



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI FOGGIA
SEZIONE LAVORO

In persona della dott.ssa Lilia M. Ricucci, in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato, all'udienza dell'11.04.2023, tenuta ex art. 127 ter c.p.c., la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. **9925/2022** Ruolo Affari Contenziosi sez. lavoro

TRA

rappresentata e difesa dall'Avv.

come da

procura speciale alle liti in atti

RICORRENTE

E

Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ufficio Scolastico Regionale per la Puglia – Ufficio V Ambito Territoriale di Foggia in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c dalla dr.ssa Maria Aida Tatiana Episcopo

RESISTENTE

OGGETTO: Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente (Art. 1, comma 121, legge 13.7.2015 n. 107)

CONCLUSIONI: come in atti.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO

1. Con ricorso depositato il 07.12.2022, . ha adito questa A.G. allegando di essere docente supplente alle dipendenze del MIM e di aver lavorato in forza di contratti annuali o fino al termine delle attività didattiche per l'anno scolastico 2016/2017 dal 13.12.2016 al 30.06.2017; per l'anno scolastico 2017/2018 dal dal 30.09.2017 al 30.06.2018 e dal 23.10.2017 al 30.6.2018; per l'anno scolastico 2018/2019 dal 25.09.2018 al 30.06.2019; per l'anno scolastico 2019/2020 dal 16.09.2019 al 31.08.2020; per l'anno scolastico 2020/2021 dal 25.09.2020 al 31.08.2021 presso vari Istituti Scolastici.

Ha lamentato la propria esclusione dall'assegnazione della *Carta del Docente*, riservata- stando al tenore dell'articolo 1, co. 121, L. 107/2015- ai soli docenti a tempo indeterminato; e ciò nonostante la funzione della *Carta* (favorire l'aggiornamento e la formazione dei docenti) e l'identità delle mansioni mandate rispetto a quelle del personale di

ruolo. Ha invocato la violazione del principio di eguaglianza e non discriminazione fissato dalla Clausola 4 dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE, richiamando l'ordinanza 18 maggio 2022 della Corte di Giustizia. Ha altresì affermato esservi violazione del principio di buon andamento, eccesso di potere sotto svariati profili, violazione degli articoli 7 co. 4, D.L.vo 165/2001 nonché degli artt. 63, 64 del CCNL Comparto Scuola e degli artt. 3, 35, 51, 97 della Costituzione, come precisato anche dal Consiglio di Stato nella sentenza n. 1842/2022. Ha chiesto quindi l'accoglimento delle seguenti conclusioni: *“1 accertare e dichiarare che l'art. 1 comma 121 Legge 2015/107 e s.m.i., così come il D.P.C.M. del 23.09.2015 e D.P.C.M. del 28.11.2016 attuativi del medesimo art. 1 comma 122 Legge 2015/107, ricomprendono all'interno della individuata “area docenti” anche il personale non di ruolo ovvero voglia disapplicare detta normativa nella parte in cui esclude dal conseguimento del beneficio formativo il personale non di ruolo con contratti di lavoro a termine recanti scadenza al 31 agosto (supplenza annuale) o al 30 giugno (supplenza fino al termine delle attività didattiche) e per l'effetto;*

2 accertare e dichiarare il diritto della ricorrente, quale docente in servizio a tempo determinato per i contratti di lavoro a termine meglio specificati al punto sub 1) in narrativa, da intendersi ritrascritti, di ottenere il beneficio economico di €. 500,00 annui per ciascuno dei suddetti anni scolastici di cui alla “Carta Elettronica ex art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015” e per l'effetto;

3. condannare, pertanto, il Ministero dell'Istruzione a riconoscere in favore della ricorrente tramite il riferito Bonus Carta Docente la somma di € 2.500”. Vinte le spese di lite.

Si è costituita l'Amministrazione scolastica chiedendo il rigetto della domanda, con vittoria di spese di lite.

