



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI COSENZA
SEZIONE LAVORO E PREVIDENZA

Il Tribunale di Cosenza, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, nella persona della dott. ssa XXXX XXXX, all'esito della scadenza del termine assegnato per il deposito di note scritte ai sensi dell'art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella controversia iscritta al n. XXXX del R.G.L. dell'anno 2022 introdotta da

XXXX XXXX, rappresentata e difesa, giusta procura in calce all'atto introduttivo del giudizio, dagli Avv. Ida Mendicino, Nicola Zampieri, Giovanni Rinaldi, Walter Miceli e Fabio Ganci, ed elettivamente domiciliato in Cosenza alla Via Nicola Serra n. 62 presso lo studio dell'Avv. Ida Mendicino

Ricorrente

Nei confronti di

Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso dalle dott.sse XXXX XXX XXX e XXX XXX, funzionarie delegate ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c., con domicilio eletto in Cosenza, via Romualdo Montagna n. 13

Resistente

Svolgimento del processo e motivi della decisione

Con ricorso del 3.11.2022, ritualmente notificato, la ricorrente in epigrafe, premettendo di prestare servizio alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione e del Merito, in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, deduceva che, pur avendo svolto attività di docenza con obbligo di formazione e aggiornamento professionale al pari dei docenti di ruolo, non aveva fruito della carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti di ruolo delle istituzioni scolastiche, del valore di € 500,00, prevista dall'art. 1 comma 121, Legge 13.07.2015 n. 107, per gli aa. ss. 2015-16, 2016-17, 2017-18, 2018-19, 2019-20, 2020-21, 2021-22, 2022-23.

Rilevava che la "carta docente" è assegnata ai docenti di ruolo a tempo indeterminato delle istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di



formazione e prova, i docenti dichiarati inidonei per motivi di salute di cui all'art. 514 del D.lgs. del 16.04.94 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, con esclusione, pertanto, dei docenti a tempo determinato.

Lamentava che la disciplina dettata in materia determina una discriminazione vietata dalla direttiva europea 1999/70 e dall'accordo quadro del 18.03.1999 e deduceva inoltre la violazione e falsa applicazione dell'art. 282 d.lgs n. 297/94, degli artt. 29, 63 e 64 del C.C.N.L. 29/11/2007, dell'art. 2 del d.lgs. 165/2001, nonché degli artt. 3, 35 e 97 Cost.

Concludeva per l'accertamento del suo diritto a fruire della somma di euro 500,00 per ogni anno scolastico e, per l'effetto, la condanna del Ministero alla corresponsione dell'importo nominale di euro 500,00 per ciascun anno scolastico sopra indicato (per complessivi euro 4.000,00) ovvero, in subordine, per la condanna del Ministero al riconoscimento della predetta somma a titolo di risarcimento del danno in forma specifica.

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito, nella rituale memoria di costituzione, prendendo atto dei recenti interventi della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, affermava di riconoscere la fondatezza della domanda cui aderiva esclusivamente per gli aa. ss. 2021-22 e 2022-23, chiedendo la compensazione delle spese di lite.

Il ricorso è parzialmente fondato e merita di essere accolto nei limiti e per le ragioni che vengono di seguito esposte, richiamandosi qui le condivisibili motivazioni già spese dal Tribunale di Salerno in controversie analoghe, a cui questo giudice intende aderire ai sensi dell'art. 118 disp. att. (Sent. Dott.ssa Petrosino 12.05.2023).

L'art 1, co. 121, della legge n. 107/2015 prevede che *“Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Pn. nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile”*.

Il successivo comma 122 stabilisce che *“Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il RGL n. 4687/2022 Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 06/10/2023

della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121, l'importo da assegnare nell'ambito delle risorse disponibili di cui al comma 123, tenendo conto del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale, nonché le modalità per l'erogazione delle agevolazioni e dei benefici collegati alla Carta medesima”.

Il comma 124 sancisce poi che “Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria”.

