16, punto 20 e giurisprudenza ivi citata)*» (così CGUE Grande Sezione, 19 marzo 2019, C 163/17, Abubacarr Jawo, punto 53).

8) Al riguardo l'**obiettivo** dell'accordo quadro, individuato nel considerando 14 della direttiva 1999/70 nella finalità di «*migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione*», farebbe propendere per l'applicabilità della clausola 4,

considerato anche che il preambolo dell'accordo quadro precisa, al suo terzo comma, «**la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni**» (v. sentenze del 22 dicembre 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 e C-456/09, punto 47; del 12 dicembre 2013, nonché del 13 marzo 2014, *Nierodzik*, C-38/13, punto 22).

9) Come chiarito dalla CGUE la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro mira, infatti, ad **applicare il principio di non discriminazione 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. CGUE del 21 novembre 2018, *de Diego Porras*, C-619/17, punto 55).

10) A favore della riconducibilità dell'istituto in esame alle condizioni di impiego sembra militare anche la **disciplina sostanziale dell'istituto** contenuta nell'art. 2 del DPCM del 23.9.2015, laddove si prevede che «*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. 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.***»

11) Invero, la circostanza che il **riconoscimento delle 500 euro dipenda in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio** lascerebbe presumere che **l'assegnazione della carta sia normativamente legata alla mera sussistenza del rapporto di lavoro** e, quindi, rientri nelle «*condizioni di impiego*» in conformità alla consolidata giurisprudenza della CGUE, secondo cui «*il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è precisamente quello dell'impiego, vale a dire il **rapporto di lavoro sussistente** tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenza del 5 giugno 2018, *Grupo Norte Facility*, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 41 e giurisprudenza ivi citata)*» (così: CGUE. sentenza del 20 giugno 2019 *Daniel Ustariz Aróstegui* C-72/18, punto 25).

12) Secondo la CGUE il criterio decisivo per determinare se una misura nazionale rientri nell'ambito della nozione di «*condizioni di impiego*» è, infatti, costituito dalla sussistenza di un rapporto di lavoro tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v. Sentenze del 5 giugno 2018, *Grupo Norte Facility* C-574/16, punto 41, e del 5 giugno 2018, *Montero Mateos* C-677/16, punto 44).

13) La questione risulta del resto controversa anche in quanto la CGUE ha già chiarito, in fattispecie analoghe a quella per cui è causa, che «*La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare in allegato alla 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 **osta ad una normativa nazionale**, come quella in discussione nel procedimento principale, **che riserva, senza giustificazioni con motivazioni oggettive, il diritto di ricevere l'indennità dei sessenni per formazione continua unicamente ai dipendenti di ruolo inquadrati nella funzione pubblica docente, escludendone l'attribuzione a coloro che sono dipendenti temporanei**, quando, sotto il profilo della percezione dell'indennità in discussione, le due categorie di lavoratori in parola si trovano in situazioni comparabili*» (CGUE Sez. VI, 9 febbraio 2012 *Lorenzo Martínez / Junta de Castilla y León*, causa C-556/11, punto 38)

14) Né può essere sottaciuto che neppure la dichiarata finalità formativa e di aggiornamento risulta pacifica, attese le **svariate modalità di utilizzo della carta**, avallate da ultimo dall'art. 2 del decreto legge n. 22/2020 che ha autorizzato l'utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente anche «*per l'acquisto di servizi di connettività*» **necessari per lo svolgimento della didattica a distanza.**

15) In proposito, sembra utile ricordare che la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha chiarito che la **clausola 4 dell'accordo esprime un principio di diritto sociale dell'Unione**, che deve essere **interpretato in modo estensivo** (cfr. le sentenze del 22 dicembre 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C 444/09 e C 456/09, punto 49, e del 13 marzo 2014, *Nierodzik*, C 38/13, punto 24), in **coerenza con gli artt. 20 e 21 della CDFUE**, nonché **con le direttive 2000/78/CE** (che stabilisce un quadro

generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e **2006/54** (riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego).

16) La CGUE ha, infatti, rimarcato che *«la nozione di condizioni di impiego figura anche sia nella direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), sia nella direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23) ... la portata della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, di quest'ultimo, è per analogia simile»* (così la sentenza dell'8 settembre 2011, Rosado Santana, C-177/10, punto 65).

17) L'estensione del *bonus* anche al personale a tempo determinato pare, quindi, discendere anche dal fatto che il *«principio generale della parità di trattamento, in quanto principio generale del diritto dell'Unione, impone che le **situazioni paragonabili non siano trattate in maniera differente»*** (CGUE 26 luglio 2017, *Persidera* C-112/16, punto 46), per cui *«è sufficiente che i lavoratori a tempo determinato in questione siano trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, perché i primi siano legittimati a rivendicare il beneficio di tale clausola»* (così: CGUE. sentenza del 13 marzo 2014 *Małgorzata Nierodzik* C- C-38/13, punto 28).