All'odierna udienza la causa è stata decisa con la presente sentenza, lette le note di trattazione scritta.

2. Il ricorso è infondato per quanto di seguito precisato.

2.1. Appare utile ricostruire il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento.

L'art. 35 della Costituzione prevede che *“La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro”*, attribuendo, quindi, rilevanza costituzionale alla formazione dei lavoratori.

In questa prospettiva, il C.C.N.L. Comparto Scuola del 29.11.2007 conferisce 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 d'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*”, stabilisce, a sua volta, 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*”.

L’art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 13.7.2015 (c.d. “*Buona Scuola*”) sancisce, invece, quanto segue: “*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*”.

La disposizione innanzi richiamata riconosce, dunque, la Carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione, avente un importo nominale annuo di euro 500,00, ai soli docenti di ruolo.

In attuazione di quanto stabilito dalla disciplina normativa di rango primario, è stato adottato il D.P.C.M. del 23 settembre 2015, poi sostituito dal D.P.C.M. del 28 novembre 2016, che, nell’identificare i “*beneficiari della carta*”, ha confermato quanto già previsto dall’atto ministeriale previgente, chiarendo – all’art. 3 – che la relativa platea è composta dai “*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*”.

2.2. Ciò posto, la parte ricorrente sostiene che, nel riconoscere tale strumento solo ai docenti assunti a tempo indeterminato, il Legislatore abbia ingenerato una disparità di trattamento a danno dei docenti assunti a tempo determinato, senza che ciò trovi alcun tipo di giustificazione, considerata l’omogeneità della prestazione lavorativa svolta e l’identità della finalità formativa del personale docente, a prescindere dalle relative modalità di assunzione.

La ricostruzione del quadro normativo, come prospettata dalla parte ricorrente, ha trovato riscontro in significative pronunce, emesse in ambito sia interno, che euro unitario.

2.3. Più in dettaglio, con la sentenza n. 1842/2022 del 16.3.2022, il Consiglio di Stato – in riforma della sentenza n. 7799/2016 del Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio- Roma, Sezione Terza *Bis* (con la quale era stato respinto il ricorso proposto per l’annullamento del D.P.C.M. n. 32313 del 23 settembre 2015 e della nota del M.I.U.R. n. 15219 del 15 ottobre 2015, nella parte in cui escludevano i docenti non di ruolo dall’erogazione della cd. “*Carta Docenti*”) – ha affermato che un sistema di formazione “*a doppia trazione*” (quella dei docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, permanente e strutturale, e quindi sostenuta sotto il profilo economico con l’erogazione della Carta, e quella dei docenti non di ruolo, per i quali non vi sarebbe alcuna obbligatorietà e, dunque, alcun sostegno economico) collide con i precetti costituzionali degli artt. 3, 35 e 97 Cost., “*sia per la discriminazione che*

introduce a danno dei docenti non di ruolo (resa palese dalla mancata erogazione di uno strumento che possa supportare le attività volte alla loro formazione e dargli pari chances rispetto agli altri docenti di aggiornare la loro preparazione), sia, ancor di più, per la lesione del principio di buon andamento della P.A.”, evidenziando che “la differenziazione appena descritta collide con l’esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non certo esclusivamente quello di ruolo) a poter conseguire un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione, affinché sia garantita la qualità dell’insegnamento complessivo fornito agli studenti”.

In questa direzione – aggiunge il Consiglio di Stato – “il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente e non solo su un’aliquota di esso: dunque, non è corretto ritenere - come fa la sentenza appellata - 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”.

Del resto, “la Carta del docente è erogata ai 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. E l’irragionevolezza della soluzione seguita dalla P.A. emerge ancora più chiaramente dalla lettura del D.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che, come già ricordato, ha sostituito quello del 23 settembre 2015), 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 che, a seguire l’opzione della P.A., vi sarebbero dei docenti che beneficerebbero dello strumento 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”.

