



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI TIVOLI
Giudice XXX XXXX
SENTENZA

pronunciata all'udienza del **9/7/2024**
a seguito di trattazione ex art. 127 ter c.p.c.
nella causa iscritta al n. **XXXX /2022 r.g.**

tra

XXXXX XXXXX, con il patrocinio degli **Avv.ti** Salvatore Russo, Giovanni Rinaldi, Walter Miceli,
Fabio Ganci, Nicola Zampieri,

ricorrente

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, difeso a norma dell'art. 417 bis c.p.c.,

resistente

Le domande delle parti

1. Parte ricorrente domanda l'accertamento del proprio diritto al riconoscimento del bonus docente tramite la "Carta elettronica" per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'art. 1 della Legge n. 107/2015.

2. L'Ente resistente contesta la giurisdizione del giudice ordinario e sostiene l'infondatezza della domanda chiedendone il rigetto.

Fatto e diritto

1. La ricorrente **XXXX XXXX**, premesso di essere docente precaria al momento del deposito del ricorso in servizio presso l'Istituto Comprensivo "Capena" di Capena (RM), attualmente immessa in ruolo, ha convenuto il Ministero resistente al fine di ottenere l'accertamento del proprio diritto al riconoscimento del bonus docente tramite la "Carta elettronica" per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, di cui all'art. 1 della Legge n. 107/2015, per gli anni scolastici dal 2017/2018 al 2021/2022, con conseguente condanna del Ministero.



2. Il Ministero convenuto si è costituito eccependo il difetto di giurisdizione del giudice ordinario in favore del giudice amministrativo e sostenendo l'infondatezza nel merito delle domande di parte ricorrente.

3. La causa è stata istruita documentalmente e trattenuta in decisione all'udienza odierna a seguito di scambio di note ex art. 127 ter c.p.c.

4. Preliminarmente, quanto alla giurisdizione, sussiste quella del giudice ordinario a norma dell'art. 63 del d.lgs. 165/2001, a norma del quale: *“sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ad eccezione di quelle relative ai rapporti di lavoro di cui al comma 4, incluse le controversie concernenti l'assunzione al lavoro, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali e la responsabilità dirigenziale, nonché quelle concernenti le indennità di fine rapporto, comunque denominate e corrisposte, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti. Quando questi ultimi siano rilevanti ai fini della decisione, il giudice li disapplica, se illegittimi. L'impugnazione davanti al giudice amministrativo dell'atto amministrativo rilevante nella controversia non è causa di sospensione del processo. Restano devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di procedure concorsuali per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi”*.

5. L'amministrazione è quindi soggetta alla giurisdizione ordinaria per le questioni inerenti i rapporti di lavoro, laddove la stessa agisce con i poteri e le capacità del privato datore di lavoro, come è nel caso di specie in cui viene in questione un atto di gestione di detto rapporto, implicante una posizione giuridica soggettiva in capo al lavoratore che configura un diritto soggettivo, quello al riconoscimento del beneficio di cui all'art. 1, co. 121, della l. 107/2015.

6. Nel merito, la domanda è fondata e deve essere accolta per le ragioni che si vanno ad esporre.

7. La disciplina di riferimento si rinviene nell'art. 1, comma 121, l. 107/2015, a norma del quale *“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.”.

8. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 settembre 2015 (di recente 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) disciplinava i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della carta per l'a.s. 2015/2016, disponendo 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. [...] 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.”. Analoghe previsioni sono contenute nel DPCM 28 novembre 2016 per gli anni scolastici a partire dal 2016/2017, aggiungendo all'art. 3 che il beneficio è riconosciuto anche ai “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?”.

9. Tale normativa si colloca nel più ampio quadro tracciato in materia di obblighi formativi dei docenti dall'art. 282 del d.lgs. n. 297/1994, il quale sancisce 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”.

10. Nell'ambito di tale diritto-dovere all'aggiornamento ed alla formazione permanente, contestualmente alla istituzione della carta docenti ed al relativo stanziamento di risorse sono state stanziare altresì le risorse per le attività di formazione diretta, curate direttamente dalle istituzioni scolastiche a norma dell'art.1, comma 124, della l. 107/2015, laddove dispone 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.”.

