

N. 762/2022 R.G. Lav.



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di CUNEO**

Il giudice monocratico in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona della dott.ssa Paola Elefante pronuncia la seguente

SENTENZA

dando lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto della decisione nella causa iscritta al N. 762/2022 R.G. Lav. promossa da:

XXXXXXXX XXXXXXXX (C.F. xxxxxxxxxxxxxx), con il patrocinio dell'avv. ROMANO ANDREA COSMA per procura speciale alle liti in atti, elettivamente domiciliato in CORSO SOLERI N. 11, CUNEO, presso il difensore avv. ROMANO ANDREA COSMA

RICORRENTE

contro

MINISTERO ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F. 80185250588), in persona del Ministro p.t., rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dal Funzionario dott.ssa XXXX, elettivamente domiciliato in CORSO DE GASPERI 40, CUNEO, presso l'Ufficio Scolastico Provinciale di Cuneo

CONVENUTO

oggetto: retribuzione

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso al Tribunale in funzione di Giudice del Lavoro, XXXXXXXX XXXXXXXX ha dedotto:

di essere dipendente del Ministero convenuto come docente non di ruolo e di aver prestato servizio con plurimi contratti annuali e fino al termine delle attività didattiche negli anni scolastici 2015/16, 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20,

2020/21;

di non aver beneficiato, durante i contratti a tempo determinato, della c.d. Carta elettronica del docente, introdotta dalla L. n. 107/2015 e finalizzata all'acquisto di beni e servizi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali;

di ritenere illegittima la sua esclusione dai destinatari del beneficio in quanto docente a tempo determinato, chiedendo pertanto accertarsi il proprio diritto ad usufruire del beneficio economico di euro 500,00 tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'articolo 1 della legge 107/2015, e la condanna del Ministero convenuto al rilascio in suo favore della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente, di cui all'art. 1, comma 121, legge 107/2015, nonché al pagamento mediante accredito della complessiva somma corrispondente al valore della Carta elettronica del docente per gli anni scolastici nel corso dei quali ha lavorato alle dipendenze del Ministero convenuto in qualità di docente con contratti a tempo determinato, con vittoria di spese.

Parte ricorrente ha dedotto la illegittimità del riconoscimento della Carta del Docente al solo personale docente di ruolo in quanto in contrasto con i principi costituzionali di uguaglianza (art. 3), di tutela del lavoro e della formazione professionale (art. 35) e di buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97); ha affermato inoltre che riconoscere la Carta in questione solo ai docenti assunti di ruolo si pone in contrasto con il divieto di disparità di trattamento dei lavoratori precari rispetto ai loro omologhi lavoratori a tempo indeterminato, affermato nello specifico dalle clausole 4 e 6 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 1999/70/CE, con riferimento al personale della scuola pubblica, in assenza di ragioni oggettive che giustifichino la disparità.

Si è costituito in giudizio il Ministero dell'Istruzione il quale in via preliminare ha eccepito la prescrizione quinquennale dei diritti azionati ex art. 2948 n. 4, c.c.; nel merito, ha contestato integralmente il ricorso, in quanto infondato rilevando altresì che non può essere riconosciuta una somma equivalente a quella che doveva essere assegnata a titolo di contributo alla formazione, potendo rivendicarsi unicamente l'attivazione della carta docente, strumento funzionale anche al controllo e alla rendicontazione delle somme assegnate, e ne ha chiesto il rigetto.

All'odierna udienza, le parti hanno discusso oralmente e la causa è stata decisa come da dispositivo e contestuale motivazioni, letti in udienza e depositati in via telematica.

Va premesso che in forza del d.l. 11.11.2022, n. 173, art. 6, il Ministero dell'Istruzione ha assunto frattanto la denominazione di Ministero dell'Istruzione e del Merito.

Quanto alla domanda attorea, la stessa appare fondata e va accolta nei termini e per le ragioni che seguono.

In primo luogo, si osserva come, nella specie, risulti documentato e non contestato che il ricorrente negli anni scolastici 2015/16, 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21, abbia prestato servizio alle dipendenze del Ministero convenuto quale docente; incontestato inoltre è che i periodi in cui il servizio è stato prestato, in forza di plurimi contratti annuali e fino al termine delle attività didattiche, siano quelli indicati in ricorso.

