



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE ORDINARIO di VELLETRI**  
sezione lavoro 1° grado

Il Tribunale in composizione monocratica in persona della dott.ssa Raffaella Falcione, quale Giudice del lavoro, all'udienza del 30/04/2024 ha pronunciato mediante pubblica lettura del dispositivo e dell'esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione la seguente

**SENTENZA AI SENSI DELL'ART.429 C.P.C.**

nella causa civile di primo grado iscritta al n. 3678/2023 R.G.A.L. del Tribunale di Velletri e vertente tra

**XXXXX XXXXXX**

**Ricorrente**

Rappresentata e difesa dagli Avv.ti Walter Miceli, Fabio Ganci, Salvatore Russo, Nicola Zampieri e Giovanni Rinaldi

**E**

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO** *In persona del Ministro pro-tempore*  
**Resistente**

Rappresentato e difeso ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c. dal Funzionario Avv.to XXXX XXXX

**OGGETTO:** *Bonus* Carta Elettronica del docente.

**P.Q.M.**

Il Giudice, definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione



1. Dichiara il diritto di XXXXXX XXXXXX ad usufruire del beneficio della *Carta del docente* previsto e disciplinato dall'art. 1 comma 121 della L. n. 107/2015 (cd *Carta del docente*) per gli anni scolastici dal 2017/2018 al 2021/2022.
2. Per l'effetto ordina al M.I.M. di attivare in favore della ricorrente la *Carta del docente* su cui sarà accreditata la somma € 2.500,00 (oltre interessi legali e rivalutazione nei limiti di cui all'art. 16, 6° comma L. n. 412/1991 con decorrenza dall'anno di riferimento) alle stesse regole assegnate ai dipendenti a tempo indeterminato.
3. Condanna il M.I.M, in persona del Ministro pro-tempore, a rimborsare alla parte ricorrente le spese processuali liquidate in complessivi € 1.300,00 -per compensi di avvocato- oltre IVA CPA e rimborso delle spese generali nella misura del 15% come per legge, da distrarre in favore dei procuratori che se ne dichiarano antistatari.

### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

Con ricorso depositato in data 9.07.2023, ritualmente notificato, la ricorrente epigrafata, docente di scuola primaria e dell'infanzia assunta a tempo indeterminato nell'a.s. 2023/202, in servizio su *posto comune* presso l'I.C. XXXX XXXXX di XXXXX XXXX, premesso di essere stata destinataria, prima dell'immissione in ruolo, di incarichi di supplenza fino al termine delle attività didattiche o (30.06) negli aa.ss. dal 2017/2018 al 2021/2022, conviene il Ministero dell'Istruzione e del Merito dinanzi al Tribunale di Velletri per ottenere il riconoscimento del diritto ad usufruire del beneficio economico di € 500 annui tramite la *Carta elettronica* del docente, previsto dalla L. 107/2015 solo per il personale docente assunto a tempo indeterminato. Chiede, quindi, al Tribunale, previa eventuale disapplicare dell'art. 1 commi 121, 122 e 124 della L. n. 107/2015 istitutiva del beneficio in parola (nel combinato disposto con i D.P.C.M. 24.09.2015 e D.P.C.M. 28.11.2016), di condannare il Ministero convenuto al pagamento dell'importo nominale di € 2.500,00 oltre interessi legali (ossia € 500,00 per ogni anno di servizio a tempo determinato di cui innanzi), quale contributo economico da destinare alla formazione professionale della parte ricorrente.

Il Ministero dell'istruzione e del Merito si costituisce in giudizio e chiede di rigettare il ricorso per la sua infondatezza in fatto e in diritto.

La causa veniva istruita con la prova documentale prodotta dal procuratore della ricorrente. All'odierna udienza, dopo la discussione, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti negli scritti difensivi e, quanto al procuratore della ricorrente anche a verbale, il Giudice decideva la causa pronunciando sentenza ai sensi dell'art. 429 c.p.c..