18) La mancata erogazione della somma di 500 euro non pare, inoltre, possa ritenersi oggettivamente giustificata da alcuna reale necessità, atteso che dall'art. 282 del decreto legislativo n. 297/94, dall'art. 28 del C.C.N.L. del Comparto Scuola del 4 agosto 1995 e dagli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del Comparto Scuola del 27 novembre 2007 emerge come il Ministero sia tenuto a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio, tanto al personale a tempo determinato che indeterminato, e come la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisca un **diritto–dovere anche per gli insegnanti a**

tempo determinato, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle loro professionalità.

19) In altri termini l'integrazione salariale non ha lo scopo di ricompensare l'assolvimento di compiti ulteriori, che possano essere esercitati unicamente dai docenti a tempo indeterminato, con esclusione dei docenti a contratto a tempo determinato, bensì corrisponde ad un **diritto-dovere di aggiornamento e formazione che grava su tutto il personale docente**, ma che viene remunerato solo al personale assunto a tempo indeterminato.

20) Il diverso trattamento tra docenti a termine e docenti a tempo indeterminato non pare possa ritenersi giustificato **neppure dalla stabilità del rapporto** dei docenti a tempo indeterminato, posto che l'integrazione retributiva di 500 euro **viene erogata anche al docente in prova**, il quale consegue la stabilità solo dopo l'obbligatorio superamento del periodo di prova.

21) **Il citato art. 2 del DPCM. 23 settembre 2015** dispone, infatti, che «*docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una Carta ... 4. La Carta è assegnata, nel suo importo massimo complessivo, **esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1***», nonostante l'**art. 440**, comma 6, **del D.L.vo n. 297/94** preveda testualmente che il **docente è confermato in ruolo solo in caso di positivo superamento del periodo di prova**.

22) I prospettati dubbi risultano poi rinforzati dal fatto che il Ministero ha giustificato la mancata erogazione del trattamento retributivo con la mera natura a tempo determinato del rapporto di lavoro dei docenti a termine e con il fatto che il DPCM del 28.11.2016, laddove esclude i docenti a termine dall'assegnazione della carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione, si limita a dare applicazione all'art. 1 della legge n. 107/2015.

23) Né pare rilevante la circostanza che quest'ultima legge si sia preoccupata di precisare che «*la somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile*», non solo in quanto **il divieto di discriminazione si riferisce a tutte le condizioni di impiego**, ma anche in quanto l'**art. 2 del decreto legge n. 22/2020** ha stabilito che «*il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando ... per l'acquisto di servizi di connettività*

delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente».

24) In ogni caso la parte ricorrente ha denunciato il contrasto del mancato riconoscimento dell'integrazione retributiva anche con la **clausola 6 dell'accordo quadro**, secondo cui «*2. Nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale*».

25) Il Ministero sostiene che quest'ultima disposizione non sarebbe vincolante per lo Stato italiano, mentre la parte ricorrente argomenta che l'inciso «*nella misura del possibile*» andrebbe **letto alla luce dell'art. 150 del Trattato dell'Unione**, per cui «*La Comunità attua una politica di formazione professionale che rafforza ed integra le azioni degli Stati membri*», dell'**art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europa**, la quale dispone che «*1. Ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua*», nonché dell'**art. 10 della Carta Sociale Europea**, per cui «*Ogni persona ha diritto ad adeguati mezzi di formazione professionale*».

26) Occorre rammentare in effetti che «**ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta, nell'attuare il diritto dell'Unione gli Stati membri rispettano i diritti, osservano i principi e promuovono l'applicazione delle disposizioni della Carta**» (come rammentato dall'avvocato generale GERARD HOGAN, nelle CONCLUSIONI presentate il 30 aprile 2020 nella causa C-243/19), per cui si rende necessario chiarire anche se il legislatore, in base ai **principi di parità di trattamento di cui agli artt. 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'unione europea**, avrebbe comunque dovuto garantire **parità di trattamento** tra lavoratori a tempo determinato e **indeterminato in materia di formazione ed accesso ai servizi di connettività**, imposta dal sopravvenuto dell'art. 2 del decreto legge n. 22/2020 per l'espletamento della didattica a distanza, attesa la pacifica comparabilità della situazione lavorativa degli stessi, considerato anche che la formazione continua costituisce un'attività funzionale obbligatoria, strutturale e permanente per tutto il personale docente.

27) Secondo la CGUE, infatti, «*il principio della parità di trattamento configura un principio generale del diritto dell'Unione, sancito dall'articolo 20 della Carta, e il principio di non discriminazione enunciato all'articolo 21, paragrafo 1, della Carta ne costituisce una particolare espressione (sentenze del 22 maggio 2014, Glatzel, C 356/12, EU:C:2014:350, punto 43, e del 5 luglio 2017, Fries, C 190/16, EU:C:2017:513, punto 29) ... detto principio generale impone che **situazioni analoghe non siano trattate in maniera diversa** e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, salvo che un trattamento siffatto sia obiettivamente giustificato. Una differenza di trattamento è giustificata se si fonda su un criterio obiettivo e ragionevole, vale a dire qualora essa sia rapportata a un legittimo scopo perseguito dalla normativa in questione e tale differenza sia proporzionata allo scopo perseguito dal trattamento di cui trattasi (sentenza del 9 marzo 2017, Milkova, C 406/15, EU:C:2017:198, punto 55)» (CGUE29 ottobre 2020 A c. Veselības ministrija, C 243/19, punti 35 e 37).*

28) Alla luce di tale orientamento, **le questioni poste dalla ricorrente**, relative alla conformità del cit. art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015 con la normativa eurounitaria, risultano indubbiamente **rilevanti** ai fini della decisione della presente causa, dovendo questo Tribunale accogliere le domande del ricorrente in caso di accertato contrasto della normativa interna con l'ordinamento eurounitario.

