



TRIBUNALE DI MARSALA
SEZIONE CIVILE e LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. XXXX /2023

Oggi **06/02/2024**, preso atto delle note sostitutive di udienza depositate nell'interesse di XXXXX XXXXXXXX dall'avv. ABATE;

rilevato che il MIM non si è costituito

Il Giudice

Dichiara la contumacia del MIM ritualmente evocato in giudizio e non costituitosi e, dopo breve camera di consiglio, decide la causa come da sentenza che allega al presente verbale e di cui dà lettura.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI MARSALA
SEZIONE CIVILE E LAVORO

in composizione monocratica, nella persona del giudice XXXXX XXXXXX, all'esito della discussione scritta, ha pronunciato e pubblicato mediante lettura di dispositivo e contestuale motivazione (art. 429 c.p.c.) la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. XXXX/2023 del Ruolo Generale Lavoro vertente

TRA

XXXXXX XXXXXX DEBORAH (C.F. XXXXXXXXX), rappresentata e difesa dagli avvocati Giovanni Rinaldi (avvocato.giovanni.rinaldi@legalmail.it), Walter Miceli (waltermiceli@pecavvpa.it) Nicola Zampieri (nicola.zampieri@ordineavvocativicenza.it), Fabio Ganci (fabioganci@pecavvpa.it) e Giuseppe Massimo Abate (giuseppemassimoabate@pec.ordineavvocatimarsala.it) per procura in atti

RICORRENTE

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (C.F. 80185250588), in persona del *Ministro pro tempore* e **UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SICILIA – AMBITO TERRITORIALE DI TRAPANI (C.F. 80003400811)**, in persona del *dirigente pro tempore*, rappresentati e difesi ex art. 417 bis c.p.c. dalla dott.ssa Serena Montanti, funzionario ministeriale in servizio presso l'Ambito territoriale per la provincia di Trapani (usptp@postacert.istruzione.it)

RESISTENTI CONTUMACI

OGGETTO: Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado

* * *

Il Tribunale,

definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa domanda, eccezione e difesa, così provvede:

1) accerta e dichiara il diritto della ricorrente all'assegnazione della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di cui alla L. n. 107 del 2015 per gli anni scolastici 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024;

2) per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro *pro tempore*, alla corresponsione in favore della predetta della c.d. carta docenti per le finalità di cui all'art. 1, comma 121, della L. n. 107 del 2015;

3) compensa integralmente le spese di lite.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La ricorrente indicata in epigrafe lamenta di non aver potuto usufruire, in quanto docente a tempo determinato, dell'erogazione della somma annua di € 500,00 di cui all'art. 1, comma 121 e ss., della l. n. 107/2015 (c.d. Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado); ha esposto che il D.P.C.M. del 23.09.2015, adottato in attuazione dell'art. 1, comma 122, della l. n. 107/2015, individua quali destinatari della suddetta somma i soli "docenti di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali" e non anche i docenti a tempo determinato; ha contestato la legittimità di tale esclusione, denunciando la violazione degli artt. 2, 3, 35 e 97 Cost., delle clausole 4 e 6 allegate alla direttiva 1999/70/CE, dell'art. 25 del D.lgs. n. 81/2015 e dell'art. 2 del D.L. n. 22/2020, chiedendo quindi, di condannare le amministrazioni resistenti al pagamento delle relative somme mediante assegnazione della "Carta elettronica" accreditando sulla detta carta l'importo nominale di € 1.500,00.

Il Ministero dell'Istruzione e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia hanno omesso di costituirsi e sono dichiarati contumaci.

In assenza di attività istruttoria, la causa è stata discussa all'odierna udienza.

Ciò premesso, il ricorso è fondato.

Il thema decidendum sottoposto dalla docente a questo Tribunale consiste nel verificare se l'art. 1 comma 121, della l. n. 107/2015 – nel menzionare solo i docenti di ruolo tra i destinatari della c.d. Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente – sia conforme o meno alla regola prevista dalla clausola n. 4, par. 1, dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE secondo cui *“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”*.