Il DPCM del 23 settembre 2015 prevedeva (atteso che esso è stato annullato dal Consiglio di Stato, con sentenza n. 1842/2022, proprio in ragione dell'illegittimità dell'esclusione dalla fruizione della carta docenti del personale assunto a tempo determinato), all'art. 2 che “1. I docenti di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una Carta, che è nominativa, personale e non trasferibile. 2. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca assegna la Carta a ciascuno dei docenti di cui al comma 1, per il tramite delle Istituzioni scolastiche. 3. Le Istituzioni scolastiche comunicano entro il 30 settembre di ciascun anno scolastico al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, secondo le modalità da quest'ultimo individuate, l'elenco dei docenti di ruolo a tempo indeterminato presso l'Istituzione medesima, nonché le variazioni di stato giuridico di ciascun docente entro 10 giorni dal verificarsi della causa della variazione. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca trasmette alle Istituzioni scolastiche le Carte da assegnare a ciascun docente di ruolo a tempo indeterminato. 4. La Carta è assegnata, nel suo importo massimo complessivo, esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1. Nel caso in cui il docente sia stato sospeso per motivi disciplinari è vietato l'utilizzo della Carta e l'importo di cui all'art. 3 non può essere assegnato nel corso degli anni scolastici in cui interviene la sospensione. Qualora la sospensione intervenga successivamente all'assegnazione dell'importo, la somma assegnata è recuperata a valere sulle risorse disponibili sulla Carta e, ove non sufficienti, sull'assegnazione dell'anno scolastico successivo. 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. 5. La Carta deve essere restituita all'atto della cessazione dal servizio.”; sub art. 3 che “1. Ciascuna Carta ha un valore nominale non superiore ad euro 500 annui utilizzabili nell'arco dell'anno scolastico di riferimento, ovvero dal 1° settembre al 31 agosto, fermo restando quando previsto dai commi 2 e 3. 2. L'importo di cui al comma 1 è reso disponibile, per ciascun anno scolastico, a valere sull'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 123, della legge n. 107 del 2015, relativa all'esercizio finanziario in cui ha inizio ciascun anno scolastico, ed entro il limite della medesima. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le risorse che dovessero eventualmente rimanere disponibili a valere sull'autorizzazione di spesa citata sono destinate ad incrementare l'importo della



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 06/10/2023

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.”.

Il DPCM del 28 novembre 2016 prevede all'art. 2 che “1. Il valore nominale di ciascuna Carta è pari all'importo di 500 euro annui. 2. La Carta è realizzata in forma di applicazione web, utilizzabile tramite accesso alla rete Internet attraverso una piattaforma informatica dedicata nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. 3. L'applicazione richiede la registrazione dei beneficiari della Carta secondo le modalità previste dall'articolo 5, nonché delle strutture, degli esercenti e degli enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca attraverso i quali è possibile utilizzare la Carta secondo quanto stabilito dall'articolo 7. 4. L'applicazione prevede l'emissione, nell'area riservata di ciascun beneficiario registrato, di buoni elettronici di spesa con codice identificativo, associati ad un acquisto di uno dei beni o servizi, consentiti dall'articolo 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015, di cui all'articolo 6, comma 3 da effettuarsi presso le strutture, gli esercenti e gli enti di cui al successivo articolo 7”, sub art. 3 che “1. La Carta è assegnata ai docenti di ruolo a tempo indeterminato delle Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, i docenti dichiarati inidonei per motivi di salute di cui all'articolo 514 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, e successive modificazioni, i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero, delle scuole militari. 2. La Carta non è più fruibile all'atto della cessazione dal servizio”.