Non è contestato inoltre che il ricorrente, assunto in forza dei contratti a tempo determinato via via succedutisi, ha svolto un'attività lavorativa analoga a quella dei docenti di ruolo, dovendo disporre delle medesime competenze professionali ed essendo soggetto, come il suddetto personale di ruolo, all'obbligo di formazione continua.

Né v'è dubbio sul fatto che il ricorrente non abbia percepito la Carta elettronica del Docente, vale a dire che non gli sia stata erogata tramite la suddetta Carta la somma di € 500,00 annui prevista dall'art. 1, commi 121-124, della legge n. 107/2015 per l'acquisto di beni e servizi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali, poiché assegnata dal Ministero soltanto al personale docente di ruolo.

Ciò posto, occorre ora inquadrare la questione nell'ambito della normativa interna e sovranazionale che regola la fattispecie.

L'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 13.07.2015 di riforma della scuola (cd. "Buona Scuola") prevede 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. 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 Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, 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".

Il successivo comma 122 stabilisce che *"Con decreto del Presidente del*

Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca 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.”

Il comma 124 sancisce poi che “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 Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria”.

Nel dare attuazione alla previsione normativa si è previsto, all'art. 2 del D.P.C.M. n. 32313 del 23.09.2015, che i destinatari della carta docenti siano *“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”*, con ciò, quindi, escludendo i docenti assunti con contratto a tempo determinato.

Inoltre, il D.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che ha sostituito quello del 23 settembre 2015), all'art. 3, individua tra i beneficiari della Carta anche *“i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati”*

In tale quadro si inserisce poi la nota del Ministero prot. n. 15219 del 15 ottobre 2015, la quale al punto 2, rubricato *“Destinatari”*, ribadisce che *“la Carta del docente (e il relativo importo nominale di 500 euro/anno) è assegnata ai docenti di ruolo delle Istituzioni scolastiche statali a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti in periodo di formazione e prova, che non siano stati sospesi per motivi disciplinari (art. 2 DPCM)”*.

Va osservato inoltre che l'art. 282 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297) 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”*.

Anche il C.C.N.L. Scuola attribuisce rilievo centrale alla formazione dei docenti, disponendo, all'art. 63, rubricato "Formazione in Servizio", 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. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti. Conformemente all'Intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi di innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo. 2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. (...)".

Il successivo art. 64 del medesimo C.C.N.L., rubricato "Fruizione del diritto alla formazione", prevede 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".

Infine, va richiamata la clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, che al punto 1 prevede: "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo menofavorevole 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"; in particolare, al punto 4 della clausola si dispone

che: "I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive".

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento, appare evidente, dalla lettura delle disposizioni appena richiamate, che la Carta del Docente, che è un beneficio economico con destinazione vincolata all'aggiornamento e alla formazione del docente, costituisce uno strumento destinato a favorire la formazione del personale docente e che la formazione si connota quale elemento essenziale nell'attività lavorativa degli insegnanti, senza che rilevi, in questa prospettiva, la

distinzione tra docenti assunti a tempo indeterminato e determinato.

Tuttavia, la legge che ha introdotto la Carta Docenti e i decreti che ad essa hanno dato attuazione, hanno scelto di riconoscere tale strumento solo ai docenti assunti a tempo indeterminato, dando luogo, in questo modo, a una evidente disparità di trattamento a danno dei docenti assunti a tempo determinato, senza che ciò trovi alcun tipo di giustificazione, considerata la omogeneità della prestazione lavorativa svolta dagli insegnanti di ruolo e precari e l'identità della finalità di formazione del personale docente che, quindi, non può che essere comune a tutti i docenti, indipendentemente dalle relative modalità di assunzione.

Inoltre, la scelta effettuata appare ancora più irragionevole se si considera che sono stati inclusi nei destinatari della Carta del Docente anche docenti assunti con contratto a tempo parziale – che, quindi, almeno astrattamente, potrebbero svolgere un numero di ore inferiore a quello di docenti assunti a tempo determinato ma con contratto a tempo pieno -, nonché docenti in periodo di prova e, quindi, come tali, non ancora inseriti a tutti gli effetti nell'organico ministeriale.