11. Il rilievo dalla formazione è recepito anche dalla contrattazione collettiva. L'art. 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 dal presente contratto”*. L'art. 63 del successivo C.C.N.L. del Comparto Scuola del 27 novembre 2007 ribadisce che *“1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un'efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.”*. L'art. 64 del C.C.N.L. del comparto scuola del 27 novembre 2007 prevede, infine, che *“1. la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità. ... 5. Gli insegnanti hanno diritto alla fruizione di cinque giorni nel corso dell'anno scolastico per la partecipazione a iniziative di formazione con l'esonero dal servizio e con sostituzione ai sensi della normativa sulle supplenze brevi vigente nei diversi gradi scolastici. Con le medesime modalità, e nel medesimo limite di 5 giorni, hanno diritto a partecipare ad attività musicali ed artistiche, a titolo di formazione, gli insegnanti di strumento musicale e di materie artistiche. Per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento, con la previsione anche di particolari forme di attestazione e di verifica delle competenze”*.

12. Con riferimento a tale quadro normativo, la parte ricorrente pone il tema della disparità di trattamento tra i docenti di ruolo, anche in prova ed anche assunti a tempo parziale, cui è riconosciuto il diritto a beneficiare della carta docenti ai sensi della normativa richiamata, ed i docenti precari.

13. Tale disparità di trattamento si pone in potenziale contrasto con i principi comunitari espressi nella clausola 4 dell'Accordo quadro sul rapporto di lavoro a tempo determinato recepito dalla direttiva n. 1999/70/CE, così come interpretato dalla giurisprudenza comunitaria (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*; 9.7.2015, in causa C177/14, *Regojo Dans*; 20.9.2018, in causa C-466/17, *Motter*) e nazionale (Cass. 7.11.2016, n. 22558; Cass. 23.11.2016, n. 23868 ; Cass. 6.4.2017, n. 8945; Cass., 28.11.2019 n. 31149).



14. La normativa comunitaria appena richiamata introduce un principio di non discriminazione tra lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori assunti a tempo indeterminato, sancendo che i primi non possono ricevere un trattamento peggiore rispetto ai secondi – per categorie comparabili – in virtù del mero fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, né rilevando la natura pubblica del datore di lavoro o la distinzione fra impiego di ruolo e non di ruolo, giustificandosi una eventuale disparità di trattamento soltanto sulla base di ragioni oggettive sussistenti nel caso concreto. Le ragioni oggettive idonee a giustificare una disparità di trattamento tra personale di ruolo e non di ruolo non possono consistere nell'esistenza di una disposizione normativa generale ed astratta, abbia essa natura negoziale o legale, dovendosi invece ricercare in elementi concreti inerenti la natura e le caratteristiche delle mansioni svolte e le specifiche modalità di lavoro (*Regojo Dans*, cit., punto 55 e con riferimento ai rapporti non di ruolo degli enti pubblici italiani Corte di Giustizia 18.10.2012, cause C302/11 e C305/11, *Valenza*; 7.3.2013, causa C393/11, *Bertazzzi*).

15. La normativa nazionale si pone inoltre in potenziale contrasto con l'art. 6 dell'accordo quadro, laddove sancisce che “2. *Nella misura del possibile, 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*”.

16. Sulla compatibilità della normativa richiamata con tali principi, e quindi sulla possibile disapplicazione della stessa con riconoscimento della carta docenti anche al personale non di ruolo, si è già espressa la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con ordinanza del 18.5.2022 pronunciata nella causa C-450/21 a fronte di rinvio pregiudiziale dal Tribunale di Vercelli. La Corte ha provveduto a norma dell'art. 99 del proprio regolamento di procedura, ritenendo che la risposta alla questione pregiudiziale potesse nel caso di specie essere chiaramente desunta dalla giurisprudenza non dando adito a nessun ragionevole dubbio. La Corte ha chiarito che la carta docenti rientra appieno nella definizione di “condizioni di impiego”, la cui uniforme applicazione a lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato in condizioni comparabili è tutelata ai sensi della richiamata clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro. Ai fini della delimitazione di tale nozione la Corte valorizza appunto il criterio dell'impiego, ossia dell'esistenza di un rapporto di lavoro sussistente tra le parti (sentenza del 20 giugno 2019, *Ustariç Aróstegui*, C 72/18, punto 25 e giurisprudenza ivi citata). E' tuttavia rimessa al giudice nazionale la valutazione se, nel singolo caso, la condizione del lavoratore a tempo determinato che invoca il beneficio sia comparabile a quella del lavoratore a tempo indeterminato, con la precisazione che la mera diversa durata del rapporto non costituisce condizione obiettiva di discriminazione.

17. A fronte delle diverse soluzioni prospettate in giurisprudenza di merito, della questione è stata investita la Corte di Cassazione mediante rinvio pregiudiziale ex art. 363 bis c.p.c. dal Tribunale di Taranto.



