



Tribunale di Padova
SEZIONE LAVORO
VERBALE D'UDIENZA

N. R.G.
XXX/2023

All'udienza del 02/05/2024, davanti al Giudice Dott. XXXX XXXXX, è presente l'avvocato Rosa per il ricorrente.

Il giudice dichiara la contumacia del ministero convenuto.

Il procuratore ricorrente richiama il contratto a tempo determinato in corso tra le parti con scadenza 31 agosto 2024.

Il procuratore ricorrente ribadisce che per gli anni 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023 è chiesta solo la carta elettronica, mentre la retribuzione professionale docente è domandata esclusivamente per l'anno 2019-2020.

Il giudice decide come da sentenza da sentenza letta in udienza.

Il Giudice
Dott. XXXX XXXX



Tribunale di Padova
SEZIONE LAVORO

N.R.G.
XXX/2023

Il Giudice Dott. XXXXX XXXX, all'udienza del 2.5.2024 ha pronunciato e letto contestualmente la seguente

SENTENZA

nella causa proposta da

XXXXX XXXXX (C.F. XXXXXXXXXXXXX), con gli Avv.ti ZAMPIERI NICOLA, RINALDI GIOVANNI, MICELI WALTER, GANCI FABIO, ROSA DENIS, MANISCALCO MARIA

ricorrente

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (C.F. 80185250588)

convenuto - contumace

OGGETTO: carta elettronica – retribuzione professionale docente.

Premesso che:

- parte ricorrente domanda: “previa eventuale disapplicazione dell’art. 1, commi 121, 122 e 124, della L. n. 107/2015, dell’art. 2 del d.P.C.M. del 23 settembre 2015 e/o dell’art. 3 del d.P.C.M. del 28 novembre 2016 (nella parte in cui limitano l’assegnazione della carta elettronica ai soli docenti a tempo indeterminato), per violazione delle clausole 4 e 6 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo



determinato (recepito dalla dir. 99/70 del Consiglio dell'Unione Europea), degli artt. 14, 20 e 21 della CDFUE e delle altre disposizioni sopra richiamate: A) IN VIA PRINCIPALE accertarsi e dichiararsi il diritto della parte ricorrente a usufruire della “Carta elettronica” per l’aggiornamento e la formazione del personale docente per gli anni scolastici 2020/21, 2021/22 e 2022/23 o per i diversi anni di precariato risultanti dovuti, con le medesime modalità con cui è riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, e conseguentemente condannarsi il Ministero dell’Istruzione e del Merito ad assegnare alla parte ricorrente la suddetta “Carta elettronica” o altro strumento equipollente per l’aggiornamento e la formazione dei docenti, con le modalità e le funzionalità di cui agli artt. 2, 5, 6 e 8 del d.P.C.M. 28 novembre 2016 o con modalità e funzionalità analoghe, e ad accreditare sulla detta carta (o in altro strumento equipollente) l’importo nominale di € 1.500,00 (ossia € 500,00 per ogni anno di servizio a tempo determinato), quale contributo economico da destinare alla formazione professionale della parte ricorrente. B) IN VIA SUBORDINATA, previo accertamento e declaratoria dell’inadempimento, da parte del Ministero dell’Istruzione e del Merito, dell’obbligo formativo sancito dagli artt. 63 e 64 del CCNL del 29/11/2007 e dall’art. 282 del D. Lgs. n. 297/94, oltreché dalla clausola 6 dell’accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e dall’art. 14 della CDFUE, nonché previo accertamento e declaratoria del diritto della parte ricorrente alla fruizione della “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 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, condannarsi il Ministero dell'Istruzione e del Merito ad assegnare alla parte ricorrente la suddetta "Carta elettronica" o altro strumento equipollente per l'aggiornamento e la formazione dei docenti, con le modalità e le funzionalità di cui agli artt. 2, 5, 6 e 8 del d.P.C.M. 28 novembre 2016 o con modalità e funzionalità analoghe, e ad accreditare sulla detta carta (o in altro strumento equipollente) l'importo nominale di € 1.500,00 (ossia € 500,00 per ogni anno di servizio a tempo determinato), quale contributo economico da destinare alla formazione professionale della parte ricorrente, a titolo di risarcimento del danno, anche in forma specifica ex art. 1218 del c.c. C) SEMPRE IN VIA PRINCIPALE e nel contempo accertare e dichiarare il diritto della ricorrente alla percezione della retribuzione professionale docenti, prevista dall'art. 7 del CCNI del 31.08.1999, in relazione al servizio prestato in forza dei contratti a tempo determinato stipulati con il Ministero dell'Istruzione e del Merito e, per l'effetto, condannare il medesimo Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento delle relative differenze retributive, in ragione dei giorni di lavoro effettivamente svolti, quantificabili al momento del deposito del ricorso, in € 419,04= oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo ed eventuali ulteriori somme maturate dal deposito del ricorso alla sentenza. Spese e competenze integralmente rifuse, oltre C.P.A. al 4% ed IVA al 22% oltre il rimborso delle spese generali nella misura del 15% e contributo unificato se versato, somme da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde";



