



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI GENOVA

Il Giudice Monocratico - Sezione del Lavoro

in persona della dott.ssa [REDACTED]

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da [REDACTED] rappresentato e difeso, in forza di procura depositata nel fascicolo informatico, dall'avv. Francesco Magnosi, presso il quale è elettivamente domiciliato

ricorrente

CONTRO

MINISTERO dell'ISTRUZIONE e del MERITO, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso ex art. 417 bis c.p.c. dal funzionario [REDACTED] (delegato dal dirigente pro tempore dell'Ufficio Scolastico Regionale per la Liguria), legalmente domiciliato nella propria sede in Genova, Via Assarotti n. 38

convenuto

decidendo all'esito del deposito di note scritte ai sensi all'art. 127 ter c.p.c.

Conclusioni delle parti: come da rispettivi atti di costituzione in giudizio

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c. il prof. [REDACTED] ha convenuto in giudizio il Ministero dell'Istruzione e del Merito, esponendo:

- di aver prestato servizio quale docente alle dipendenze del Ministero convenuto in forza di reiterati contratti a tempo determinato, specificamente indicati in ricorso;
- di avere svolto, in forza dei citati contratti a termine, mansioni del tutto identiche a quelle dei docenti assunti a tempo indeterminato;
- di non aver ricevuto, in violazione del principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, la c.d. carta docente dell'importo annuo di euro 500,00, prevista dall'art. 1, co. 121, legge n. 107/2015, erogata ai docenti in ragione d'anno scolastico, finalizzata (e vincolata) all'acquisto di beni e servizi formativi, in vista dello sviluppo delle competenze professionali (c.d. carta elettronica del docente o "carta docente").

Il ricorrente ha pertanto chiesto:

"Piaccia all'Ill.Mo Tribunale, ogni contraria eccezione ed istanza disattesa e respinta, accogliere il presente ricorso nel merito, e per l'effetto, previa disapplicazione dell'art. 1, comma 121, Legge 13 luglio 2015, n. 107, dell'art. 2, Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2015, n. 32313, come sostituito dal D.P.C.M. 28 novembre 2016 a decorrere dal 2 dicembre 2016, e della Nota M.I.U.R. n. 15219 del 15 ottobre 2015, nella parte in cui escludono i docenti non di ruolo dall'erogazione della Carta del docente, per contrasto con le norme di cui agli articoli 3, 35 e 97 della Costituzione; accertare e dichiarare il diritto del Prof. [REDACTED] anche a titolo di risarcimento del danno in forma specifica o per equivalente, ovvero ai sensi dell'art. 1218 c.c., alla assegnazione della Carta del Docente prevista dall'art. 1, comma 121 della Legge 13 luglio 2015, n. 107 in relazione al servizio svolto presso le istituzioni scolastiche statali nell'a.s. 2018/2019, nell'a.s.

2019/2020 e nell'a.s. 2022/2023 relativamente al periodo di lavoro a tempo determinato per tre anni scolastici, per un importo di € 500,00 annui;

Per l'effetto,

condannare il Ministero dell'Istruzione e del Merito alla corresponsione, mediante carta elettronica del docente, dell'importo di € 1.500,00 complessivi a favore del ricorrente quale somma vincolata, mediante creazione del profilo web ed attribuzione delle relative credenziali personali al prof. [REDACTED] successivo accredito della somma predetta, non ricevuta del docente in relazione agli anni di servizio con contratti a tempo determinato nell'a.s. 2018/2019, a.s. 2019/2020 e nell'a.s. 2022/2023, secondo le indicazioni contenute nell'art. 5 del D.P.C.M. 23 settembre 2015, n. 32313 e del D.P.C.M. 28 novembre 2016, da utilizzare esclusivamente per l'acquisto dei beni e dei servizi indicati dall'art. 1, legge n. 107/2015 e dall'art. 4, del D.P.C.M. n. 32313 del 23 settembre 2015, utili a sostenere la formazione e la valorizzazione professionale di [REDACTED]

Con vittoria di spese di lite, competenze, onorari e spese generali del 15% e C.P.A. da distrarsi in favore del sottoscritto procuratore che si dichiara antistatario e qualora ritenuto di Giustizia con restituzione all'importo versato a titolo di contributo unificato".