Il Consiglio di Stato, Sezione Settima, con sentenza n. XXX/2022 pubblicata il 16.3.2022, mutando il proprio precedente orientamento di cui alla sentenza n. XXX/2017, ha annullato tutti quegli atti amministrativi impugnati che non prevedevano come beneficiari della carta docente i docenti non di ruolo, sostenendo che il Ministero avesse creato un sistema a “doppia trazione” ponendo da un lato i docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, e pertanto sostenuta attraverso l'erogazione di tale beneficio, e quella dei docenti non di ruolo, per i quali al contrario la formazione non appare come obbligatoria, e di conseguenza non possono usufruire di tale strumento.

Come giustamente rilevato “tale sistema viene a collidere con le disposizioni costituzionali degli artt. 3,35 e 97 della Costituzione, sia sotto il profilo della discriminazione a danno dei docenti non di ruolo sia per la lesione del principio di buon andamento della P.A., scontrandosi con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non solo quello di ruolo) a poter conseguire un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione, onde garantire la qualità dell'insegnamento complessivo fornito agli studenti.

La normativa primaria istitutiva della carta docente, secondo quanto affermato nella sentenza del Consiglio di Stato n. 1842/2022, può essere interpretata in chiave costituzionalmente orientata, tale da garantirne la conformità alla Costituzione e ciò tenendo in considerazione anche la disciplina prevista in tema di formazione dei docenti dal CCNL di categoria, da leggersi in chiave di complementarietà rispetto al disposto di cui all'art. 1 commi da 121 a 124 della legge n. 107/2015” (Sent. Tribunale di Salerno Dott.ssa Petrosino del 12.05.2023).



Il Consiglio di Stato con sentenza n. XXX/2022 ha chiarito che *“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”*.

Sulla compatibilità con il diritto dell’unione europea, si è espressa anche la Corte di Giustizia su domanda pregiudiziale proposta ai sensi dell’articolo 267 TFUE. La Corte, con ordinanza pronunciata il 18 maggio 2022 nella causa C-450/2021, ha dichiarato incompatibile con l’ordinamento eurounitario la norma che preclude ai docenti a tempo determinato il diritto di avvalersi dei 500 euro della carta per l’aggiornamento e la formazione del docente, affermando 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 EU. 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 UE ha innanzitutto affermato che l’indennità di € 500,00 annui di cui alla c.d. “carta docenti” deve essere considerata come rientrante tra le “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro.

Si legge, invero, nella sentenza suddetta che:

“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 di Giustizia UE ha poi affermato che, dagli elementi del fascicolo forniti dal giudice del rinvio, risultava che la situazione dei docenti a tempo determinato e quella dei docenti a tempo indeterminato erano “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”.

La Corte ha poi verificato come non esista una ragione oggettiva che, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifichi la differenza di trattamento fra le due categorie di docenti, evidenziando che 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)”.

“ [...] ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

La Corte ha aggiunto che “spetta al giudice nazionale valutare se il lavoratore a tempo determinato si trovi in una situazione comparabile a quella del lavoratore a tempo indeterminato, tenuto conto di elementi quali “la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego”.



Ciò premesso, come affermato in causa analoga da molti giudici di merito, con sentenze allegate in atti e che si condividono e richiamano, anche *ex art. 118 disp. att. c.p.c.* ai docenti a tempo determinato la formazione è richiesta nella medesima misura rispetto ai docenti a tempo indeterminato.

Occorre evidenziare che, in materia di formazione, le norme di riferimento non operano alcuna differenziazione in base alla durata del contratto di lavoro in forza del quale il docente è chiamato a prestare servizio alle dipendenze dell'Amministrazione.

Ed invero, l'art. 282 del d. lgs 297/1994 prevede che l'aggiornamento delle conoscenze è un diritto dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente e va 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 c.c.n.l. comparto scuola del 4.8.1995 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'art. 63 del c.c.n.l. comparto scuola del 27.11.2007, dopo aver premesso che “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”, stabilisce che l'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. L'art. 64 del c.c.n.l. da ult. cit. dispone che “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”. Il diritto di aggiornarsi (ed il correlato dovere) grava su tutto il personale scolastico, a prescindere dal carattere temporaneo del rapporto di lavoro”.