18. Nelle more del rinvio è stato adottato il d.l. 69/2023 che, all'art. 15, ha esteso per l'anno 2023 il beneficio della carta ai docenti precari con incarichi di supplenza annuale su posto vacante e disponibile.

19. La Corte si è pronunciata con sentenza n. 29961 del 27 ottobre 2023. Con tale pronuncia, la Corte ha innanzitutto chiarito che *“la Carta ha riguardo precipuamente al piano formativo e di aggiornamento e non a quello delle dotazioni lavorative individuali in senso stretto”*, non ostando a tale conclusione il riferimento a software e hardware contenuto nell'art. 1 co. 121 della l. 107/2015, né il riferimento alla possibilità di utilizzare la carta per l'acquisto di servizi di connettività di cui all'art. 2, co. 3, d.l. 22/2020. La Corte ha poi individuato la ratio della (originaria) destinazione ai soli insegnanti di ruolo 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”*. Il riferimento ad un importo da corrisondersi su base annua denota poi nella prospettiva della Corte la voluta *“connessione temporale tra tale sostegno alla formazione e la didattica”*, confermata anche con la richiamata estensione ai supplenti annuali per l'anno 2023. Sottolinea che la finalità espressa del legislatore è sostenere la formazione continua dei docenti e valorizzarne le competenze professionali, con finalità di miglioramento del servizio, come confermato dal riferimento ad attività coerenti con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (c.d. PTOF), ovverosia agli strumenti programmatici destinati alla fissazione e valutazione delle priorità strategiche del sistema di istruzione (art. 1, co. 14, L. 107/2015; art. 3 d.p.r. 275/1999; art. 2, co. 3, d.p.r. 80/2013) ed alla connessione integrata tra operato dei docenti e finalità educative. Conclude la Corte che *“la connessione con la didattica annua si coordina pianamente con i tempi della programmazione didattico educativa cui il singolo docente è tenuto (art. 128 d. lgs. 297/194; art. 16 d.p.r. 275/1999), sulla scorta degli indirizzi del Collegio dei Docenti, ad individuare “annualmente” (art. 7, co. 9 e 10, d. lgs. 297/1994), anche in ragione dell'organizzazione degli assetti degli orari di lavoro (art. 29, co. 1 e co. 3, lett. A, del CCNL 29.11.2007) ed in riferimento alle classi affidate.”* La Corte evidenzia il carattere politico di tale scelta, ritenuta in quanto tale legittima, e non indicente sul diritto alla formazione dei docenti che non si esaurisce nella misura in esame.

20. La Corte, richiamando il principio eurounitario di non discriminazione, ha quindi ritenuto che debba essere necessariamente riconosciuto il beneficio nelle ipotesi in cui la taratura annua dello stesso – espressione della richiamata scelta di politica educativa – venga a coincidere con le condizioni fattuali caratterizzanti il singolo rapporto di lavoro precario. A tal fine la Corte ha inteso escludere, come pure prospettato in giurisprudenza di merito, che possano assumersi a parametro per la comparabilità fattispecie particolari pure individuate dalla norma, quali il monte ore lavorate dai docenti di ruolo in regime di part time (anche verticale), al fine di riconoscere il beneficio ai supplenti che svolgano la propria attività per un pari numero di ore, sebbene concentrate in un periodo inferiore all'anno. Allo stesso modo la Corte ha escluso di poter dare rilevanza come parametro di comparazione



alle altre situazioni del tutto peculiari in cui la carta è riconosciuta ai docenti di ruolo pur non svolgenti per l'intero anno o per frazioni di esso attività didattica (inidoneità per motivi di salute; docenti comandati, distaccati; presa di servizio solo ad anno iniziato). Per le stesse ragioni la Corte ritiene inidoneo il riferimento a frazioni dell'anno rilevanti ai fini di altre disposizioni normative (come i 180 giorni (già) rilevanti ai fini della ricostruzione della carriera al passaggio di ruolo; la retribuzione nei mesi estivi; l'idoneità del servizio ad essere valutato per il superamento dell'anno di prova).

21. La Corte richiama il principio di uguaglianza sostanziale di cui all'art. 3 Cost., ancora al fine di escludere quindi che possa farsi riferimento ai fini della comparabilità a situazioni specifiche, dovendosi invece avere riguardo alla ratio generale espressa dalla normativa consistente nella valorizzazione della didattica annua, desumibile da quanto fin qui esposto, precisando che *“Lo strumento antidiscriminatorio, nella sua estrema delicatezza, non può fondarsi su raffronti tra sottocategorie di situazioni individuali, rischiando altrimenti, attraverso un'estensione a catena di una qualsivoglia migliore tutela, di interferire in modo ingestibile sulle regolazioni complessive di un fenomeno che il legislatore tenti di impostare”* (sent. 29961/2023 cit.).

