



**TRIBUNALE DI ROMA  
SEZIONE IV LAVORO  
REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il dott. Cesare Russo, in funzione di giudice del lavoro, lette le note di discussione scritta depositate ai sensi dell'articolo 127 *ter* c.p.c., ha pronunciato la seguente

**s e n t e n z a**

nella controversia iscritta al n. **XXXX/2024 R.G.**

**TRA**

**XXXXX XXXX**, rappresentato e difeso dall'avv. Salvatore Russo, dall'avv. Nicola Zampieri, dall'avv. Giovanni Rinaldi, dall'avv. Walter Miceli e dall'avv. Fabio Ganci per procura allegata al ricorso,

- ricorrente -

**E**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO**, in persona del Ministro *pro-tempore*,

- contumace -

**OGGETTO:** Carta elettronica del docente, ai sensi dell'art. 1, comma 121, della legge n. 107/2015.

**CONCLUSIONI:** per la parte ricorrente, come in ricorso e nelle note scritte di udienza.

**FATTO**

**1.** Con ricorso depositato in modalità telematica il 10 marzo 2024 parte ricorrente in epigrafe ha convenuto in giudizio il Ministero dell'istruzione e del merito e, premesso di essere stata assunta alle sue dipendenze con successivi contratti di lavoro a tempo determinato per gli anni scolastici 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022, tutti stipulati ai sensi dell'art. 4, commi 1 o 2, della legge n. 124/1999, ha lamentato di non avere potuto usufruire dell'erogazione della somma annua € 500, di cui all'articolo 1, commi 121 e ss., della legge 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*”, in quanto riservata ai soli colleghi di ruolo.

Ritenendo l’illegittimità, sotto varie sfaccettature, della discriminazione subita, parte ricorrente ha domandato il riconoscimento del proprio diritto all’assegnazione della carta elettronica del docente per gli anni scolastici in questione, con condanna del Ministero convenuto a erogare in suo favore le somme previste dalla norma invocata, per ciascuna annualità effettivamente svolta con contratti a tempo determinato, per un importo complessivo pari ad € 2.000, oltre accessori di legge e con la refusione delle spese.

Nonostante la rituale instaurazione del contraddittorio, non si è costituito in giudizio il Ministero dell’istruzione e del merito, il quale va, pertanto, dichiarato contumace.

La controversia è stata istruita mediante l’acquisizione della documentazione prodotta.

Disposta la sostituzione dell’udienza di discussione con lo scambio di note scritte, ai sensi dell’articolo 127 *ter* c.p.c., la controversia è stata decisa.

## **MOTIVI DELLA DECISIONE**

2. Così ricostruito l’*iter* procedimentale, il ricorso è fondato e va accolto.

L’odierna parte ricorrente ha lamentato la mancata assegnazione della carta elettronica del docente, in ragione della sua perdurante assunzione con contratti di lavoro a tempo determinato.

Giova osservare come la carta elettronica del docente consista in un *bonus* da utilizzare per l’acquisto di libri, riviste, ingressi nei musei, biglietti per eventi culturali, teatro e cinema o per iscriversi a corsi di laurea e *master* universitari, a corsi per attività di aggiornamento, svolti da enti qualificati o accreditati presso il Ministero dell’istruzione.

Tale *bonus* è stato istituito dall’articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, il quale ha previsto che: *“Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell’importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l’acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all’aggiornamento professionale, per l’acquisto di hardware e software, per l’iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell’istruzione, dell’università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per*



*l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile”.*

*Il successivo comma 122 ha stabilito, poi, che “Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121, l'importo da assegnare nell'ambito delle risorse disponibili di cui al comma 123, tenendo conto del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale, nonché le modalità per l'erogazione delle agevolazioni e dei benefici collegati alla Carta medesima”.*

*Il comma 124 ha aggiunto: “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”.*

*Infine, per quanto di interesse, l'articolo 2 del d.P.C.M. 23/9/2015, recante le “Modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado”, ha sancito 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 con trasferibile”; “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 MIUR 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”.

Successivamente, in coincidenza con il periodo di pandemia da Covid-19, è intervenuto l'articolo 2 del decreto-legge n. 22/2020, il quale ha previsto che: *“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 di cui all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015”*.

3. Così delineato il quadro normativo di riferimento, occorre osservare come la portata letterale delle norme sopra richiamate sia circoscritta ai soli docenti di ruolo, sicché parte ricorrente, assunta con plurimi contratti a tempo determinato, ha lamentato di avere subito una illegittima discriminazione, per avere svolto attività lavorativa del tutto analoga.