Pertanto, il rapporto di lavoro dei docenti a tempo determinato, così come già affermato dalla Suprema Corte in tema di diritto alla ricostruzione della carriera o alla retribuzione di anzianità, è comparabile con quello dei colleghi assunti a tempo indeterminato, atteso che essi esplicano le medesime mansioni, in modo pieno, nonostante la limitazione temporale del loro servizio, che, del resto costituisce proprio il fattore in virtù del quale essi non possono essere discriminati a sensi della normativa eurounitaria.

Né la ragione oggettiva che legittima l'esclusione dei docenti a tempo determinato dall'attribuzione della carta elettronica potrebbe ravvisarsi nel mancato ritorno, in termini di miglioramento della qualità del servizio pubblico di istruzione, dell'investimento formativo che il Ministero riporrebbe nel docente precario.

Nella specie, come detto l'importo nominale pari a € 500,00 annui viene attribuito durante il periodo di prova, nonché ai docenti dichiarati inidonei all'insegnamento e a quelli in posizione di comando, distacco, fuori ruolo, o comunque utilizzati in compiti diversi dall'insegnamento.



Come affermato dalla giurisprudenza di merito – con argomentazioni che si condividono - l’auspicato incremento delle competenze e della professionalità non presuppone un diretto ed immediato vantaggio in favore degli allievi, poiché tale sostegno alla formazione viene erogato anche ai docenti che potrebbero non essere confermati in ruolo al termine del periodo di prova, e ai dipendenti che non esercitano più la funzione docente, in via temporanea o definitiva. La limitazione temporale del servizio o il fatto che non sia noto se esso verrà espletato anche nelle successive annualità, quindi, non costituiscono fattore di legittima differenziazione tra i docenti a termine e quelli a tempo indeterminato, neppure con riferimento all’obbligo di formazione, cui l’Amministrazione sopperisce per i docenti a tempo indeterminato con la Carta docenti.

Non sussistono quindi ragioni oggettive strettamente attinenti al contenuto o alle modalità di svolgimento della prestazione che portino a ritenere, neppure sotto questo profilo, non comparabile il rapporto di lavoro dei docenti a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato.

A sostegno del diniego dell’attribuzione della “Carta Elettronica del docente” al personale precario non pare possa neppure richiamarsi la sua natura strumentale all’attività di formazione del docente, in quanto tutti gli insegnanti, sia quelli di ruolo che quelli assunti con contratti a termine, svolgono le stesse mansioni e hanno l’obbligo di svolgere la medesima attività di aggiornamento e di qualificazione delle proprie competenze professionali.

Tuttavia, come condivisibilmente si legge in molte sentenze di merito, occorre tener conto anche del dato relativo alla tipologia di supplenza.

Ed invero, mentre alcun dubbio sorge per le supplenze annuali cc.dd. su “organico di diritto” e per le supplenze temporanee cosiddette su “organico di fatto”, la cui durata è tale da far ritenere sussistente la medesima esigenza di formazione e aggiornamento, diversa risulta la situazione per le supplenze temporanee brevi o saltuarie.

Occorre rilevare che le supplenze annuali cc.dd. su “organico di diritto” sono quelle riguardanti posti disponibili e vacanti, con scadenza al termine dell’anno scolastico (31 agosto) e con le quali si fa fronte alla copertura dei posti effettivamente vacanti entro la data del 31 dicembre e che rimarranno prevedibilmente scoperti per l’intero anno, allorché non sia possibile provvedere con il personale di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché non vi sia stato assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo (v. art. 4, commi 1-3, L. L. 124/1999 (Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico) –

Le supplenze temporanee cosiddette su “organico di fatto”, con scadenza al 30 giugno, sono quelle conferite “fino al termine delle attività didattiche”. Il presupposto per il conferimento di tali supplenze non è la vacanza del posto ma la sua effettiva disponibilità, ipotesi che può verificarsi, ad esempio, per un aumento imprevisto della popolazione scolastica nel singolo istituto, la cui pianta organica resti tuttavia invariata.