In via preliminare va affermata la giurisdizione dell'AGO e la legittimazione passiva dell'Amministrazione scolastica convenuta in quanto la controversia verte sulla pretesa di una prestazione di natura economica nei confronti del Ministero derivante dallo svolgimento del rapporto di lavoro. Vengono quindi in rilievo atti che rientrano tra le determinazioni assunte dal Ministero con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato in quanto tali ricompresi nella giurisdizione del giudice ordinario (cfr. Cass. SS.UU. n. 16765/2014 e Cass. SS.UU. n. 3032/2011)

Nel merito osserva il giudicante che il presente giudizio si inserisce in un *filone seriale* di cause promosse dai docenti precari i quali lamentano di essere stati *discriminati* dal legislatore nazionale che ha riconosciuto il diritto al *bonus* della *Carta elettronica* - destinata allo sviluppo delle competenze professionali- ai soli docenti assunti a tempo indeterminato, benché anche loro abbiano svolto mansioni identiche rispetto a quelle espletate dal personale di ruolo fino al termine dell'anno scolastico (30.08.), o delle attività didattiche (30.06), e, soprattutto, essendo stati sottoposti agli stessi obblighi formativi. Sostengono, quindi, che la normativa interna si pone in contrasto con quella euro-unitaria che, in materia di *condizioni di impiego*, ha sancito il principio di *non discriminazione* tra lavoratori assunti a tempo indeterminato e lavoratori assunti a termine, salvo la presenza di *ragioni oggettive* a giustificazione del diverso trattamento (art. 6 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 e ordinanza del 18 maggio 2022 della Corte di Giustizia).

Appare, quindi, utile delineare il quadro normativo di riferimento.

L'art. 1, comma 121, della L. n. 107/2015 ha disposto 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, dell'importo nominale di euro 500,00 annui per ciascun anno scolastico...”*.

Il d.P.C.M. n. 32313/2015 (che ha definito le modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta) ha statuito, all'art. 2, che la somma di € 500,00 annui può essere erogata solo ai *“docenti di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova”*.

Con il successivo d.P.C.M. del 28 novembre 2016 il Governo ha confermato che *“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 ..., i docenti in posizione di comando,*



*distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero, delle scuole militari”.*

Sulla questione si è registrato un primo intervento del Consiglio di Stato che, con la sentenza n. 1842/2022, ha annullato il d.P.C.M. n. 32313/2015 ritenendo il diverso trattamento riservato ai docenti precari privo di ragioni oggettive, anche considerato che gli artt. 63 e 64 del CCNL del 29.11.2007, nel disciplinare gli obblighi di formazione, non distinguono tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato.

La questione della compatibilità della normativa interna con il diritto eurounitario è stata, quindi, sottoposta alla CGUE che, con l’ordinanza del 18 maggio 2022 (causa C-450/21), ha ritenuto che: *“La clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 ... 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 EUR 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”.*

Nel percorso motivazionale la Corte UE afferma, infatti, che: si verte in tema di condizioni di impiego; la formazione continua è obbligatoria tanto per i docenti a tempo indeterminato che per quelli a determinato; la mera natura temporanea del lavoro non può costituire di per sé una ragione oggettiva per giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a termine, poiché in tal modo si priverebbe di contenuto gli obiettivi della Direttiva 1999/70 e dell’Accordo quadro.

Dopo le sentenze del Consiglio di Stato e della CGUE, la giurisprudenza di merito si è pronunciata in maniera pressoché unanime in senso favorevole ai docenti ricorrenti, ribadendo che non si ravvisano ragioni che possano giustificare il diverso trattamento dei



precari venendo in rilievo la formazione e l'aggiornamento del docente che non può che essere considerata identica sia per quelli assunti a tempo indeterminato che per quelli assunti a tempo determinato. A ragionare diversamente, infatti, si dovrebbe ipotizzare che l'attività svolta dai docenti precari possa essere caratterizzata da un minor grado di aggiornamento del personale, che, oltre a risultare irragionevole e in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza, e a dare luogo ad una inammissibile disparità di trattamento, finirebbe anche con il ledere il diritto all'istruzione, costituzionalmente garantito, considerando che si avrebbe un corpo docenti la cui formazione è differenziata a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro.

Nel 2023 il legislatore è in parte tornato sui suoi passi e, con il D.L. n. 69/2023 pubblicato il 13.06.2023 (cd *Salva infrazioni*) convertito con la L. 10 agosto 2023, n. 103, ha esteso il beneficio dell'attribuzione della *Carta elettronica* per l'aggiornamento del docente anche ai docenti precari, sia pure per il solo anno scolastico 2023, e solo a coloro che hanno avuto un incarico di supplenza annuale al 31 agosto.