Sulla questione relativa all'esclusione del personale docente a tempo determinato dal beneficio della Carta del Docente si è pronunciato il Consiglio di Stato, Sezione Settima, il quale, con sentenza n. 1842/2022 del 16.3.2022, mutando il proprio precedente orientamento (sent. 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, affermando come tale beneficio spetti anche a tutti i docenti assunti con contratto a tempo determinato.

In particolare il Consiglio di Stato ha evidenziato come il sistema di formazione delineato dalle norme impugnate si connota quale sistema di formazione “a doppia trazione”, prevedendo, da una parte, i docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, permanente e strutturale, e quindi sostenuta sotto il profilo economico con l'erogazione della Carta; dall'altra, i docenti non di ruolo, per i quali non vi sarebbe alcuna obbligatorietà e, dunque, alcun sostegno economico.

A parere del Consiglio di Stato, un sistema impostato in tal modo collide con i precetti costituzionali degli artt. 3, 35 e 97 Cost., in quanto da un lato introduce una palese discriminazione a danno dei docenti non di ruolo, causata proprio 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, e dall'altro provoca una chiara lesione del principio di buon andamento della P.A.: ed invero, un sistema che favorisce la formazione del solo personale docente di ruolo, a scapito della formazione del personale precario, non garantisce un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione della classe docente, e, di conseguenza, la qualità dell'insegnamento complessivo

fornito agli studenti.

In altre parole, secondo il Collegio amministrativo, è evidente la non conformità ai canoni di buona amministrazione di un sistema che, per un verso, pone un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente e fornisce solo a tale personale gli strumenti per ottemperarvi, e, per altro verso, continua a servirsi per la fornitura del servizio scolastico di una corposa aliquota di personale docente, precario, la quale è tuttavia programmaticamente esclusa dalla formazione e dagli strumenti di ausilio per conseguirla.

Secondo la richiamata pronuncia del Consiglio di Stato, se la P.A. si serve di personale docente non di ruolo per l'erogazione del servizio scolastico, allora deve allo stesso tempo curare la formazione anche di tale personale, al fine di garantire la qualità dell'insegnamento fornito agli studenti.

Se pertanto il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente e non solo su una parte di esso, non è corretto ritenere che l'erogazione della Carta vada a compensare la maggiore gravosità dello sforzo richiesto ai docenti di ruolo in chiave di aggiornamento e formazione, poiché un analogo sforzo non può che essere richiesto anche ai docenti non di ruolo, a pena, in caso contrario, di creare un sistema "a doppio binario", non in grado di assicurare la complessiva qualità dell'insegnamento.

Un ulteriore elemento utile a sostegno della illegittimità del sistema, in evidente contrasto rispetto al dettato degli artt. 3, 35 e 97 Cost., a parere del Consiglio di Stato, sta nel fatto che se la Carta del Docente è erogata a favore anche dei docenti part-time, il cui impegno didattico ben può, in ipotesi, essere più limitato di quello dei docenti a tempo determinato, e persino ai docenti di ruolo in prova, i quali potrebbero non superare il periodo di prova e, così, non

conseguire la stabilità del rapporto, non si comprende il motivo per il quale la stessa debba essere negata ai docenti non di ruolo, impegnati anche con il massimo monte ore settimanale e molte volte per l'intero anno scolastico.

L'irragionevolezza della soluzione seguita dalla P.A. emerge ancora più chiaramente dalla lettura del D.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che ha sostituito quello del 23 settembre 2015, senza nulla modificare il precedente in relazione alla Carta del Docente), il quale, all'art. 3, individua tra i beneficiari della Carta anche "*i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati*": di tal ché, in base a tale previsione, vi sarebbero dei docenti che beneficerebbero della Carta elettronica pur senza essere impegnati, al momento, nell'attività didattica, mentre altri docenti, pur svolgendo diversamente dai primi l'attività didattica, non beneficerebbero della Carta e, quindi, sarebbero privati di un ausilio per il loro aggiornamento e la loro formazione professionale.

La normativa nazionale disciplinante la Carta elettronica del Docente è stata poi

recentemente oggetto di esame anche da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea con riferimento alla sua compatibilità con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE.