Nell’ipotesi residuale delle supplenze saltuarie, conferite ad es. per la sostituzione di docenti di ruolo assenti per malattia ovvero per la copertura di posti resisi disponibili, per qualsivoglia ragione, soltanto



dopo il 31 dicembre, e che sono destinate ad esaurire i loro effetti allorché venga meno l'esigenza per cui sono state disposte, si stima equo individuare, per i fini che qui interessano, un discrimine temporale.

Si reputa necessario che i giorni di supplenza nell'anno scolastico raggiungano la soglia di 180 giorni, che la legge prende in considerazione, in special modo, ai fini della ricostruzione di carriera.

Si consideri l'art. 489, comma 1, del D.Lgs. 297/1994 il quale stabilisce: *“Ai fini del riconoscimento di cui ai precedenti articoli il servizio di insegnamento è da considerarsi come anno scolastico intero se ha avuto la durata prevista agli effetti della validità dell'anno dall'ordinamento scolastico vigente al momento della prestazione”* (si richiama il precedente art. 485 che prevede il riconoscimento, in una certa misura, del servizio non di ruolo prestato dal personale docente delle scuole elementari e delle scuole di istruzione secondaria ed artistica).

Circa la durata cui si fa riferimento, il comma 1 dell'articolo 489 citato *“è da intendere nel senso che il servizio di insegnamento non di ruolo prestato a decorrere dall'anno scolastico 1974-1975 è considerato come anno scolastico intero se ha avuto la durata di almeno 180 giorni oppure se il servizio sia stato prestato ininterrottamente dal 1° febbraio fino al termine delle operazioni di scrutinio finale”* (art. 11, comma 14, L. 124/1999).

D'altra parte, alla ricostruzione di carriera presiede lo stesso principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato già cit.

Occorre inoltre rilevare 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.

Pertanto, è indubbio che i docenti precari, che ben potevano chiedere il beneficio per cui è causa anche durante i precedenti anni scolastici, possono fruire di esso con le medesime modalità previste per i docenti di ruolo, utilizzando, dunque, le somme assegnate con riferimento ad uno specifico anno scolastico entro il biennio successivo, dovendo escludersi la possibilità di cumulare somme stanziare per gli anni precedenti al biennio in corso.

Ne consegue che con riferimento agli anni scolastici compresi tra il 2015/2016 e il 2021/2022 il beneficio non può più essere fruito da parte della ricorrente che potrebbe al più vantare un diritto al risarcimento del danno nel caso in cui avesse allegato e provato che la mancata erogazione del beneficio la abbia costretti a curare la formazione a proprie spese (danno emergente) oppure che la mancata formazione curata in quegli anni le abbia fatto perdere occasioni di carriera o comunque di miglioramento della propria posizione lavorativa (lucro cessante), mentre può essere riconosciuto per l'anno scolastico 2022/23, essendo questo spendibile entro il 31 agosto 2024 ed avendo la stessa prestato attività di docenza per più di 180 giorni nell'anno scolastico per cui lo stesso viene riconosciuto.



Il parziale accoglimento del ricorso e la novità delle questioni trattate su cui di recente è intervenuta anche la Corte di Giustizia europea fanno ritenere sussistenti i presupposti per la compensazione integrale delle spese di lite.

PQM

Il Tribunale di Cosenza, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria difesa o eccezione disattesa, così provvede:

- 1) accerta e dichiara il diritto di parte ricorrente al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107 del 2015, per l'anno scolastico 2022/2023 e , per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione all'attribuzione alla stessa della Carta Elettronica dell'importo nominale di € 500 per il predetto anno scolastico;
- 2) rigetta nel resto la domanda;
- 3) compensa tra le parti le spese di lite.

Cosenza, 6.10.23

Il Giudice

Dott.ssa XXXX XXXX