*Accedendo, quindi, ad una interpretazione costituzionalmente orientata dell’art. 1, commi 121 - 124, L. n. 107/2015 e valorizzando le disposizioni del C.C.N.L. di categoria (in specie, quelle degli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del 29 novembre 2007), da leggersi in chiave non di incompatibilità, ma di complementarità rispetto al disposto dell’art. 1 L. n. 107 *cit.*, si è concluso nel senso che tra gli strumenti volti a garantire la formazione in servizio (si veda il comma 1 dell’art. 63 *cit.*) “*possa (e anzi debba) essere compresa la Carta del docente, di tal che si può per tal via affermare che di essa sono destinatari anche i docenti a tempo determinato (come gli appellanti), così colmandosi la lacuna previsionale dell’art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015, che menziona i soli docenti di ruolo: sussiste, infatti, un’indiscutibile identità di ratio - la già ricordata necessità di garantire la qualità dell’insegnamento - che consente di colmare in via interpretativa la predetta lacuna”.**

2.4. Sulla conformità della disciplina di rango primario rispetto a quella euro unitaria è successivamente intervenuta la Corte di Giustizia dell’Unione Europea, a seguito del rinvio pregiudiziale con cui la stessa è stata investita della questione attinente al dedotto contrasto tra la disciplina interna e la clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 2.6.1999.

La Corte di Giustizia ha, innanzitutto, affermato che il beneficio della “Carta Docenti” rientra tra le “condizioni di impiego”, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro innanzi citato.

La suddetta clausola recita: “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”; in particolare, al punto 4 della clausola in discorso 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”.

Orbene, secondo quanto puntualizzato dalla C.G.U.E., “36. Infatti, conformemente all’articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall’adozione del decreto-legge dell’8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l’acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei loro compiti professionali a distanza. Il giudice del rinvio precisa altresì che la concessione di questa stessa indennità dipende in modo determinante dall’effettiva prestazione del servizio da parte di tali docenti. [...] “38 La circostanza che la carta elettronica possa essere utilizzata anche per l’acquisto di beni e servizi che non siano strettamente correlati alla formazione continua non è quindi determinante ai fini della qualificazione dell’indennità di cui al procedimento principale come «condizione di impiego”.

La Corte ha, quindi, puntualizzato che “La clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell’allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero dell’istruzione, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell’importo di EUR 500 all’anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l’acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all’aggiornamento professionale, per l’acquisto di hardware e software, per l’iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l’ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l’acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l’obbligo di effettuare attività professionali a distanza”.

La Corte di Giustizia ha cristallizzato l’applicabilità del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell’Accordo quadro con riferimento alle sole “*situazioni comparabili*”, ribadendo, ancora una volta, che la mera “*temporaneità*” dei rapporti lavorativi con contratti a termine non costituisce, di per sé, un elemento di “*non comparabilità delle situazioni*”: “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... 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”.

Ed anche la Suprema Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla spettanza del beneficio in discorso anche ai dipendenti scolastici a tempo indeterminato appartenenti al profilo professionale del personale educativo, nella sentenza n. 32104 del 31/10/2022 ha ritenuto che “... *svolgendo una lettura coordinata delle disposizioni di legge e del c.c.n.l. di categoria sopra richiamate, emerge che il personale educativo, seppur impegnato in funzione differente rispetto a quella propriamente didattica e di istruzione, tipica del personale docente, nondimeno ne partecipa i contenuti sul piano della formazione e istruzione degli allievi, convittori e semiconvittori, di qui l'espressa collocazione all'interno dell'area professionale del personale docente”.*

Alla luce di quanto precede, è stato riconosciuto il beneficio della Carta elettronica anche agli educatori, sebbene privi delle funzioni didattiche vere e proprie tipiche dei docenti.