Tale norma, come noto, trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (cfr. ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punto 38 e giurisprudenza ivi citata) ed è applicabile anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (cfr. ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punto 39).

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha costantemente precisato che il principio di non discriminazione 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 (cfr. sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46). 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 (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 47 e giurisprudenza ivi citata). La Corte ha inoltre precisato che, 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, punto 48).

È stato, inoltre, affermato che la nozione di “ragioni oggettive” di cui alla clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro 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).

Ciò premesso in punto di diritto, va in primo luogo rilevato che la ricorrente rientra nella nozione di “lavoratore a tempo determinato”, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro: invero, la ricorrente è stata assunta dal Ministero dell’Istruzione in qualità di docente e ha prestato attività lavorativa nel corso degli anni scolastici 2018/2019, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 (cfr. documentazione in atti).

Il beneficio previsto dall’art. art. 1 comma 121, della l. n. 107/2015, a prescindere dalla natura retributiva o meno, va poi considerato come rientrante tra le “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro. La Corte di Giustizia dell’Unione Europea ha infatti precisato che *“(…) 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. (...) 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. (...) 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»» (cfr. ordinanza del 18 maggio 2022, C. 450/2021, punti 35 ss).

Inoltre, la situazione della ricorrente risulta comparabile - dal punto di vista della natura del lavoro, delle condizioni di formazione e delle competenze professionali richieste - con quella di un docente assunto a tempo indeterminato: entrambi svolgono le stesse mansioni ed entrambi hanno il diritto-obbligo di svolgere la medesima attività di aggiornamento e di qualificazione delle proprie competenze professionali.

Esiste, pertanto, una differenza di trattamento tra i docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti dal Ministero nell'ambito di rapporti a tempo determinato: la formazione dei primi - anche se in "posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati" (art. 3 del D.P.C.M. del 2016) - è sostenuta sotto il profilo economico dalla parte datoriale con l'erogazione della Carta elettronica; i docenti a tempo determinato, pur avendo un eguale diritto dovere di aggiornarsi e formarsi, non risultano, invece, destinatari di alcun sostegno economico.

La differenziazione di cui è causa collide con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non 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 (cfr. Cons. Stato, sent. n. 1842/2022).

Tale disparità di trattamento non sembra in alcun modo giustificata; né pare potersi sostenere l'assunto del convenuto Ministero secondo cui la Carta del docente sarebbe uno strumento per compensare la "maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli docenti di ruolo per i quali la formazione in servizio è divenuta adesso attività funzionale obbligatoria, strutturale e permanente" atteso che la Carta è erogata - per lo stesso valore nominale - 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.

Sicché, è stato affermato che paradossalmente *“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”* (cfr. Cons. Stato n. 1842/2022).

Del resto, l’esclusione tra i destinatari della Carta dei docenti a tempo determinato appare irragionevole anche alla luce del dettato di cui all’art. 282 del D.lgs. n. 297/94, all’art. 28 del C.C.N.L. del Comparto Scuola del 4 agosto 1995 e agli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del Comparto scuola del 27 novembre 2007.

Dalla lettura di tali norme emerge che la formazione costituisce un diritto e dovere del personale docente e che il Ministero è tenuto a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscono la formazione non solo al personale a tempo indeterminato ma anche a quello a tempo determinato: l’art. 282, comma 1, del D.lgs. 297/1994, invero, prevede che *“L’aggiornamento è un diritto dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari; come approfondimento della preparazione didattica; come partecipazione alla ricerca e alla innovazione didattico-pedagogica”*; l’articolo 28 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 4 agosto 1995, dispone che la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i capi di istituto e per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità, anche in relazione agli istituti di progressione professionale previsti da tale contratto; l’articolo 63 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 27 novembre 2007, prevede, al comma 1, che l’amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.