La querelle interpretativa è stata di recente composta dalla Corte di Cassazione, che nella pronuncia n. 29961 del 27 ottobre 2023 ha affermato il principio che: *“La Carta Docente di cui all'art. 1, comma 121, L. 107/2015 spetta ai docenti non di ruolo che ricevano incarichi annuali fino al 31.8, ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 124 del 1999 o incarichi per docenza fino al termine delle attività di didattiche, ovverosia fino al 30.6, ai sensi dell'art. 4, comma secondo, della L. n. 124 del 1999, senza che rilevi l'omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al Ministero”*.

Si tratta di una conclusione pienamente condivisa dal decidente, poiché poggia su un ragionamento coerente e lineare, che muove da una matrice eurounitaria e, alla stregua di una compiuta ricostruzione della normativa interna, perviene alla disapplicazione della norma interna contrastante con quella europea.

Giova premettere, sul piano ricostruttivo generale, che l'aggiornamento professionale del corpo docente rappresenta un diritto/dovere per tutti gli insegnanti, come stabilito, in via generale, dall'art. 282, comma 1, del d. lgs. n. 297/1994 e dagli art. 63 e 64 del C.N.N.L. di comparto.

Il diritto/dovere formativo proclamato e ribadito dalle norme citate riguarda non solo il personale di ruolo, ma anche i precari, non essendovi nessuna distinzione in tal senso nella normativa citata, come ribadito in modo chiaro anche nella pronuncia del Consiglio di Stato, sez. VII, 16 marzo 2022, n. 1842, nella quale è stata sottolineata l'esigenza di formazione dell'intero corpo docente, di ruolo e non, necessaria per l'erogazione del servizio scolastico.

Tuttavia, l'attribuzione dello strumento formativo rappresentato dalla carta in oggetto non costituisce l'unica modalità volta a consentire l'aggiornamento professionale dei docenti e non esaurisce l'ambito dei



possibili interventi formativi, essendo previsto dalle norme un più ampio novero di misure destinabili dal datore di lavoro alle varie tipologie di dipendenti.

Di conseguenza, non viene in gioco la clausola 6 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE, secondo cui *“i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale”*, né l'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, secondo cui *“ogni persona ha diritto all'istruzione e all'accesso alla formazione professionale e continua”*.

Piuttosto, occorre verificare quale sia la struttura dell'istituto e se, conseguentemente, possa essere giustificata la scelta normativa – che affonda le radici nella scelta di curare, attraverso quello strumento, la formazione ed aggiornamento del personale che rappresenta, proprio per il trattarsi di dipendenti a tempo indeterminato, la struttura di fondo attraverso cui viene fornito il servizio educativo – di limitarne la fruizione ai soli insegnanti di ruolo.

4. Sotto questa angolazione, invero, la clausola 4 del citato accordo quadro esclude in generale e 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 (v. Cass. 28 novembre 2019, n. 31149, con richiamo a Corte di Giustizia 8 novembre 2011, *Rosado Santana*, quest'ultima da inserire in un costante indirizzo che in ultima analisi risale fino a Corte di Giustizia 9 marzo 1978, *Simmenthal*; in senso analogo, v., anche Corte Costituzionale 11 luglio 1989, n. 389 e, ancor prima, Corte Costituzionale 5 giugno 1984, n. 170).

Sul punto, la Corte di Giustizia UE, sezione VI, con sentenza n. 450 del 18 maggio 2022 ha affermato 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 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”.*

Invero, la Corte ha precisato che: *“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’iscrive 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, come UC, non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell’accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).*

*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”.*

Alla luce delle argomentazioni svolte a sostegno della statuizione adottata anche dalla CGUE, non può dubitarsi della riconducibilità della Carta elettronica del docente alle “condizioni di impiego”, di cui alla clausola 4 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e, conseguentemente, *“della differenza di trattamento tra docenti a tempo indeterminato e i docenti*



*assunti nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, in quanto questi ultimi non beneficiano del vantaggio finanziario di cui al procedimento principale"* (punto 43, ordinanza citata).

5. Occorre, tuttavia, valutare se sussistono ragioni oggettive che consentano di ritenere legittima una differenziazione tra le modalità di formazione assicurate ai dipendenti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato.