Il Ministero convenuto si è costituito ritualmente in giudizio contestando nel merito la fondatezza delle domande per le ragioni diffusamente illustrate nella memoria di costituzione.

In subordine, il Ministero ha chiesto che l'eventuale condanna abbia ad oggetto il riconoscimento della carta elettronica e non il pagamento di somme di denaro.

Non richiedendo la controversia alcuna istruttoria, la causa viene decisa ai sensi all'art. 127 ter c.p.c. con la presente sentenza, all'esito del deposito di note scritte sostitutive dell'udienza.

2. Le domande sono fondate nei termini e per le ragioni che seguono.

La presente vertenza si colloca nell'ambito di un vasto contenzioso che ha visto riconosciuta la fondatezza delle pretese di parte ricorrente con sentenza della Corte di

Cassazione 27 ottobre 2023 n. 29961 e successive conformi sentenze anche di questo Tribunale (cfr. sent. Trib. Genova n. 900/23, 901/23, 1036/23 e 1037/23 *ex multis*), le cui condivisibili motivazioni si richiamano ai sensi dell'art. 118 disp. att. c.p.c.

3. Quanto alla disciplina applicabile alla prestazione oggetto delle domande, la carta elettronica del docente è stata istituita con l'art. 1, co. 121 ss. legge n. 107/2015, ai cui sensi:

“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 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”.

Ai sensi del successivo co. 122 dell'art. 1 della legge n. 107/2015:

“122. 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 successivo co. 124 precisa che *"nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale"*.

In attuazione delle previsioni di cui al menzionato co. 122, sono stati emanati dapprima il d.P.C.M. 23 settembre 2015 e poi il d.P.C.M. 28 novembre 2016, che ha sostituito il primo a far data dal 2 dicembre 2016.

Il d.P.C.M. 23 settembre 2015 ha previsto:

- art. 2: la "carta docente" spetta 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"; "Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca disciplina le modalità di revoca della Carta nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico"; "La Carta deve essere restituita all'atto della cessazione dal servizio";
- art. 3: "Ciascuna Carta ha un valore nominale non superiore ad euro 500 annui utilizzabili nell'arco dell'anno scolastico di riferimento..."; "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";
- art. 5: "La Carta è assegnata a ciascun docente a mezzo di apposita card personale elettronica";
- art. 8: "Per l'anno scolastico 2015/2016, le risorse sono assegnate ai docenti di cui all'art. 2, inclusi i docenti immessi in ruolo con decorrenza giuridica dal 1 settembre 2015 ai sensi del Piano di assunzioni straordinario di cui alla legge n. 107 del 2015. Nel caso in cui l'effettiva presa di servizio avvenga ad anno scolastico iniziato, le risorse sono comunque assegnate per intero".

Il successivo d.P.C.M. 28 novembre 2016, nel confermare l'importo annuale della carta, all'art. 3 ha anche confermato quali *"beneficiari della carta"...* *"i 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"*.

La carta docente, ai sensi dell'art. 2, co. 3, D.L. n. 22/2020, è utilizzabile *"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..."*.

E' infine intervenuto l'art. 15 d.l. 13 giugno 2023, n. 69 prevedendo che:
"1. La Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'articolo 1, comma 121, primo periodo, della legge 13 luglio 2015, n. 107, è riconosciuta, per l'anno 2023, anche ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile".

Tale previsione non ha rilievo ai fini della presente decisione, sia perché destinata a esplicare efficacia solo per il futuro e non rispetto agli a.s. passati, sia perché – essendo riferita alle sole supplenze annuali su posto vacante e disponibile (ossia, alle supplenze sino al 31 agosto di ciascun anno scolastico) – non disciplina le altre tipologie di supplenze.