Così stando le cose, la S.C. di Cassazione, chiamata a pronunciarsi in via pregiudiziale dal Tribunale di Teramo sulla questione che ci occupa, con la recente sentenza n. 29961 del 27 ottobre 2023, richiamando gli stessi principi posti a sostegno delle decisioni del Consiglio di Stato e della Corte UE, e fatti propri dalla giurisprudenza di merito maggioritaria, ha chiarito una serie di ulteriori aspetti su cui si sono registrati alcuni contrasti nelle decisioni dei Tribunali di primo grado.

In particolare la S.C. ha preliminarmente chiarito che l'istituto va inserito nel contesto del sistema della formazione degli insegnanti, e che il diritto-dovere formativo riguarda non solo il personale di ruolo ma anche i precari, non essendovi nessuna distinzione in tal senso posta dalla normativa vigente. Ha, tuttavia, precisato che, per una scelta di discrezionalità normativa, la *Carta* è connessa alla **didattica annua**, come è provato dalla taratura dell'importo -in misura annua- e dalla connessione allo stretto collegamento con il Piano Triennale di Offerta Formativa. Vanno, quindi, ricercati i parametri giuridici per individuare le supplenze rispetto alle quali vi è una piena sovrapposibilità di condizioni, posto che lo strumento antidiscriminatorio *non può essere esteso a catena di una qualsivoglia miglior tutela*. Pertanto, anche in considerazione della logica delle scelte del legislatore, che si muovono sul piano del sostegno pieno alla didattica annua, i giudici di legittimità, dopo avere evidenziato l'inidoneità del dato normativo dei 180 giorni valorizzato da alcune norme del sistema scolastico, individuano come parametro idoneo quanto disposto dall'art. 4 commi 1 e 2 della L. 124/1999, ossia alle supplenze annuali (31.08) sui posti dell'organico di diritto vacanti e disponibili entro il 31 dicembre e quelle fino al termine





delle attività didattiche (30.06) su posti non vacanti ma resi disponibili entro il 31 dicembre, poiché solo rispetto a queste tipologie di incarico si ravvisa la necessità di rimuovere la discriminazione subita dal docente precario. Resta da approfondire la possibilità di estendere il beneficio alle supplenze che per sommatoria giungono al termine delle attività didattiche.

Con riferimento alla **natura giuridica** della Carta, la Corte ha precisato che va qualificata come obbligazione di pagamento di una somma di denaro condizionata dalla destinazione a specifiche tipologie di acquisti e non ad altri. Ne consegue che non è riconoscibile al docente una somma di denaro liquida, poiché in tal modo gli si darebbe un'utilità diversa da quella voluta dalla legge e ne verrebbe vanificato l'impianto normativo finalizzato in modo stringente ad assicurare proprio beni e servizi formativi, e non somme in quanto tali. Inoltre, sotto il profilo dell'**interesse ad agire**, ha precisato che, poiché la Carta può essere utilizzata nell'arco del biennio, ne deriva che il docente ha ancora diritto a fruire di quanto accreditato in suo favore anche qualora nell'anno successivo non gli fosse attribuita una supplenza. Di regola, infatti, la cessazione dell'incarico di supplenza non significa l'uscita dal sistema scolastico, sempre che il docente precario -che in una certa annualità ha maturato il diritto alla Carta- resti iscritto nelle graduatorie per le supplenze (ad esaurimento, provinciali o di istituto). In tal modo, infatti, permane il suo inserimento nel sistema scolastico che giustifica l'esercizio del diritto all'adempimento, potendo divenire destinatario di ulteriori incarichi di supplenza o addirittura venire assunto a tempo indeterminato. Diversamente, se il docente dopo l'annualità in cui è maturato il diritto alla Carta viene cancellato dalle graduatorie, cessa il diritto all'adempimento in quanto fuoriuscito dal sistema scolastico, e può agire solo per il risarcimento del danno.

