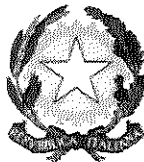


N. R.G. 2166/2022



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Maria Luisa Pugliese  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 2166/2022 promossa da:

██████████ C.F. ██████████, rappresentato e difeso, per mandato ricorso  
introduttivo di primo grado, dall'avvocato DELL'ANNA GIOVANNA, presso il cui studio è pure  
elettivamente domiciliato, Indirizzo Telematico

**RICORRENTE**

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE C.F. 80185250588, rappresentato e difeso, per mandato  
memoria di costituzione e risposta, dall'avvocato BAZZONI DANIELA, presso il cui studio è pure  
elettivamente domiciliato, VIA DE' CASTAGNOLI N.1 - C/O UFFICIO CONTENZIOSO  
BOLOGNA

**CONVENUTO**

**OGGETTO:** Carta elettronica docenti

**SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 10.11.2022 ██████████, docente a tempo determinato in  
servizio, alla data di deposito del ricorso, presso l'I.I.S. ██████████, ha

affermato di non aver potuto usufruire, in quanto docente a tempo determinato presso gli Istituti Scolastici della provincia di Bologna indicati in ricorso dall'anno scolastico 2015/2016 sino all'a.s. 2022/2023, dell'erogazione della somma di € 500,00 annui di cui all'art. 1 comma 121 legge n. 107/2015 e pedissequo DPCM 23.9.2015, da destinare all'acquisto di beni e servizi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali (c.d. *carta elettronica del docente*). Il ricorrente ha allegato, in diritto, l'illegittimità dell'esclusione dei docenti a tempo determinato dai destinatari del beneficio per violazione del principio di non discriminazione nell'ambito delle condizioni di impiego di cui alla clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla Direttiva 1999/70, nonché per violazione dell'art. 14 della CDFUE, dell'art. 10 della Carta Sociale Europea e della clausola 6 dell'Accordo Quadro citato sul diritto/dovere di formazione e aggiornamento professionale di tutto il personale in servizio, oltre che per contrasto con gli artt. 3, 35 e 97 della Costituzione.

Il Ministero dell'Istruzione si è costituito ritualmente in giudizio chiedendo il rigetto del ricorso, eccependo preliminarmente la prescrizione quinquennale del credito vantato dal ricorrente, atteso che l'atto di diffida e messa in mora dell'amministrazione era datato 2.10.2022. Pertanto, chiedeva che fosse dichiarata prescritta ogni pretesa vantata dall'attore in relazione al periodo antecedente all'a.s. 2017-2018.

Il processo, istruito con l'esame della documentazione prodotta dalle parti e acquisita al processo, è stato deciso con sentenza contestuale all'odierna udienza a seguito di discussione orale.

Il ricorso è fondato nei limiti e per le ragioni che seguono.

Va accolta l'eccezione di prescrizione quinquennale, atteso che il primo atto interruttivo costituito dalla diffida e messa in mora dell'amministrazione risale alla data del 2.10.2022, come ha correttamente dedotto l'amministrazione resistente. Pertanto, viene dichiarata estinta ogni pretesa vantata dal ricorrente per il periodo antecedente all'a.s. 2017-2018.

Va accolta, quindi, la domanda del ricorrente limitatamente agli a.s. 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 per le ragioni che seguono.

L'art. 1, comma 121, della L. n. 107/2015 ha istituito una carta elettronica, dell'importo nominale di € 500, ai fine di sostenere la formazione continua dei docenti e valorizzarne le competenze professionali". La norma citata, in particolare, ha previsto testualmente: "*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*».

Il d.P.C.M. n. 32313 del 23 settembre 2015 ha statuito, 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*”.

Con il successivo d.P.C.M. del 28 novembre 2016 il Governo ha quindi confermato 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, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero, delle scuole militari*”.

Dunque, soltanto i docenti assunti a tempo indeterminato beneficiano della carta elettronica, anche se assunti con contratto a tempo parziale, anche qualora non vengano poi confermati in ruolo e, per intero, anche se assunti in corso d'anno.

Diversamente, nel caso in esame, non è contestato che il ricorrente, per il periodo in cui ha lavorato con contratti a tempo determinato, pur svolgendo mansioni identiche rispetto a quelle espletate dal personale di ruolo ed essendo stato sottoposto agli stessi obblighi formativi non ha usufruito del beneficio della carta elettronica, destinato allo sviluppo delle competenze professionali.

Tale diverso trattamento tra docenti assunti a tempo indeterminato e docenti precari appare, come di recente evidenziato dal Consiglio di Stato con pronuncia d'annullamento del d.P.C.M. n. 32313 del 25 settembre 2015 - che ha definito le modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta, indicando come suoi destinatari i docenti di ruolo a tempo indeterminato delle scuole statali - privo di ragione oggettiva anche considerando che gli artt. 63 e 64 del CCNL del 29/11/2007, nel disciplinare gli obblighi di formazione, non distinguono tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato.