Tenuto conto delle finalità (formative) della "carta docente" (v. sentenza CGUE, di cui *infra*), devono infine menzionarsi:

- l'art. 282 d.lgs. n. 297/1994, secondo cui l'aggiornamento delle conoscenze è un diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come

adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per le singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari, come approfondimento della preparazione didattica e come partecipazione alla ricerca e all'innovazione didattico-pedagogica;

- l'art. 28 del CCNL del comparto scuola del 4 agosto 1995, secondo cui 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 da tale contratto;
- l'art. 63 co. 1 del CCNL del comparto scuola del 27 novembre 2007, secondo cui l'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio;
- il successivo art. 64 del medesimo CCNL, per cui "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".

4. Con sentenza n. 1842 del 16 marzo 2022 della VII Sezione il Consiglio di Stato ha annullato (con efficacia *erga omnes*) il d.P.C.M. del 23 settembre 2015 e la nota dell'allora MIUR n. 15219 del 15 ottobre 2015, emanata in applicazione dello stesso, "nella parte in cui escludono i docenti non di ruolo dall'erogazione della cd. Carta del docente, stante la contrarietà di detta esclusione rispetto ai precetti degli artt. 3, 35 e 97 Cost.".

La sentenza di cui sopra, emessa a seguito di ricorso di docenti della religione cattolica a tempo determinato che lamentavano l'esclusione dall'attribuzione della carta disposta dalla P.A, orienta l'applicazione della disciplina relativa alla "carta docente" anche nella vigenza del successivo d.P.C.M. del 28 novembre 2016.

Secondo la citata sentenza del Consiglio di Stato, l'esclusione del personale non di ruolo dall'erogazione della carta docente ha (inammissibilmente) configurato 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. Ma un tale sistema 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.: invero, 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”;

“... è evidente la non conformità ai canoni di buona amministrazione di un sistema che, ponendo un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente (e dandogli gli strumenti per ottemperarvi), continua nondimeno a servirsi, per la fornitura del servizio scolastico, anche di un'altra aliquota di personale docente, la quale è tuttavia programmaticamente esclusa dalla formazione e dagli strumenti di ausilio per conseguirla: non può dubitarsi, infatti, che, nella misura in cui la P.A. si serve di personale docente non di ruolo per l'erogazione del servizio scolastico, deve curare la formazione anche di tale personale, al fine di garantire la qualità dell'insegnamento fornito agli studenti”;

“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”;

“del resto, l'insostenibilità dell'assunto per cui la Carta del docente sarebbe uno strumento per compensare la pretesa maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli docenti di ruolo, si evince anche dal fatto che la Carta stessa 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”;

“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 ché, 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”;

il contrasto delle previsioni in materia di “carta docente” con gli artt. 3, 35 e 97 Cost., non “... 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...”, essendo 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”; tanto più che non pare corretto ritenere che la legge sopravvenuta (art. 1, commi 121 e segg., della l. n. 107/2015) prevalga sulla disciplina “incompatibile” dettata dal preesistente C.C.N.L. di categoria;

“... i rapporti tra legge e contratto collettivo non possono ritenersi guidati dal criterio “lex posterior derogat priori”, ma da quello della riserva di competenza e dunque dalla riserva di una determinata materia alla contrattazione collettiva, quale fonte di disciplina dei rapporti di lavoro, entro i limiti fissati dalla legge statale (art. 2, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001) che rinvia alla suddetta contrattazione (cfr., ex multis, Corte cost., 15 luglio 2021, n. 153; 21 giugno 2019, n. 154): ciò, tenuto altresì conto che negli spazi ad essa riservati la contrattazione collettiva si

deve comunque svolgere entro il limite generale della compatibilità con le finanze pubbliche (Corte cost., 30 luglio 2012, n. 215). 6.2.1. Da quanto detto si evince che nel caso di specie, 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... 6.2.2. 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 non vi è dubbio che tra tali strumenti possa (e anzi debba) essere compresa la Carta del docente, di tal ché 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".

Il Consiglio di Stato è giunto a tali conclusioni alla luce del solo diritto interno, senza necessità di valutare la compatibilità degli atti amministrativi generali gravati con la normativa unionale.