22. Al fine di stabilire come debba intendersi, con riferimento al personale precario, l'annualità dell'attività didattica svolta, la Corte assume a parametro l'art. 4, commi 1 e 2, della L. 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 prevede 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”*, come sottolinea la Corte (sent. 29961/2023 cit.). In questi casi, la Corte ritiene che il riferimento alla didattica annua sia univocamente enunciato, trattandosi di supplenze destinate a protrarsi fino alla fine dell'anno scolastico su cattedre e posti di insegnamento specifici, sicché sussistono le esigenze di formazione in relazione all'interesse dei discenti su tale orizzonte temporale valorizzate dal legislatore nel disciplinare l'ambito di applicazione del beneficio della carta docenti. Deve pertanto, in tali casi, rimuoversi la discriminazione rispetto ai docenti a tempo indeterminato.

23. Alla stregua di tale pronuncia, deve riconoscersi il diritto dei docenti precari investiti di supplenze annuali o fino al termine delle attività didattiche (incarichi di cui all'art. 4, co. e co. 2 della L. n. 124/1999) a beneficiare della carta docenti, previa disapplicazione della normativa nazionale che glie



lo preclude e quindi dell'art. 1, co. 121, della l. 107/2015, in quanto in contrasto col richiamato art. 4, co. 1, dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato. Il diritto spetta anche in assenza di domanda, a fronte della impossibilità di presentarla per tali categorie di docenti alla stregua della normativa vigente.

24. Né possono ostare a tale conclusione argomenti relativi all'equilibrio di bilancio, elemento recessivo rispetto alla necessaria erogazione dei diritti in condizioni di uguaglianza sostanziale in ossequio all'art. 3 Cost. (Corte Cost., sentenze n. 275/2016 e n. 62/2020).

25. Quanto alla natura della prestazione, la Corte riconduce la pur complessa struttura dell'operazione ad una obbligazione di pagamento sussistente in capo al Ministero nei confronti del docente, condizionata tuttavia dalla destinazione della relativa somma a specifiche tipologie di acquisto. Ne è comunque esclusa testualmente la natura retributiva, e riconosciuta l'azionabilità in relazione ad annualità pregresse, persistendo fino alla cessazione del rapporto l'interesse a fronte della *“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)”* (sent. 29961/2023 cit.).

26. Il concetto di cessazione del rapporto va inteso alla luce della disposizione per cui la carta, una volta sorto il beneficio, può essere utilizzata nell'a.s. successivo, nonché della disposizione per cui, per l'anno 2023, essa è attribuita – con medesime modalità di fruizione eventualmente posticipata – ai docenti precari titolari di supplenze annuali. Se ne desume che il concetto di cessazione, per i docenti precari, non possa ritenersi riferito al singolo incarico di supplenza, ma debba estendersi al perdurante inserimento nel sistema scolastico, coincidente con l'inserimento nelle graduatorie (ad esaurimento, provinciali o di istituto), con la titolarità di una supplenza o con il transito in ruolo. In tal caso, chiarisce la Corte, spetta il diritto all'adempimento, 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.

27. Nel caso invece di fuoriuscita dal sistema scolastico per esclusione dalle graduatorie o per cessazione del rapporto, l'unico diritto azionabile è risarcitorio, in relazione ad un pregiudizio costituito da *“un insieme di possibili esborsi (spese di formazione sostenute autonomamente con l'acquisto a tal fine di beni o servizi), di possibili perdite di chances formative e di una possibile menomazione non patrimoniale della professionalità, salvo altro”* (sent. 29961/2023 cit.), che deve essere allegato specificamente dalla parte nei suoi elementi costitutivi e deve parimenti essere provato, essendo ammessa in base ai principi generali la prova presuntiva e ritenendo la Corte possibile procedersi con valutazione equitativa del giudice di merito, nel limite del valore nominale della carta e salva allegazione e prova del maggior danno.

28. Quanto al regime di prescrizione del diritto, la Corte ha chiarito che lo stesso è quinquennale a norma dell'art. 2948, n. 4 c.c., dovendosi avere riguardo quanto alla periodicità



all'istituto nella sua astrattezza e non al caso concreto, che ben potrebbe inerire ad una sola annualità soprattutto nel caso di doventi precari. Rispetto a questi ultimi, infatti, l'applicazione dell'art. 4 dell'Accordo quadro impone di riconoscere il medesimo diritto fruito dai docenti a tempo indeterminato, sicché anche per gli stessi opera il termine quinquennale anche considerato che, altrimenti, si opererebbe una inammissibile discriminazione al contrario. Quanto al dies a quo di tale diritto, il momento in cui lo stesso può essere fatto valere, deve individuarsi, rispetto alle supplenze di cui all'art. 4, co. 1 e 2, L. 124/1999, dal momento del conferimento degli incarichi o dal momento eventualmente successivo in cui sia accessibile la procedura telematica disposta secondo il sistema di cui al DPCM del 2016.