In particolare, con l'ordinanza 18.5.2022 nella causa C-450/2021, su una domanda di pronuncia pregiudiziale circa l'interpretazione della clausola 4, punto 1 e della clausola 6 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato cit., formulata dalla Giudice del lavoro di Vercelli nell'ambito di un giudizio analogo a quello in esame, la CGUE ha evidenziato che:

la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce 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;

per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego» ai sensi di tale clausola 4, punto 1, 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 e che l'indennità ex art. 1

c. 121 della L. 107/2015 deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro; spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se il lavoratore/la lavoratrice, nei periodi in cui era alle dipendenze del Ministero in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori di ruolo nel corso del medesimo periodo.

La CGUE dopo aver stabilito, sulla base degli elementi forniti dal giudice del rinvio, la piena comparabilità della situazione della ricorrente nel procedimento principale, con quella dei docenti assunti a tempo indeterminato, ha rilevato che non esiste una ragione oggettiva che giustifica la differenza di trattamento tra i docenti stabilmente inseriti nell'organico del Ministero dell'Istruzione, ai quali la Carta è stata riconosciuta, ed i docenti assunti in forza di contratto a tempo determinato, a cui la carta predetta è stata negata e che la *“mera natura temporanea del lavoro (...) non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro”*.

La CGUE ha pertanto concluso dichiarando 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, 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”.

Sulla portata della predetta clausola 4, con riferimento alla equiparabilità o meno delle mansioni svolte dal personale docente assunto dal Ministero dell'Istruzione e del Merito con contratti a termine e da quello a tempo indeterminato, e dell'esistenza di ragioni obiettive che possano giustificare un differente trattamento delle due categorie di docenti, si è espressa la Corte di Cassazione, la quale ha affermato “...8. *Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con i docenti di ruolo valgono le considerazioni espresse da questa Corte con le sentenze richiamate al punto 6 e con l'ordinanza n. 20015/2018 che, valorizzando il principio di non discriminazione e le disposizioni contrattuali che si riferiscono alla funzione docente, ha ritenuto di dovere riconoscere il diritto dei supplenti temporanei a percepire, in*

proporzione all'attività prestata, la retribuzione professionale docenti. In quelle pronunce si è evidenziato, ed il principio deve essere qui ribadito, che la disparità di trattamento non può essere giustificata dalla natura non di ruolo del rapporto di impiego, dalla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, dalle modalità di reclutamento del personale nel settore scolastico e dalle esigenze che il sistema mira ad assicurare. Né la comparabilità può essere esclusa per i supplenti assunti ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 124/1999 facendo leva sulla temporaneità dell'assunzione, perché la pretesa differenza qualitativa e quantitativa della prestazione, oltre a non trovare riscontro nella disciplina dettata dai CCNL succedutisi nel tempo, che non operano distinzioni quanto al contenuto della funzione docente, non appare conciliabile, come la stessa Corte di Giustizia ha rimarcato, «con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente [in sede di ricostruzione della carriera] l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato» (punto 34 della citata sentenza Motter), ossia nel periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee, che quelle annuali o sino

al termine delle attività didattiche” (Cass. n. 31149/2019).

Anche la Corte di Giustizia Europea ha evidenziato che le ragioni oggettive che giustificano un diverso trattamento economico tra personale assunto a termine e personale assunto a tempo indeterminato devono essere strettamente attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione e non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro (sentenza 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres); né nel fatto che il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione; né nella circostanza che il trattamento peggiore sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso); né, infine, nella sola diversità delle modalità di reclutamento (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11).

Ciò posto, poiché quindi i compiti e le funzioni educative svolte dal personale docente a tempo determinato sono le medesime di quello assunto a tempo indeterminato, un diverso trattamento sulle possibilità di formazione professionale appare del tutto ingiustificato; né può essere fondato, come sostenuto da parte convenuta, sul contrasto tra la natura di investimento pubblico sull'accrescimento delle competenze professionali della funzione docente che si ripercuote sull'intera vita lavorativa e il carattere temporaneo del rapporto a termine del docente precario, che renderebbe non proficua per il datore di lavoro la formazione di personale non destinato a rimanere nell'organizzazione scolastica.