5. Il profilo della compatibilità della disciplina della "carta docente" con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva

1999/70/CE, è stato affrontato dalla Corte di Giustizia UE con ordinanza 18 maggio 2022, n. 450, secondo la quale, la clausola 4, punto 1, dell'Accordo citato, 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 500 euro 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”.

Come indicato nella motivazione dell’ordinanza della CGUE, infatti:

“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, dalla giurisprudenza della Corte risulta che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in tale nozione è proprio quello dell’impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 25 e giurisprudenza ivi citata)”;

“35. Nel caso di specie, anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione, occorre rilevare che dagli elementi

del fascicolo sottoposto alla Corte da tale giudice risulta che l'indennità di cui al procedimento principale deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

36 Infatti, conformemente all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall'adozione del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l'acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei loro compiti professionali a distanza. 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»”;

“... 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 e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (v., in tal senso, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46 e giurisprudenza ivi citata)”;

“41. Secondo una giurisprudenza costante, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro, occorre stabilire, conformemente alla clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile

(sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 48 e giurisprudenza ivi citata)”;

“43. A tale riguardo, dagli elementi del fascicolo forniti dal giudice del rinvio risulta, in sostanza, che nel procedimento principale è pacifico, da un lato, che la situazione... [di parte ricorrente] e quella dei docenti a tempo indeterminato, assunti dal Ministero nell’ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono comparabili dal punto di vista della natura del lavoro e delle competenze professionali richieste, e, dall’altro, che esiste una differenza di trattamento tra tali docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti dal Ministero nell’ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, in quanto questi ultimi non beneficiano del vantaggio finanziario di cui al procedimento principale”;

“44. Ciò premesso, occorre verificare, in quarto luogo, se esista una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro, che giustifichi la differenza di trattamento di cui al procedimento principale.

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, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

46. Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto,... 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...

47. A tale riguardo, il giudice del rinvio ha, in sostanza, precisato egli stesso che la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva e che, in ogni caso, essa non può essere giustificata dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato".

Secondo noti principi, "l'interpretazione del diritto comunitario, adottata dalla Corte di giustizia, ha efficacia "ultra partes", sicché alle sentenze dalla stessa rese, sia pregiudiziali e sia emesse in sede di verifica della validità di una disposizione, va attribuito il valore di ulteriore fonte del diritto comunitario, non nel senso che esse creino "ex novo" norme comunitarie, bensì in quanto ne indicano il significato ed i limiti di applicazione, con efficacia "erga omnes" nell'ambito della Comunità (Cass. 22577/2014)." (Cass., 8 febbraio 2016 n. 2468).

6. I temi della portata della predetta clausola 4, dell'equiparabilità o meno (ai fini della relativa operatività) delle mansioni svolte dal personale docente assunto dal MIM con contratti a termine e di quello a tempo indeterminato, e dell'esistenza di ragioni obiettive che possano giustificare un differente trattamento delle due "categorie" di docenti, sono stati del resto ampiamente sondati, nel corso degli anni, sia dalla CGUE, sia dalla Suprema Corte di cassazione, al fine di valutare la legittimità di altre difformità di disciplina e la compatibilità di esse con il principio di non discriminazione.

Secondo le indicazioni della Corte di Giustizia, recepite dai giudici di legittimità, la menzionata clausola 4 esclude in generale qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-268/06, Impact; 13.9.2007, causa C-307/05, Del Cerro Alonso; 8.9.2011, causa C-177/10 Rosado Santana).

Ebbene, i giudici di legittimità hanno precisato che la disparità di trattamento tra periodi di lavoro con contratti a termine e periodi di lavoro a tempo indeterminato, non può trovare fondamento nella non comparabilità degli assunti a tempo determinato con il personale stabilmente immesso nei ruoli dell'amministrazione e/o in ragioni obiettive che (sole) potrebbero giustificare detta differenza di trattamento.