29. Il diritto al risarcimento del danno per i docenti fuoriusciti dal sistema scolastico si prescrive invece in dieci anni dal momento dell'attualizzarsi del danno, coincidente con la cessazione dell'incarico, salvo sia interamente maturata la prescrizione quinquennale in costanza di inserimento nel sistema scolastico.

30. I suddetti principi devono estendersi anche al personale educativo, come chiarito dalla Corte con la sentenza n. 32104 del 31.10.2022 e con l'ordinanza n. 9895 del 11.4.2024, secondo cui tale personale, seppur impegnato in una funzione differente rispetto a quella propriamente didattica e di istruzione, tipica del personale docente, partecipa al processo di formazione e di educazione degli allievi ed è soggetto a precisi oneri formativi. Il personale educativo, secondo la ricostruzione della Corte, può essere ricondotto alla locuzione di personale docente di cui all'art. 1, co. 121, della l. 107/2015 in quanto ad esso assimilato sul piano funzionale dall'art. 395 d.lgs. n. 297/1994, rubricato «funzione docente», il quale prevede: *“La funzione docente è intesa come esplicazione essenziale dell'attività di trasmissione della cultura, di contributo alla elaborazione di essa e di impulso alla partecipazione dei giovani a tale processo e alla formazione umana e critica della loro personalità”*. Il personale educativo è del resto incluso nell'area della funzione docente ed il suo ruolo valorizzato come complementare a quello didattico in senso stretto dagli artt. 25, 127 e 128 dal c.c.n.l. Comparto Scuola 2016-2018

31. Applicando al caso di specie i condivisibili principi espressi dalla Corte nell'esercizio della propria funzione nomofilattica in sede di rinvio pregiudiziale, le domande avanzate dalla ricorrente risultano fondate.

32. E' infatti compiutamente allegato nonché documentato che ella abbia svolto, negli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022 attività didattica in qualità di supplente su posti vacanti e disponibili da date precedenti il 31 dicembre e almeno fino alla fine delle attività didattiche (all. 1 e 2 del ricorso).



33. Quanto agli effetti dell'accertamento del diritto, deve rilevarsi che la ricorrente è ad oggi stata immessa in ruolo, come da contratto in atti (all. a note del 9.6.2023), ed è quindi inserita nel sistema scolastico. Sussiste pertanto il diritto della ricorrente all'attribuzione della carta docenti secondo modalità analoghe a quelle disciplinate per i dipendenti a tempo indeterminato dal d.P.C.M. 28 novembre 2016. L'Amministrazione convenuta deve pertanto essere condannata a mettere a disposizione della parte ricorrente la carta docente, o altro equipollente, così che la stessa ne possa fruire nel rispetto dei vincoli di legge.

34. Quanto al valore dell'importo da accreditarsi sulla carta per ciascuna annualità, si osserva che, trattandosi di obbligazione di pagamento, oltre ai 500,00 euro che costituiscono il valore nominale del beneficio deve essere riconosciuta la spettanza in capo alla ricorrente degli interessi legali, con decorrenza dalla conclusione del contratto o dalla data eventualmente successiva in cui per l'anno di riferimento la carta poteva essere richiesta.

35. Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo, in applicazione del D.M. 147/2022, parametri tabellari minimi in ragione del carattere seriale della causa.

P.Q.M.

Il Giudice, definitivamente pronunciando sulle domande e le eccezioni proposte dalle parti nella
causa n. **3552/2022** r.g.:

accerta il diritto della Prof.ssa xxxx xxxx alla assegnazione della Carta del Docente prevista dall'art. 1, comma 121, legge 107/2015 in relazione agli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022;

per l'effetto, condanna il Ministero resistente a provvedervi, per l'importo nominale di 500,00 euro per ciascuna annualità, oltre interessi come per legge dalla spettanza al saldo;

condanna il Ministero resistente a rifondere le spese di lite, liquidate in euro 1314,00 per compensi di avvocato, oltre accessori come per legge ed all'importo del contributo unificato versato, da distrarsi in favore dei difensori dichiaratisi antistatari.

Tivoli, 9/7/2024

Il Giudice

xxxxx xxxx