Con riferimento al **termine di prescrizione**, i giudici di legittimità hanno infine chiarito che, considerata la natura pecuniaria dell'obbligazione e la peculiarità che il predetto "*pagamento di scopo*" deve essere assicurato annualmente dal Ministero ai docenti che ne abbiano diritto, va esteso ai docenti non di ruolo lo stesso regime di prescrizione quinquennale previsto per i docenti di ruolo, altrimenti si verificherebbe una "*discriminazione alla rovescia*", riservandosi ai precari un trattamento più favorevole rispetto a quello previsto per i docenti di ruolo. Per i soggetti definitivamente usciti dal sistema scolastico, invece, residuando per loro, come detto, la sola azione di risarcimento del danno, si applica la prescrizione decennale secondo i principi generali in tema di responsabilità contrattuale.

In sintesi, quindi:

- a) La Carta spetta ai docenti non di ruolo con incarico annuale o fino al termine delle attività didattiche (nel senso innanzi chiarito), senza che rilevi l'omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al Ministero;



- b) Ai docenti precari che, al momento della pronuncia giudiziale sul loro diritto, siano interni al sistema delle docenze scolastiche (in quanto iscritti nelle graduatorie per le supplenze, incaricati di una supplenza o transitati in ruolo) spetta l'adempimento in forma specifica all'attribuzione della *Carta del docente*, secondo il sistema proprio di essa e per un valore corrispondente a quello perduto, oltre interessi o rivalutazione, dalla data del diritto all'accredito all'attribuzione;
- c) Ai docenti che, al momento della pronuncia giudiziale, siano fuoriusciti dal sistema delle docenze scolastiche (per cessazione dal servizio di ruolo o per cancellazione dalle graduatorie per le supplenze), spetta il risarcimento per i danni che siano da essi allegati, da quantificarsi anche in via equitativa, tenuto conto delle circostanze del caso concreto, entro il massimo costituito dal valore della *Carta*, salvo allegazione e prova specifica di un maggior pregiudizio;
- d) L'azione di adempimento in forma specifica per l'attribuzione della Carta docente si prescrive nel termine quinquennale che decorre dalla data in cui è sorto il diritto all'accredito, quindi dalla data del conferimento dell'incarico di supplenza o, se posteriore, dalla data in cui il sistema telematico consentiva anno per anno la registrazione sulla corrispondente piattaforma informatica;
- e) La prescrizione delle azioni risarcitorie per mancata attribuzione della *Carta* è invece decennale ed il termine decorre, per i docenti già transitati in ruolo e cessati dal servizio, o non più iscritti nelle graduatorie per le supplenze, dalla data della loro fuoriuscita dal sistema scolastico.

Tanto premesso, dalla documentazione in atti (contratti di lavoro doc 1.1.) risulta che la ricorrente negli aa.ss. 2018/2019, 2019/2020 e 2020/2021 è stata destinataria di incarichi di supplenza per l'insegnamento su posto di *sostegno min. psicofisici* fino al termine delle attività didattiche (30.06). Alla luce dei principi di diritto innanzi richiamati, va dichiarato il diritto di Cavaliere Maria Giovanna ad ottenere il beneficio della cd. "*Carta del docente*" e, quindi, del relativo *bonus* di € 500 a destinazione vincolata, in quanto nei predetti anni scolastici si è venuta a trovare in una condizione di piena comparabilità rispetto ai colleghi assunti a tempo indeterminato.

Un discorso a parte merita l'anno scolastico 2017/2018 in cui è stata destinataria di plurimi incarichi di supplenza conferiti non già sensi dell'art. 4 commi 1 e 2 della L. 124/1999 bensì in virtù dell'art. 3 (supplenze brevi e saltuarie). Si tratta di supplenze conferite per *ogni altra ulteriore necessità* destinate a terminare non appena venga meno l'esigenza per le quali sono stati stipulati i relativi contratti, ipotesi che, come detto la S.C. riservava di approfondire.





Il Tribunale di Novara ha, quindi, chiesto un nuovo intervento della Cassazione in funzione nomofilattica volto a dirimere il contrasto venutosi a creare nella giurisprudenza di merito. Ed infatti il giudice rimettente evidenzia che, secondo taluni Tribunali, la circostanza di mero fatto che talune supplenze si siano protratte fino al termine delle attività didattiche non vale a giustificare *ex post* l'attribuzione del beneficio, in quanto la funzione di sostegno alla didattica affidata a tale strumento formativo si realizza per scelta discrezionale del legislatore solo laddove può dirsi certo al momento della stipula del contratto a tempo determinato che l'impegno previsto abbia durata annuale. Secondo altri Tribunali, invece, la continuità della prestazione lavorativa protrattasi, di fatto, per l'intero anno scolastico è una situazione pienamente comparabile con quella dei docenti di ruolo e ciò è confermato dal fatto che per questi ultimi il beneficio è previsto per l'intero importo anche se la presa di servizio avviene ad anno scolastico iniziato o se assunti con contratto a tempo parziale.