In particolare, secondo la Suprema Corte, alla luce di una lettura complessiva della sentenza della CGUE 20.9.2018, in causa C- 466/17, Motter, *"... non possono essere svalutate... le affermazioni contenute ai punti 33-34 e 37-38, quanto alla non decisività della diversa forma di reclutamento ed alla necessità che la disparità di trattamento sia giustificata da «elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi», sicché la verifica che il giudice nazionale, nell'ambito della cooperazione istituita dall'art. 267 TFUE, è chiamato ad effettuare riguarda tutti gli aspetti che assumono rilievo ai sensi della clausola 4 dell'Accordo Quadro, ivi compresa l'effettiva sussistenza nel caso concreto delle ragioni fatte valere dinanzi alla Corte di Lussemburgo dallo Stato Italiano per giustificare la disparità di trattamento.*

Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con i docenti di ruolo valgono le considerazioni già 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).

Inoltre: “a) la clausola 4 dell’Accordo esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l’obbligo di applicare il diritto dell’Unione e di tutelare i diritti che quest’ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno [...]

b) il principio di non discriminazione non può essere interpretato in modo restrittivo, per cui la riserva in materia di retribuzioni contenuta nell’art. 137, n. 5, del Trattato (oggi 153, n. 5), “non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l’applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione” (Del Cerro Alonso, cit., punto 42);

c) le maggiorazioni retributive che derivano dall’anzianità di servizio del lavoratore, costituiscono condizioni di impiego ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva (Corte di giustizia, 9 luglio 2015, in causa C-177/14, Regojo Dans, punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata);

d) a tal fine non è sufficiente che la diversità di trattamento sia prevista da una norma generale ed astratta, di legge o di contratto, né rilevano la natura pubblica del datore di lavoro e la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, perché la diversità di trattamento può essere giustificata solo da elementi precisi e concreti di differenziazione che contraddistinguano le modalità di lavoro e che attengano alla natura ed alle caratteristiche delle mansioni espletate (Regojo Dans, cit., punto 55; negli stessi termini Corte di giustizia 5 giugno 2018, in causa C-677/16, Montero Mateos, punto 57 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di giustizia, 18 ottobre 2012, cause C-302/11 e C-305/11, Valenza; 7 marzo 2013, causa C-393/11, Bertazzi)” (Cass. 28 maggio 2020 n. 10219).

Né parte convenuta ha allegato alcuna concreta e specifica ragione atta a smentire la piena sovrapposibilità - comprovata dalla stessa disciplina di settore - delle mansioni espletate da parte ricorrente, allorché dipendente con contratti a termine, rispetto a quelle svolte da docenti a tempo indeterminato.

Infatti, l’eventuale mancata partecipazione del “supplente” ad alcune attività (ad es. di programmazione dell’a.s.) risulta (mera) conseguenza della temporaneità degli incarichi e delle date di conferimento/termine degli stessi, piuttosto che di differenti competenze e mansioni.

7. Da ultimo la Corte di Cassazione, con sentenza pronunciata su rinvio pregiudiziale ex art 363 bis c.p.c. (Cass. 27 ottobre 2023 n. 29961), ha chiarito quanto segue:

- la carta docente e la relativa disciplina hanno precipuamente riguardo [v. ricognizione normativa di cui *supra*] al piano formativo e dell’aggiornamento professionale, piuttosto che a quello delle “dotazioni lavorative individuali in senso stretto”;
- la “taratura” dell’importo della carta “in una misura ‘annua’ e per ‘anno scolastico’ evidenzia la connessione temporale tra tale sostegno alla formazione e la didattica, calibrandolo in ragione di un tale periodo di durata di quest’ultima”;