- QUESTIONI PREGIUDIZIALI EX ART. 267 T.U.E.F.

L'autorevole interpretazione delle clausole 4 e 6, fornita dalla CGUE con le citate sentenze, fa sorgere, dunque, il dubbio in chi scrive sulla compatibilità della normativa interna con la normativa eurounitaria in quanto il mancato riconoscimento della integrazione retributiva di 500 euro annuali ai soli docenti assunti con contratti a termine pare porsi in contrasto con la clausola 4 dell'accordo CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva 999/70/CE, nonché con il diritto alla formazione, riconosciuto dalla clausola 6 dell'accordo CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, in combinato disposto con l'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, con l'art. 150 del Trattato dell'Unione e con l'art. 10 della Carta Sociale Europea, nonché con i principi generali di parità di trattamento, di uguaglianza e di non discriminazione, ora consacrati negli artt. 20 e 21 della Carta dei diritti

fondamentali dell'Unione europea e rilevanti ai sensi dell'articolo 51, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione.

P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro di Vercelli, al fine di acquisire elementi di interpretazione attinenti al diritto eurounitario utili per la decisione delle indicate compatibilità, rilevanti ai fini di causa, chiede alla Corte di Giustizia dell'Unione europea, ai sensi dell'art. 267 del Trattato per il funzionamento dell'Unione europea, di pronunciarsi sulle seguenti questioni:

- 1) *«Se la clausola 4, n. 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che compare all'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che esclude espressamente il riconoscimento e il pagamento di una determinata retribuzione aggiuntiva di 500 euro a favore del personale docente del Ministero dell'istruzione assunto a tempo determinato, in quanto tale retribuzione aggiuntiva costituirebbe una retribuzione per la formazione e aggiornamento del solo personale assunto con un contratto a tempo indeterminato»;*
- 2) *«Se una retribuzione integrativa di € 500 annui, come quella di cui all'art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015 dell'art. 2 del decreto legge n. 22/2020 (c.d. "Carta elettronica del docente"), destinata all'acquisto di beni e servizi formativi, finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali e all'acquisto dei servizi di connettività, debba essere considerata inclusa nelle condizioni di impiego menzionate alla clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999»;*
- 3) *«Qualora si ritenga che tale indennità non rientri nelle suddette condizioni di impiego, se la clausola 6 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, in combinato disposto con l'art. 150 del Trattato dell'Unione, l'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europa e l'art. 10 della Carta Sociale Europea, deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che riserva ai soli lavoratori con un contratto o un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la possibilità di accedere al finanziamento della formazione,*

nonostante si trovino in una situazione comparabile a quella dei docenti a tempo determinato»;

- 4) *«se nell'ambito di applicazione della direttiva 99/70 i principi generali del vigente diritto eurounitario di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego, consacrati negli artt. 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nelle Direttive 2000/43 e 2000/78 e nella clausola 4 dell'accordo CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla direttiva 99/70/CE, debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una norma come quella contenuta nell'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che consente di trattare in modo meno favorevole e di discriminare nelle condizioni di impiego e nell'accesso alla formazione, per il solo fatto che hanno un rapporto a tempo determinato, i docenti che si trovano in una situazione comparabile ai docenti a tempo indeterminato, per quanto riguarda il tipo di lavoro e le condizioni di impiego, avendo svolto le stesse mansioni ed essendo in possesso delle medesime competenze disciplinari, pedagogiche, metodologiche - didattiche, organizzativo - relazionali e di ricerca, conseguite attraverso il maturare dell'esperienza didattica riconosciuta dalla stessa normativa interna come equipollente»;*
- 5) *«se la clausola 6 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, letto alla luce e nel rispetto dei principi generali del vigente diritto eurounitario di uguaglianza, parità di trattamento e di non discriminazione in materia di impiego e dei diritti fondamentali consacrati negli artt. 14, 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella contenuta dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015, che riserva ai soli lavoratori con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato la possibilità di accedere alla formazione»*
- 6) o con i diversi quesiti di legge.

Il Giudice in attesa del pronunciamento richiesto dispone la sospensione del presente giudizio e ordina che la presente ordinanza, previa comunicazione alle parti, sia trasmessa unitamente agli atti processuali alla Cancelleria della Corte di Giustizia dell'Unione europea.

Manda alla Cancelleria per gli adempimenti.

Vercelli, 16/07/2021

Il Giudice
Dott. Patrizia Baici