Si aggiunga poi che, nella specie, il Ministero convenuto non ha dedotto alcuna concreta e specifica ragione atta a smentire la piena sovrapposibilità delle mansioni espletate dal ricorrente, assunto con contratti a termine, rispetto a quelle svolte da docenti a tempo indeterminato, di tal che deve ritenersi che il ricorrente, in forza dei contratti a tempo determinato via via succedutisi, ha svolto un'attività lavorativa analoga a quella dei docenti di ruolo, disponendo delle medesime competenze professionali.

In conclusione, tenuto conto dell'equiparabilità delle mansioni del docente a tempo determinato a quelle del docente di ruolo, della necessità di garantire lo svolgimento di dette mansioni ad opera di docenti opportunamente formati e della sussistenza, anche in capo agli insegnanti assunti a tempo determinato, del diritto/dovere della formazione, deve fondatamente ritenersi la spettanza della Carta elettronica anche ai docenti assunti con contratti a termine.

Pertanto, avuto conto del disposto della sentenza della CGUE richiamata – le cui sentenze interpretative hanno effetto retroattivo, salvo il limite dei rapporti ormai esauriti, ed 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) - deve disapplicarsi l'art. 1 della L. n. 107/2015 (mentre 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 la pronuncia 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 di conseguenza dichiarato il diritto del ricorrente ad usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui, tramite la “Carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del personale docente”, di cui all'art. 1 della Legge n. 107/2015, vale a dire con le medesime modalità con cui è stata attribuita ai docenti a tempo indeterminato, e pertanto mediante accreditamento sulla Carta elettronica del Docente della somma di € 500,00 per ciascun anno di servizio prestato.

Ed invero, sono proprio i principi di non discriminazione e di eguaglianza, oltre che di buon andamento dell’Amministrazione scolastica, che impongono di prevedere che la corresponsione del beneficio avvenga con le medesime modalità con cui è stata riconosciuta ai docenti a tempo indeterminato, apparendo evidente come il pagamento diretto al docente a tempo determinato

della somma di euro 500,00 per ogni anno scolastico in cui ha prestato servizio si tradurrebbe nel riconoscimento, a beneficio dei soli docenti precari, di un trattamento retributivo accessorio, in quanto tale, ovviamente, liberamente spendibile e quindi in un trattamento più favorevole a beneficio dei lavoratori precari ed a danno di quelli di ruolo, che verrebbe a determinare una inammissibile discriminazione “al contrario” (v., circa la necessità di evitare simili discriminazioni, secondo le indicazioni della giurisprudenza della CGUE, ex plurimis, Cass. n. 31149/2019, in materia di ricostruzione di carriera del personale docente).

Orbene, nella specie, è incontestato e documentato che il XXXXXXX ha prestato servizio in forza di contratti a termine negli anni scolastici 2015/16, 2016/17, 2018/19, 2019/20, 2020/21.

Quanto alla eccezione di prescrizione sollevata dal Ministero convenuto, il quale ha evidenziato come debbano ritenersi prescritte ai sensi dell’art. 2948 n.

4 c.c. le somme maturate antecedentemente il quinquennio che precede la diffida inviata da parte ricorrente nel maggio 2022, ossia, sostanzialmente, le annualità 2015/16 e 2016/17, l’eccezione appare fondata.

In primo luogo, quanto al dies a quo del termine prescrizione, va rilevato che l’art. 2935 c.c. fa riferimento alla possibilità legale di esercizio del diritto non influenzando sul decorso della prescrizione la impossibilità di fatto in cui venga a

trovarsi il titolare, ed alla quale è riconducibile non solo mutamento di un precedente orientamento giurisprudenziale (Cass. 4235/1996), ma soprattutto il vizio di illegittimità costituzionale non ancora dichiarato dalla Corte Costituzionale – cui è certamente assimilabile l'ipotesi in esame, che, secondo la giurisprudenza, non determina un impedimento legale all'esercizio del diritto disconosciuto dalla norma incostituzionale, ma pone in essere una mera difficoltà di fatto, che non incide sulla decorrenza del termine prescrizione, la quale quindi inizia a decorrere dal giorno in cui il diritto stesso poteva essere fatto valere e non invece dalla data della pronuncia di illegittimità della Corte Costituzionale. (Cass. 1814/1987; Cass. 3796/2001; Cass. 8452/2012)