- si tratta, dunque, di istituto di *“sostegno alla didattica su un piano di durata almeno annuale”*, rispondente ad una *“scelta di discrezionalità normativa”*; non è, peraltro, quello in discorso, l’*“unico strumento di formazione, in ogni caso e per ogni durata dell’impegno didattico”*;
- l’obbligazione del Ministero, relativa alla carta docente, è una obbligazione di pagamento a scopo vincolato e la sua fruizione è in *“obiettivo collegamento... con una prestazione didattica o quanto meno con un’esigenza formativa tuttora funzionale al sistema scolastico”*; in effetti, ai sensi del d.P.C.M. 28.11.2016, il diritto del lavoratore alla carta si estingue al momento della cessazione dal servizio;
- la carta è normativamente destinata al solo personale di ruolo, facendo eccezione, per l’anno 2023, la previsione di cui al d.l. n. 69/2023 (v. *supra*), relativa alle supplenze annuali, su organico di diritto;
- il riferimento, nella disciplina della carta, all’*“anno scolastico”*, non consente, anche alla luce della normativa UE e della decisione della CGUE sopra menzionata, di escludere *“da un’identica percezione”* [dunque, si esclude qui l’attribuzione *pro quota*] *“quei docenti precari il cui lavoro, secondo l’ordinamento scolastico, abbia analogo taratura”*; si tratta del resto di *“lavoratori che rendono una prestazione lavorativa pienamente comparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato”*;
- non può incidere sul diritto al beneficio, a fronte di tali supplenze (di durata commisurata all’anno scolastico), l’eventuale orario *part time* (orario comunque *“tarato sull’intero anno scolastico”*);
- la carta spetta in misura piena, dunque, ai supplenti annuali su vacanze dell’organico di diritto, al 31 agosto, e su vacanze dell’organico di fatto, al 30 giugno, di cui all’art. 4, commi 1 e 2, della L. 124/1999, previa disapplicazione della disciplina nazionale in contrasto con l’art. 4, punto 1, dell’Accordo quadro;

- irrilevante è la precedente assegnazione, in corso di a.s., di supplenze brevi, se comunque venga poi conferita una supplenza “annuale” (al 30 giugno o al 31 agosto), perché tale circostanza è di per sé sufficiente a fondare il diritto alla carta del docente.

8. Venendo quindi alla situazione di fatto del ricorrente, è pacifico o comunque documentalmente provato, sulle base dello stato matricolare in atti, che il ricorrente abbia prestato attività lavorativa, con contratti a termine, per quanto qui rileva, nei seguenti aa.ss.:

- nell’a.s. 2018/2019 con contratto dal 16 novembre 2018 al 30 giugno 2019 (fino al termine delle attività didattiche);
- nell’a.s. 2019/2020 con contratto dal 4 ottobre 2019 al 30 giugno 2020 (fino al termine delle attività didattiche);
- nell’a.s. 2022/2023 con contratto dal 4 novembre 2022 al 30 giugno 2023 (fino al termine delle attività didattiche).

E’ altresì pacifico che il ricorrente non abbia percepito il beneficio della carta docente, in relazione ai detti periodi di lavoro.

9. Una volta accertato l’inadempimento del Ministero, debbono esaminarsi i rimedi esperibili dai lavoratori a termine.

La Corte di Cassazione ha chiarito, al riguardo, che:

- l’azione consentita al lavoratore, in generale, è l’*“azione di adempimento in forma specifica, mediante attribuzione della Carta Docente, per un importo pari al valore che spettava e con funzionamento secondo il sistema attuativo proprio dello specifico bonus in esame”*; *“oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell’art. 22, co.,a 36, della L. n. 724 del 1994, dalla data del diritto all’accredito alla concreta attribuzione”*;
- la carta è attribuita ed utilizzabile secondo le modalità previste in via generale, senza che vi ostino la mancanza di tempestiva domanda e la decadenza biennale generalmente prevista;