Anche l’art. 2 del D.L. n. 22/2020, senza introdurre alcuna distinzione in ordine alla natura del rapporto, stabilisce che *“il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche belle*

modalità a distanza, utilizzando... per l'acquisto di servizi di connettività delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente".

Va da ultimo evidenziato che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, escludendo in un caso analogo la sussistenza di "ragioni oggettive", ha recentemente statuito 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, 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 500 euro all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica"* (cfr. ordinanza del 18 maggio 2022).

In altre parole, l'art. 1, co. 121 della L. 107/2015 deve essere disapplicato, in quanto si pone in contrasto con la clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, nella parte in cui limita il riconoscimento del diritto alla Carta Docente ai soli insegnanti di ruolo e non lo consente rispetto agli insegnanti incaricati di supplenze annuali (art. 4, co. 1, L. 124/1999) o fino al termine delle attività didattiche (art. 1, co. 2, L. 124/1999). Il che comporta, di converso, l'affermazione del principio per cui anche a tali docenti spetta ed in misura piena quello stesso beneficio.

Occorre adesso rilevare che i giudici di legittimità sono finalmente intervenuti a Sezioni Unite (con sentenza pubblicata in data 27.10.2023, n. sezionale 4090/2023) per dirimere i numerosi contrasti esistenti nella giurisprudenza di merito e chiarire taluni aspetti relativi al beneficio oggetto di ricorso.

Orbene il Consesso, dopo aver confermato la attribuibilità della carta docenti al personale non di ruolo, per evitare discriminazioni con i lavoratori a termine, ha chiarito che:

1. la taratura dell'importo di 500 euro in una misura "annua" e per "anno scolastico" evidenzia la connessione temporale tra il sostegno alla formazione e la didattica, calibrandolo in ragione di un tale periodo di durata di quest'ultima;

2. il bonus deve essere erogato anche nei casi di part time settimanale, tanto nelle sue varianti orizzontale (meno ore tutti i giorni) e verticale (lavoro solo su alcuni giorni) in quanto si tara sull'intero anno scolastico e dunque rientra nel concetto di didattica "annua" e che non necessariamente ricorre per qualunque tipo di supplenza (mentre, quanto al part time verticale su periodi diversi, l'O.M. all'art. 8, co.2, e 7, co. 2 lo ammette sulla base della «progettazione educativa di ciascuna istituzione scolastica e alla conseguente programmazione dell'attività didattica» e dunque su situazioni del tutto particolari e potenzialmente assai differenziate da caso a caso, che non consentono un'assimilazione alle supplenze conferite per la conduzione ordinaria dell'anno scolastico);
3. in sé inidoneo è il dato normativo dei 180 giorni valorizzato da alcune norme del sistema scolastico;
4. il beneficio deve considerarsi un'obbligazione, sotto il profilo sostanziale, di pagamento;
5. ai sensi dell'art. 6, co. 2 del DPCM 28 novembre 2016 (ma v. anche art. 2, co. 5, del precedente DPCM 23 settembre 2015), la cessazione dal servizio per qualsiasi causa comporta che «la Carta non è più fruibile» e quindi si realizza l'estinzione del diritto a utilizzare gli importi eventualmente ancora non consumati dal docente;
6. nel valutare il tema dell'interesse rispetto all'adempimento dell'obbligazione oggetto del contenzioso deve muoversi dal richiamo, dal lato datoriale, alla natura "continua" del diritto-dovere alla formazione ed aggiornamento ed all'inserirsi di esso nel contesto di una ormai conclamata unitarietà non solo tra pre-ruolo e ruolo (Cass. 28 novembre 2019, n. 31149), ma anche del periodo pre-ruolo in sé considerato (Cass. 7 novembre 2016, n. 22558).
7. Ciò porta a ritenere che la mancata attribuzione degli importi che erano dovuti per le annate in cui siano state svolte le supplenze non significhi che vi sia perdita di interesse rispetto all'ottenimento successivo di essi, che anzi deve presumersi

persista nella misura in cui chi agisce sia ancora interno al sistema educativo scolastico, in ragione della persistenza del diritto-dovere formativo.