Inoltre, stante il potenziale contrasto con le clausole 4 e 6 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, del diverso trattamento tra docenti di ruolo e docenti con contratto a termine in relazione al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, della L. n. 107/2015, la questione della compatibilità della relativa normativa con il diritto euro unitario è stata sottoposta alla CGUE la quale, con la recente 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 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". Sotto tale profilo, la Corte di Giustizia ha osservato che "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, ... 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 ... il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa ... 40- A tale riguardo, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili .... 45- Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, punto 40 e giurisprudenza ivi citata). 46- Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro

*degli impiegati amministrativi a contratto, come UC, 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 senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). 47- ... la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva". Considerato, alla luce dell'orientamento della CGUE, il contrasto delle predette disposizioni normative con l'art. 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva n. 70 del 1999, della normativa sopra trascritta, ove interpretata nel senso di ostare al riconoscimento del beneficio anche ai docenti assunti con contratto a tempo determinato, si tratta, come già puntualmente argomentato dal Consiglio di Stato con la già richiamata sentenza n. 1842 del 18.3.2022 "... di vedere se tale contrasto rinviene la propria origine nella normativa primaria e quindi nell'art. 1, commi 121 - 124 della l. n. 107/2015, con conseguente necessità di sottoporre detta normativa allo scrutinio di legittimità costituzionale nella sede a ciò deputata, sollevando la relativa questione, o se sia invece possibile un'interpretazione in chiave costituzionalmente orientata dell'art. 1, commi 121 - 124, cit., tale da garantirne la conformità alla Costituzione e da dimostrare, nel contempo, che gli atti impugnati non hanno dato corretta attuazione alla succitata normativa primaria". Il Consiglio di Stato ha ritenuto di fornire un'interpretazione conforme della complessiva normativa di fonte legislativa e negoziale tale da consentire il riconoscimento del beneficio anche ai lavoratori a termine. Ritenuto che tale interpretazione conforme sia condivisibile anche a seguito dell'ordinanza della CGUE del 18 maggio 2022, il giudicante richiama integralmente ai sensi dell'art. 118 d. att. c.p.c. la motivazione della sentenza del Consiglio di Stato in base alla quale "in mancanza di una norma che abbia innovato rispetto al d.lgs. n. 165/2001, sottraendo esplicitamente la materia della formazione professionale dei docenti alla contrattazione collettiva di categoria e riservandola in via esclusiva alla legge (statale), non risulta corretto affermare la prevalenza della disciplina di cui all'art. 1, commi 121 e segg., della l. n. 107/2015 sulle preesistenti disposizioni del C.C.N.L. di categoria e, in specie, sugli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del 29 novembre 2007... Ne discende che la questione dei destinatari della Carte del docente va riguardata tenendo conto anche della disciplina prevista in tema di formazione dei docenti dal C.C.N.L. di categoria: questa va letta in chiave non di incompatibilità, ma di complementarietà rispetto al disposto dell'art. 1, commi da 121 a 124, della l. n. 107/2015. 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 tra tali strumenti va ricompresa la Carta del docente, alla quale hanno diritto anche i docenti a tempo determinato (come la parte ricorrente), così colmandosi la lacuna previsionale dell'art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015, che contempla i soli docenti di ruolo.*

Osserva, in ultimo, il Tribunale che, non essendo attribuzione economica, bensì modalità di formazione, non possono essere riconosciuti accessori.

Il ricorso viene pertanto accolto, limitatamente agli a.s. 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023.

Le spese del processo seguono la soccombenza e vengono liquidate come in dispositivo, sulla base del d.m. 55/14 - valori minimi, tenuto conto della natura seriale della controversia – e vengono distratte a favore della procuratrice antistataria. Al ricorrente deve essere, altresì, riconosciuto il rimborso del C.U. pari ad € 49,00.

P.Q.M.

**IL TRIBUNALE,**

**nella persona del Giudice Unico, dott.ssa Maria Luisa Pugliese, definitivamente decidendo, così giudica:**

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- Accerta e dichiara il diritto di [REDACTED] ad usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui tramite la Carta elettronica del docente per l'aggiornamento e la formazione del personale docente per gli a.s. 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/23.
- Condanna il Ministero dell'Istruzione al pagamento in favore di [REDACTED] per gli anni scolastici 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21, 2021/22, 2022/23 dell'importo di € 3.000,00 quale contributo alla formazione del ricorrente.
- Condanna il Ministero dell'Istruzione alla rifusione delle spese del processo che liquida complessivamente in € [REDACTED] € 49,00 per C.U., oltre spese forfettarie, Iva e Cpa da distrarsi alla procuratrice antistataria

Bologna, 19.4.2023

Il Giudice

dott. Maria Luisa Pugliese