- ai fini dell'adempimento, non osta il fatto che la carta sia richiesta per periodi precedenti d'insegnamento, dovendo comunque l'Amministrazione *"dare accesso al portale"* agli aventi diritto, al fine di provvedere al *"pagamento"*;
- il diritto alla prestazione si converte in diritto al risarcimento del danno, secondo i principi generali, solo in caso d'impossibilità della prestazione o di carenza d'interesse in capo alle parti del rapporto;
- l'interesse all'adempimento del lavoratore permane finché *"sia ancora interno al sistema educativo scolastico"*; del pari permane, in tali casi, l'interesse del Ministero all'adempimento con modalità specifiche;
- la cessazione dal servizio comporta l'estinzione del diritto alla carta *"per ragioni intrinsecamente connesse con la struttura dell'obbligazione 'di scopo'"*,
- *"... rispetto al personale precario, la nozione di 'cessazione' va evidentemente adattata, perché altrimenti si dovrebbe dire che, con la cessazione della supplenza, cessando anche il servizio, non resti altro percorso che quello risarcitorio. Così però non è... poiché la Carta può comunque essere utilizzata nell'arco del biennio, ciò significa che, se anche, nell'anno successivo, a quel docente non fosse attribuita una supplenza, egli potrebbe ancora fruire di quanto accreditato in suo favore. Ciò è conseguenza del fatto che la cessazione della supplenza di regola non significa uscita dal sistema scolastico"*;
- *"Analogamente, l'effetto estintivo, nel caso di docenti precari a cui la Carta non sia stata tempestivamente attribuita, va definito in modo diverso. Il ragionamento va condotto tenendo conto appunto del nesso tra Carta e formazione. Tale nesso, se, per i docenti di ruolo, giustifica l'estinzione del diritto alla fruizione del bonus quando il servizio venga meno, nel caso di docenti precari cui la Carta non sia stata attribuita tempestivamente, impone di connettere l'effetto estintivo non all'ultimarsi della supplenza, ma alla fuoriuscita di essi dal sistema scolastico"*; con venir meno dell'interesse bilaterale alla formazione;
- *"Quindi, se il docente precario che, in una certa annualità, abbia maturato il diritto alla Carta, resti iscritto nelle graduatorie (ad esaurimento, provinciali o di istituto) per le supplenze e,*

eventualmente, riceva anche incarichi di supplenza, permane l'inserimento nel sistema scolastico che giustifica l'esercizio del diritto all'adempimento ed ancor più se poi egli transiti in ruolo. Al contrario, se un tale docente, dopo l'annualità in cui è maturato il diritto alla Carta, sia cancellato dalle graduatorie, il diritto all'adempimento cessa con tale cancellazione, per fuoriuscita dal sistema scolastico";

- l'uscita deve essere valutata al momento della pronuncia, trattandosi di "distinguo [che] attiene al merito".

Nella specie è pacifico che il ricorrente non sia "uscito dal sistema scolastico", in quanto lo stesso Ministero nella propria memoria di costituzione ha dato atto che egli presta attualmente servizio come docente in forza di contratto a tempo determinato.

9. Alla luce di quanto fin qui argomentato, il Ministero convenuto deve essere condannato ad assegnare al ricorrente la carta elettronica con accredito della somma di euro 500,00 per ogni anno scolastico per cui spetta il diritto e così per complessivi euro 1.500,00 in relazione agli a.s. 2018/2019, 2019/2020, 2022/2023.

Su tali somme spettano interessi o rivalutazione, nei limiti di cui all'art. 22, comma 36, legge n. 724/1994, dalla data del diritto all'accredito alla concreta attribuzione (Cass. n. 29961/2023).

10. Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo, (opportunamente diminuite, in applicazione dell'art. 4 DM n. 55/2014, in considerazione della serialità del contenzioso, delle limitate questioni giuridiche e di fatto trattate e della minima attività processuale svolta), con distrazione in favore del difensore del ricorrente, antistatario.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando, respinta ogni contraria deduzione, eccezione e conclusione,

- dichiara il diritto del ricorrente ad usufruire della prestazione di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107/2015 ("carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del

docente”), del valore di euro 500,00 per ogni anno scolastico, e così per complessivi euro 1.500,00 in relazione agli a.s. 2018/2019, 2019/2020, 2022/2023;

- conseguentemente condanna il Ministero dell’Istruzione e del Merito, in persona del Ministro pro tempore, ad attribuire al ricorrente la “carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del docente” e ad accreditare su di essa gli importi indicati, oltre alla maggior somma tra rivalutazione monetaria ed interessi legali dalle maturazioni annuali al saldo;
- condanna altresì il Ministero convenuto a rifondere al ricorrente le spese di lite, che liquida in complessivi [redacted] oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, rimborso contributo unificato ed accessori di legge, con distrazione in favore dell’avv. Magnosi.

Genova, 23 febbraio 2024

Il Giudice

[redacted]