8. 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.) Quindi, se il docente precario che, in una certa annualità, abbia maturato il diritto alla Carta, resti iscritto nelle 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 ed in tal caso resta solo il diritto al risarcimento del danno;
9. in presenza di tali condizioni di permanente inserimento nel sistema scolastico, va riconosciuta 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;
10. è da escludere che il diritto degli assunti a tempo determinato possa essere paralizzato dal rilievo dell'omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda al datore di lavoro;
11. quanto alla decadenza per mancata utilizzazione nei fondi nel biennio, è evidente che essa non può operare per fatto del creditore. Dunque, essa non impedisce in alcun modo il riconoscimento in sede giudiziale della Carta docente per il solo fatto del trascorrere del biennio dal momento in cui il diritto era sorto e viene poi accertato dal giudice;

12. per chi non sia più interno al sistema scolastico l'unica azione è quella risarcitoria. Il pregiudizio va allegato da chi agisca, come da principi generali, per quanto, oltre alla possibilità di prova di esso in via presuntiva, vada ammessa la liquidazione equitativa, da parte del giudice del merito, nella misura più adeguata al caso di specie, tenuto conto delle circostanze del caso concreto (tra cui ad es. la durata della permanenza nel sistema scolastico, cui l'attribuzione è funzionale, o quant'altro rilevi) ed entro il massimo pari al valore della Carta che sarebbe spettato, salva la prova, a quel punto specifica, di un qualche concreto maggior pregiudizio;
13. la prescrizione della domanda risarcitoria, quando ad essa si possa ricorrere, non può che essere di durata decennale, come da principi generali in tema di responsabilità contrattuale;
14. la prescrizione dell'azione di adempimento decorre dal momento in cui il diritto può essere fatto valere, ovverosia, rispetto alle supplenze di cui all'art. 4, co. 1 e 2, L. 124/1999, dal momento del conferimento degli incarichi o, se il conferimento degli incarichi sia anteriore, dall'eventualmente successivo momento in cui, per l'annata di riferimento, sia consentito anche ai docenti di ruolo, secondo il sistema di cui al DPCM del 2016, procedere alla registrazione telematica onde fruire del beneficio;
15. il diritto al risarcimento del danno in favore del docente che sia fuoriuscito dal sistema scolastico decorre dalla data in cui il danno, con la cessazione dal servizio, ha acquisito attualità;
16. se, nelle more, vi sia stata, in pendenza del rapporto, prescrizione dell'azione di adempimento ancora esperibile, nessun ristoro potrebbe essere richiesto, perché l'estinzione del diritto verificatasi per l'inerzia del titolare nel rivendicare l'adempimento in forma specifica, non può che comportare anche la perdita del diritto al risarcimento.

Alla luce di queste indicazioni, va rilevato che nella specie la ricorrente ha svolto un'attività pienamente equiparabile a quella del personale di ruolo.

Il MIM non costituendosi non ha né allegato né provato ragioni concrete che smentiscano la sovrapposibilità delle mansioni della ricorrente a quelle svolte da dipendenti a tempo indeterminato aventi la medesima qualifica. In tal senso, non rileverebbe neanche il fatto che le supplenze siano state svolte in mancanza di specifico titolo di specializzazione per il posto di sostegno perché il titolo, sotto questo aspetto, è un elemento formale inidoneo ad incidere sul contenuto effettivo della prestazione.

Chiarito che le supplenze svolte, su posto normale o su posto di sostegno, si sono protratte in maniera (pressoché) costante fino al termine delle attività didattiche, per l'intero anno scolastico, connotandosi per intensa frequenza e continuità, non è dato dubitare della piena assimilabilità della posizione della ricorrente a quella dei docenti assunti a tempo indeterminato.

Ne consegue che, nel momento in cui i compiti e le funzioni educative svolte dal personale docente a tempo determinato sono le medesime di quello a tempo indeterminato, un diverso trattamento sulle possibilità di formazione professionale sarebbe del tutto ingiustificato, non potendo essere fondato come sostenuto dall'amministrazione unicamente sul carattere temporaneo del rapporto che renderebbe non proficua per il datore di lavoro la formazione di personale non destinato a rimanere nell'organizzazione scolastica.