Infatti, secondo la Corte costituzionale, si è in presenza di una violazione dell'art. 3 Cost. (principio di uguaglianza) solo "*qualora situazioni sostanzialmente identiche siano disciplinate in modo ingiustificatamente diverso e non quando alla diversità di disciplina corrispondano situazioni non assimilabili*" (*ex plurimis*, Corte Costituzionale 24 luglio 2023, n. 161, con richiamo ad altri precedenti, tra cui le sentenze n. 71 del 2021, n. 85 del 2020, n. 13 del 2018 e n. 71 del 2015).

Orbene, già la taratura di quell'importo di 500 euro previsto per la 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.

D'altra parte, anche il recente intervento normativo di cui all'art. 15 del decreto-legge n. 69 del 2023, convertito, con modificazioni, nella legge n. 103/2023 – per quanto non applicabile *ratione temporis* -, con cui il beneficio è stato esteso "*per l'anno 2023*" ai "*docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile*", sul piano sistematico conferma il riferimento annuale.

Il nesso tra la carta docente e la didattica è inoltre evidenziato dall'*incipit* della norma istitutiva, in quanto la carta è finalizzata a "*sostenere la formazione continua dei docenti*", col fine di "*valorizzarne le competenze professionali*", il che indirizza verso un obiettivo di migliore svolgimento del servizio nella sua interezza proprio attraverso l'incremento di professionalità del personale e della didattica su base annua cui esso è stato rivolto.

La connessione con la didattica annua si coordina pianamente con i tempi della programmazione didattica ed educativa cui il singolo docente è tenuto (art. 128 d. lgs. 297/194; art. 16 d.P.R. n. 275/1999), sulla scorta degli indirizzi del collegio dei docenti, a individuare "annualmente" (art. 7, commi 9 e 10, d. lgs. n. 297/1994), anche in ragione dell'organizzazione degli assetti degli orari di lavoro (art. 29, comma 1 e comma 3, lett. A, del CCNL 29 novembre 2007) e in riferimento alle classi affidate.

Tale indirizzo del legislatore di sostegno alla didattica "annua" esprime chiaramente, in definitiva, una scelta di discrezionalità normativa, finalizzata al miglior perseguimento dell'interesse del servizio scolastico.

Come sopra precisato, la Corte di Giustizia, con la sentenza del 18 maggio 2022, sulla premessa che il beneficio della Carta Docenti attenga



all'ambito delle "condizioni di impiego" (punti 35-38) ed escludendo che il solo fatto della durata dei rapporti possa costituire ragione obiettiva (punto 46), ha ritenuto che, in presenza di un "*lavoro identico o simile*" e quindi di comparabilità (punti 41-43), la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE ed il principio di non discriminazione ivi sancito ostino ad una normativa nazionale che riservi quel beneficio ai soli docenti a tempo indeterminato.

Sicché, la carta docente, pur introdotta con quei fini generali di tutela di una certa dimensione temporale del servizio educativo, si interseca con il piano dei rapporti di lavoro dei singoli, con quanto ciò comporta sotto il profilo della cura della parità di trattamento in questo ambito.

E l'aver il legislatore riferito quel beneficio all' "anno scolastico" non consente di escludere da un'identica percezione di esso quei docenti precari il cui lavoro, secondo l'ordinamento scolastico, abbia analoga regolazione.

6. Al riguardo, va considerato il disposto dell'art. 4, commi 1 e 2, della legge n. 124/1999.

Il comma 1 di tale disposizione prevede che "*alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico (c.d. vacanza su organico di diritto, n.d.r.), qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e sempreché ai posti medesimi non sia stato già assegnato a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo*".

Il comma 2 stabilisce che "*alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico (c.d. vacanza su organico di fatto, n.d.r.) si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche*", ivi compreso il caso in cui vi sia necessità di copertura per ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario.

In entrambe le fattispecie la relazione tra supplenze e didattica annua è chiaramente ed esplicitamente enunciata.

Si tratta, infatti, di supplenze destinate a protrarsi per l'intera durata dell'attività didattica, su cattedre e posti di insegnamento specifici, sicché il nesso tra la formazione del docente che viene supportata, la durata e la funzionalità rispetto ai discenti è certo, abbracciandosi la nozione di annualità della supplenza, intesa in senso di annualità didattica.

Rispetto a queste tipologie di incarico, che sono quelle che in questa sede ha fatto valere parte ricorrente, si ravvisa pertanto la necessità di





rimuovere la discriminazione subita, derivante esclusivamente, a comparabile identità delle modalità di impiego, dall'essere assunta a tempo determinato, riconoscendo il diritto alla carta docente in modo identico a quanto previsto per il docente di ruolo.