2.5. Così ricostruito lo scenario complessivo di riferimento, va rimarcato, in chiave generale, che la natura temporanea del rapporto tra docente e Ministero non incide sulla titolarità del diritto a ricevere la Carta elettronica.

Quest'ultima spetta a tutti i docenti, anche a quelli a termine, purché si trovino in una situazione analoga a quelli di ruolo, incombendo, di converso, sul Ministero l'onere di fornire elementi precisi e concreti, idonei a giustificare una disparità di trattamento.

Nel caso di specie, è pacifico – ed è, in ogni caso, provato *per tabulas* (si veda il certificato di servizio e i contratti di lavoro a tempo determinato versati in atti) – che la parte ricorrente abbia prestato servizio di supplenza come indicato al punto 1.

2.6. Ciò posto, sul piano delle conseguenze va chiarito però che giammai il Ministero resistente potrebbe essere condannato al pagamento di una somma equivalente al valore nominale della cd. carta del docente.

La disposizione di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107 del 2015, infatti, non ha previsto in favore dei docenti di ruolo il versamento diretto di una somma di denaro, bensì la consegna di una carta avente un determinato valore nominale, utilizzabile, coerentemente con la finalità formativa, per l'acquisto di beni e servizi dal contenuto professionale e specificatamente individuati a monte dall'ordinamento.

Ne discende che, ove si consentisse un potenziale impiego del denaro per l'acquisto di beni e servizi privi d'ogni attinenza con lo sviluppo della professionalità dell'interessato, si finirebbe per accordare ai docenti a termine un trattamento privilegiato rispetto a quelli a tempo indeterminato, all'opposto vincolati all'acquisto di determinati beni e servizi.

Una siffatta soluzione, poi, non solo non sarebbe in grado di valorizzare pienamente la *ratio* della misura di cui all'art. 1, comma 121, legge *cit.*, ma nemmeno terrebbe in debita considerazione il presupposto su cui si fonda la necessaria equiparazione di tutti i docenti, ossia il fatto che la formazione è una «*condizione d'impiego*» da accordare in maniera egualitaria, tanto per evitare ingiustificate discriminazioni, quanto, e soprattutto, per garantire la formazione necessaria al buon andamento dell'Amministrazione scolastica.

Del resto, per espressa previsione normativa, la carta non ha natura di retribuzione accessoria, nè costituisce reddito imponibile.

2.7. Occorre, altresì, rimarcare che la fruibilità della Carta elettronica per il personale docente a tempo indeterminato soggiace a precisi limiti temporali.

L'art. 3, commi 2 e 3, del D.P.C.M. del 23.9.2015, stabilisce, al riguardo, che *“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”*.

L'art. 3, comma 2, del D.P.C.M. del 28.11.2016 (*“Beneficiari della Carta”*) prevede, a sua volta, che *“2. La Carta non è più fruibile all'atto della cessazione dal servizio”*.

Il medesimo decreto ha, quindi, ribadito – all'art. 6 – che *“le somme non spese entro la conclusione dell'anno scolastico di riferimento sono rese disponibili nella Carta dell'anno scolastico successivo, in aggiunta alle risorse ordinariamente erogate”*.

Da tali coordinate normative si evince che il beneficio per cui è causa è strettamente connesso al singolo anno scolastico, ma può essere fruito entro l'anno successivo, sicché deve ritenersi che anche un docente a tempo indeterminato non abbia diritto al beneficio oltre il termine dell'anno scolastico successivo a quello di maturazione del diritto stesso.

In un simile contesto occorre, pertanto, evitare che, nel singolo caso concreto, l'applicazione del principio di non discriminazione finisca per attribuire ai precari condizioni d'impiego più vantaggiose rispetto a quelle di cui fruiscono i dipendenti a tempo indeterminato.

In questi termini, Cass. sez. lav., 28/11/2019, n. 31149 (in tema di computo dell'anzianità di servizio spettante ai docenti a tempo determinato) e Cass. sez. lav., 28/05/2020, n.10219 (in tema di durata della prescrizione delle differenze retributive spettanti ai precari in applicazione del principio di non discriminazione).