In ordine alla durata del termine prescrizione applicabile nella specie, si richiamano le argomentazioni espresse dal Tribunale di Torino nella pronuncia del 22/09/2022 (nella causa n. 2499/22 RGL), in quanto pienamente condivisibili e confacenti al caso in esame, che di seguito si riportano ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 118 sisp.att.c.p.c.: “...*Invero, l'art. 3 del D.P.C.M. 23.9.2015, rubricato Importo della carta*” dispone quanto segue:

1. Ciascuna Carta ha un valore nominale non superiore ad euro 500 annui utilizzabili nell'arco dell'anno scolastico di riferimento, ovvero dal 1 settembre al 31 agosto, fermo restando quando previsto dai commi 2 e 3.

2. L'importo di cui al comma 1 è reso disponibile, per ciascun anno scolastico, a valere sull'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 123, della legge n. 107 del 2015, relativa all'esercizio finanziario in cui ha inizio ciascun anno scolastico, ed entro il limite della medesima. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le risorse che dovessero eventualmente rimanere disponibili a valere sull'autorizzazione di spesa citata sono destinate ad incrementare l'importo della Carta, nei limiti dell'importo di cui al comma 1.

3. La cifra residua eventualmente non utilizzata da ciascun docente nel corso dell'anno scolastico di riferimento rimane nella disponibilità della Carta dello stesso docente per l'anno scolastico successivo a quello della mancata utilizzazione”.

Ebbene, dalla chiara lettura della norma richiamata appare evidente che l'importo di € 500,00 viene reso disponibile all'inizio di ogni anno scolastico, ossia al 1° settembre ed è utilizzabile entro il 31 agosto successivo; la somma eventualmente non utilizzata nel corso dell'anno scolastico di riferimento rimane nella disponibilità della Carta per l'anno scolastico successivo; in ogni caso, ogni anno scolastico la Carta viene ricaricata dell'importo di € 500,00.

Ciò significa che l'importo in esame viene pagato periodicamente ai docenti a tempo indeterminato, ad anno, dovendosi, dunque, applicare la prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4 c.c., che non richiede che le somme pagate abbiano necessariamente natura retributiva, prevedendo la prescrizione

quinquennale per tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi”.

Dunque, in definitiva, può riconoscersi il beneficio in esame entro il limite della prescrizione quinquennale dalla diffida ...”.

Nella specie, il primo atto interruttivo della prescrizione è la diffida a mezzo PEC inviata da parte ricorrente a maggio 2022; ne consegue che il beneficio va riconosciuto per gli anni scolastici dal 2017/2018 al 2020/2021. Al ricorrente va quindi riconosciuto il diritto all’accreditamento sulla Carta del Docente della somma complessiva di € 2000,00, oltre interessi legali dalla scadenza al saldo, con conseguente condanna del Ministero convenuto a provvedervi in conformità.

Le spese di lite seguono la soccombenza della parte convenuta e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo ai sensi del D.M. 147/2022, tenuto conto del valore della controversia e dell’attività difensiva prestata, con riferimento ai valori minimi in ragione della ripetitività delle questioni trattate, con distrazione in favore del Difensore di parte ricorrente, dichiaratosi antistatario.

P.Q.M.

Il Tribunale civile di Cuneo, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così dispone:

- accerta e dichiara il diritto del ricorrente XXXXXXXX XXXXXXXX ad usufruire del beneficio economico di € 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 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21 così come riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, e conseguentemente
- condanna il Ministero dell’Istruzione e del Merito alla corresponsione alla parte ricorrente, mediante accredito sulla Carta elettronica del Docente, dell’importo nominale di € 2000,00, oltre interessi legali dalla maturazione del credito sino al saldo, quale contributo alla formazione professionale del docente;
- condanna il Ministero dell’Istruzione e del Merito alla rifusione delle spese di lite che liquida in euro 1030,00 per compensi, oltre spese forfettarie al 15%, IVA e CPA, oltre contributo unificato se versato, con distrazione in favore del difensore di parte ricorrente antistatario.

Cuneo, 4 aprile 2023

Il Giudice
dott.ssa Paola Elefante