Non rileva, poi, nella presente controversia la circostanza che la carta docente non è più fruibile alla cessazione dal servizio, ossia nel momento in cui l'esigenza formativa cessa in quanto strettamente connessa con la funzione didattica assegnata. Infatti la stessa risulta assunta per l'a.s. in corso con contratto a tempo determinato (cfr., contratto allegato al ricorso).

Allo stesso modo, non può ritenersi decisiva la circostanza che l'interessata non abbia né allegato, né provato iniziative formative cui abbiano partecipato negli anni scolastici indicati in ricorso. A tale riguardo, va rilevato che la fruizione della carta docente prescinde dalla prova di aver preso parte a momenti di formazione, essendo al contrario uno strumento che deve agevolare tale formazione, che dunque ben può essere successiva all'attivazione del beneficio piuttosto che precedente. Le somme attribuite costituiscono, infatti, un incentivo

per il docente per curare la propria formazione culturale e non, al contrario, un rimborso per spese sostenute per il proprio aggiornamento professionale.

Riscontrato, pertanto, in astratto il diritto della ricorrente a fruire della Carta docenti occorre osservare che la fruizione delle somme messe a disposizione dovrà avvenire con le medesime modalità previste per il personale di ruolo. Ciò esclude innanzitutto che sia possibile l'attribuzione di una somma di denaro con conseguente condanna dell'amministrazione alla erogazione di essa, in quanto gli interessati possono unicamente pretendere il rilascio della Carta docenti con versamento su di essa delle somme spettanti al fine di poterne fruire limitatamente ai beni previsti dal relativo regolamento. Ed infatti, l'utilizzo della Carta docenti permette un adeguato controllo delle modalità di utilizzo delle somme attribuite al fine di verificare il rispetto delle disposizioni previste e di garantire un puntuale rendiconto.

Sotto altro profilo, va ricordato che l'art. 6 comma 7 del DPCM 28.11.2016 sancisce che le somme non spese entro l'anno scolastico potranno essere spese entro l'anno scolastico successivo, ossia entro il 31 agosto dell'anno scolastico successivo a quello per il quale il beneficio è stato riconosciuto.

Quanto alla decadenza per mancata utilizzazione nei fondi nel biennio, essa non può operare per fatto del creditore e dunque non impedisce in alcun modo il riconoscimento in sede giudiziale della Carta docente per il solo fatto del trascorrere del biennio dal momento in cui il diritto era sorto e viene poi accertato dal giudice.

Accertato il diritto al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, per gli anni scolastici di servizio svolto in virtù dei contratti a tempo determinato intercorsi tra le parti e sopra indicati, il MIM va condannato all'adozione delle attività necessarie a consentire alla ricorrente il pieno di godimento del beneficio medesimo.

Discende dalle superiori assorbenti considerazioni che la ricorrente ha diritto ad usufruire del beneficio economico di € 500,00 annui tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione di cui all'art. 1, co. 121, della L. 13 luglio 2015 n. 107 per gli anni scolastici 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024.

Per le ragioni esposte il ricorso deve, dunque, essere totalmente accolto.

Il recente intervento nomofilattico della Corte di Cassazione a Sezioni Unite giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite.

Marsala, 6.2.2024

IL GIUDICE
-XXXXX XXXXX

Il presente provvedimento viene redatto su documento informatico e sottoscritto con firma digitale dal XXXX XXXXX XXXXX in conformità alle prescrizioni del combinato disposto dell'art. 4 del D.L. 29/12/2009, n. 193, conv. con modifiche dalla L. 22/2/2010, n. 24, e del decreto legislativo 7/3/2005, n. 82, e succ. mod. e nel rispetto delle regole tecniche sancite dal decreto del Ministro della Giustizia 21/2/2011, n. 44.