Le S.U. con la recentissima sentenza n. 7254/2024, pur dichiarando inammissibile il rinvio pregiudiziale, hanno riaffermato i principi cardine della materia anche alla luce della giurisprudenza in materia di abuso dello strumento del contratto a tempo determinato da parte dell'Amministrazione scolastica, ed in particolare la sentenza n. 22522/2016. I Supremi giudici hanno, quindi, ribadito che per aversi abuso devono ricorrere talune circostanze di fatto in particolare il susseguirsi degli incarichi di supplenza presso lo stesso Istituto e con riguardo alla stessa cattedra. Hanno invece ritenuto l'inidoneità *ex se* del dato costituito dai 180 giorni valorizzato in alcune norme del sistema scolastico che lo prendono in considerazione per specifici fenomeni quali la ricostruzione della carriera e il passaggio di ruolo.

In sintesi, ribadito che lo strumento antidiscriminatorio non può fondarsi su raffronti di sottocategorie di situazioni individuali *“rischiando altrimenti di interferire in modo ingestibile sulle regolazioni complessive di un fenomeno che il legislatore tenta di impostare”*.

Alla luce dei principi di diritto innanzi richiamati ritiene, conclusivamente, il giudicante che il docente qualora ricorra all'AG è onerato di allegare e provare secondo la normale distribuzione degli oneri previsti dall'art. 2697 c.c. che è stato destinatario di più incarichi successivi conferiti presso lo stesso Istituto Scolastico ed aventi il medesimo oggetto.

Nel caso di specie appaiono ricorrere le condizioni individuate dalla S.U. per il riconoscimento del *Bonus* anche ai titolari di supplenze brevi poiché in concreto la ricorrente ha svolto l'incarico di docenza dal 2.10.2017 al 17.06.2018 per 24 ore settimanali per la classe di concorso EEEE (scuola primaria) sempre su posto di sostegno per alunni minorati psicofisici presso lo stesso Istituto Scolastico, in specie l'I.C. *Lariano* di Lariano.



Va, pertanto, dichiarato il diritto di Cavaliere Maria Giovanna ad ottenere il beneficio della cd. “*Carta del docente*” anche con riferimento al predetto anno scolastico poiché, di fatto, anche in tale anno si è venuta a trovare in una condizione di piena comparabilità rispetto ai colleghi assunti a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda la condizione di parte ricorrente di *interna* o *esterna* al sistema delle docenze scolastiche, che assume rilievo secondo la citata sentenza della Cassazione ai fini dell’individuazione al tipo di tutela che deve applicarsi ai docenti a cui va riconosciuto il diritto alla Carta di aggiornamento (in forma specifica nel primo caso in forma equivalente nel secondo caso), non vi è alcun dubbio che la ricorrente non sia uscita dal sistema scolastico, in quanto in data 7.09.2022 ha sottoscritto un contratto di lavoro a tempo indeterminato è sta svolgendo l’anno di prova presso l’I.C. *F. De Sancitis* di Genzano di Roma.

Va, quindi, ordinato all’Amministrazione scolastica di attivare le modalità tecniche utili per consentire l’adempimento dell’obbligazione principale nella forma specifica. Trattandosi di obbligazione pecuniaria spettano, inoltre, al docente gli accessori di legge (interessi legali e rivalutazione, nei limiti di cui all’art. 16, 6° comma L. n. 412/1991) con decorrenza dall’anno scolastico a cui la somma si riferisce.

Per tutti i motivi addotti il ricorso è fondato e merita di essere accolto.

Le spese di lite seguono la soccombenza, ai sensi dell’art. 91 c.p.c., e vengono liquidate come in dispositivo tenuto conto del valore della carta (€ 500,00 annui), con distrazione in favore dei procuratori della ricorrente che se ne dichiarano antistatari ex art. 93 c.p.c..

Velletri, 30 aprile 2024

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa XXXX XXXX