Né, ovviamente, al docente c.d. precario può riconoscersi una situazione di maggior favore perché egli è stato *“discriminato”* dalla normativa nazionale italiana, sicché la sua inerzia rispetto agli anni precedenti sarebbe *“giustificata”*.

Infatti, secondo Cass. Sez. 1, Ordinanza n. 20642 del 31/07/2019, *“l'impossibilità di far valere il diritto, quale fatto impeditivo della decorrenza della prescrizione ex art. 2935 c.c., è solo quella che deriva da cause giuridiche che ne ostacolano l'esercizio e non comprende anche gli impedimenti soggettivi o gli ostacoli di mero fatto”*.

Nel caso di specie, la parte ricorrente – pur potendo far valere il diritto ad ottenere il beneficio della Carta elettronica, previa disapplicazione del diritto interno in virtù del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 *cit.* – è rimasta giudizialmente inerte sino al deposito del presente ricorso.

Si rammenta, in proposito, che la clausola n. 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE è immediatamente applicabile, siccome incondizionata e sufficientemente precisa, sì da poter essere invocata dai singoli nei confronti dello Stato dinanzi ad un giudice nazionale.

Nel caso di specie, riconoscere l'accredito correlato alle annualità 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021, comporterebbe una discriminazione alla rovescia in danno dei docenti di ruolo (poiché questi ultimi non possono più fruirne, spirati i termini normativamente previsti, né possono cumulare una somma superiore ad euro 1.000,00, corrispondente a due annualità, ove la prima non sia stata integralmente utilizzata nell'originario anno di accredito).

2.8. Per tutti gli anni pregressi la perdita conseguente alla mancata utilizzazione della Carta potrebbe astrattamente trovare ingresso solo *sub specie* di danno risarcibile, ove sussistenti, com'è ovvio, tutti gli elementi costitutivi del dedotto illecito.

A tal fine si rimarca che mai il danno paventato può essere ritenuto *in re ipsa* perché, al contrario, al pari di ogni altra voce di danno, deve essere allegato e provato da chi ne pretende il risarcimento, in quanto non coincide con l'inadempimento ma è una conseguenza dello stesso (Cass. n. 31537/2018; Cass., sez. lav., n. 437 del 13.1.2021).

Alla mancata prova del danno nemmeno potrebbe sopperire la valutazione equitativa, perché l'esercizio del potere discrezionale conferito al giudice dagli artt. 1226 e 2056 cod. civ. presuppone che sia dimostrata l'esistenza di danni risarcibili ma risulti obiettivamente impossibile o particolarmente difficile provare il danno nel suo preciso ammontare, sicché resta fermo l'onere della parte di dimostrare l'*an debeatur* del risarcimento (Cass. n. 20889/2016).

Nella specie, il ricorso s'appalesa carente già sul piano assertivo, non essendo stato allegato alcun pregiudizio specifico in tal senso, né è stata proposta domanda risarcitoria.

2.9. Conclusivamente, il ricorso deve essere rigettato atteso che parte ricorrente ha chiesto annualità non più fruibili al momento del deposito del ricorso (7.12.2022) potendo, quanto meno, per l'anno 2020/2021, le somme accreditabili sulla carta potevano essere utilizzate dai docenti di ruolo entro il 31.8.2022.

Ogni ulteriore questione resta assorbita.

3. L'assoluta novità delle questioni trattate (art. 92, comma 2, c.p.c.) e orientamenti di merito contrastanti, giustificano l'integrale compensazione, tra le parti, delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sul ricorso n. 9925/2022 R.G.L., disattesa o assorbita ogni contraria istanza, eccezione e difesa, così provvede: rigetta il ricorso; compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Foggia, 11/04/2023

IL GL

Lilia M. Ricucci