7. Concludendo sul punto, in ragione dell'immediata operatività del principio di non discriminazione quanto alle condizioni di impiego dei lavoratori, l'art. 1, comma 121, della legge n. 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 solo insegnanti di ruolo e non lo consente rispetto agli insegnanti incaricati di supplenze annuali (art. 4, comma 1, della legge n. 124/1999) o fino al termine delle attività didattiche (art. 4, comma 2, della legge n. 124/1999).

Per l'effetto, secondo l'insegnamento della Corte di legittimità sopra richiamato, ai docenti ai quali il beneficio di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107/2015 non sia stato tempestivamente riconosciuto e che, al momento della pronuncia giudiziale sul loro diritto, siano interni al sistema delle docenze scolastiche, perché iscritti nelle graduatorie per le supplenze, incaricati di una supplenza o transitati in ruolo, spetta l'adempimento in forma specifica, per l'attribuzione della carta docente, secondo il sistema proprio di essa e per un valore corrispondente a quello perduto, oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724 del 1994, dalla data del diritto all'accredito alla concreta attribuzione.

Si tratta, infatti, di una obbligazione di pagamento a scopo vincolato, esercitabile in concreto sino a quando, per essere ancora intraneo al mondo scolastico, il docente mantenga il diritto e, al contempo, l'obbligo di aggiornamento.

Poiché nel caso di specie dagli atti di causa emerge detta ultima evenienza – cfr. contratto di lavoro a tempo indeterminato a decorrere dall'anno scolastico 2022/2023, prodotto in allegato al ricorso –, avendo la parte ricorrente domandato l'accertamento del proprio diritto all'assegnazione della carta elettronica del docente per tutti gli anni scolastici di lavoro a tempo determinato indicati nell'atto introduttivo e comprovati dalla produzione documentale offerta in produzione - supplenze ex art. 4, commi 1 o 2, della legge n. 124/1999 -, la domanda deve essere accolta, con condanna del Ministero dell'istruzione e del merito a provvedere in tal senso, in misura pari ai docenti di ruolo.

Conclusivamente, pertanto, deve essere dichiarato il diritto di parte ricorrente a usufruire del beneficio economico di € 500 annui per ciascun anno di insegnamento svolto a tempo determinato, sopra indicato, tramite la carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'articolo 1, commi 121 e ss., della legge n. 107/2015, ossia con le medesime



modalità con cui è stata attribuita ai docenti a tempo indeterminato, mediante accredito della somma di € 500 per ciascun anno sulla carta elettronica del docente, oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724 del 1994, dalla data del diritto all'accredito alla concreta attribuzione (così Cass. n. 29961/2023, cit.).

**8.** Le spese di lite vanno liquidate come in dispositivo alla luce della regola generale sulla soccombenza, in ossequio ai parametri indicati nelle tabelle allegate al d.m. n. 147/2022, con riguardo allo scaglione di valore della causa, e debbono essere distratte in favore dei procuratori di parte ricorrente, dichiaratisi antistatari.

Quanto alla misura delle spese, ritiene il decidente di applicare i valori minimi dello scaglione di riferimento, tenuto conto dell'assenza di attività istruttoria e dalla natura ormai routinaria della controversia, sulla quale si è univocamente pronunciata la giurisprudenza di legittimità.

L'importo delle stesse va, tuttavia aumentato nella misura del 30% ai sensi dell'art. 4, comma 1 *bis*, del d.m. n. 55/2014, come modificato dal d.m. n. 147/2022, in quanto l'atto introduttivo del giudizio è stato interamente redatto con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione e, in particolare, consentendo la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto.

### **P.Q.M.**

Lette le note di discussione scritta, definitivamente pronunciando, nella contumacia del Ministero dell'istruzione e del merito, qui dichiarata, accerta e dichiara il diritto di parte ricorrente a usufruire del beneficio economico di € 500 annui tramite la carta elettronica del docente di cui all'articolo 1, commi 121 e ss., della legge n. 107/2015, per gli anni scolastici 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 e, per l'effetto, condanna il Ministero dell'istruzione e del merito a provvedere in tal senso, oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell'art. 22, comma 36, della legge n. 724 del 1994, dalla data del diritto all'accredito alla concreta attribuzione.

Condanna, altresì, il Ministero dell'istruzione e del merito alla refusione delle spese di lite, che liquida in complessivi € 1.338, oltre rimborso forfettario spese generali, i.v.a. e c.p.a., come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Roma, 6 giugno 2024

Il giudice  
XXXX  
XXXX