- parte convenuta è contumace;
- all'udienza del 2 maggio 2024, parte ricorrente ha precisato che la domanda di fruizione del beneficio di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015 è svolta in relazione agli anni scolastici 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023. In relazione all'anno scolastico 2019/2020, è domandata, invece, la corresponsione della sola retribuzione professionale docente prevista ai sensi dell'art. 7 CCNL del 15 marzo 2001 (v. verbale di udienza del 2 maggio 2024);

atteso che:

- parte ricorrente è un'insegnante attualmente assunta a tempo determinato a far data dal 2 settembre 2023 e fino al 31 agosto 2024 (v. contratto a tempo determinato depositato da parte ricorrente in data 1° maggio 2024) che ha precedentemente prestato servizio, alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione e del Merito, in forza di plurimi contratti a termine come da prospetto riassuntivo che segue (doc. 1 ricorrente):

a.s. 2019-2020, dal 24/09/2019 al 16/12/2019, Scuola Primaria Locatelli di Borgoricco (PD), EEEE, 12 ore;

a.s. 2019-2020, dal 17/12/2019 al 16/02/2020, Scuola Primaria Locatelli di Borgoricco (PD), EEEE, 12 ore;

a.s. 2020-2021, dal 07/10/2020 al 30/06/2021, Scuola Primaria G. Ricci Curbastro di Padova, EEEE, 24 ore;

a.s. 2021-2022, dal 09/09/2021 al 31/08/2022, Scuola Primaria V. Zanibon di Padova, EEEE, 24 ore;

a.s. 2022-2023, dal 01/09/2022 al 31/08/2023, Scuola Primaria Don Milani di Sant'Angelo di Piove (PD), EEEE, 24 ore;



- parte ricorrente allega di non aver fruito della Carta elettronica, dell'importo di € 500,00, per ciascun anno scolastico 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, svolto a tempo determinato. La ricorrente lamenta altresì di non aver percepito, in relazione all'anno scolastico 2019/2020, la retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 CCNL del 15 marzo 2001;
- il Ministero è contumace;

quanto alla domanda di accertamento del diritto della ricorrente a fruire del beneficio di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015, ritenuto che:

- la domanda deve essere accolta, ai sensi dell'art. 118, comma 1 disp. att. c.p.c., sulla base delle dettagliate e condivisibili motivazioni enunciate nella sentenza del 25 maggio 2023, pronunciata da questo Tribunale in una causa *in parte qua* sovrapponibile (Tribunale di Padova, sentenza del 25 maggio 2023, N. R.G. 2429/2022, Dott.ssa Silvia Rigon);
- l'erogazione annuale della somma di € 500,00 mediante Carta elettronica è stata prevista dal comma 121 dell'art. 1 della Legge n. 107/2015, secondo cui *“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, 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”;

- dal tenore della norma emerge in maniera chiara che la finalità di tale indennità sia la formazione del personale docente e che la stessa erogazione non costituisca retribuzione;*
- il successivo comma 122 ha demandato ad un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri il compito di definire “i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121”. Il D.P.C.M. n. 32313 del 23 settembre 2015 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 quindi 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 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” (art. 3 comma 1); “la Carta non è più fruibile all’atto della cessazione dal servizio” (art. 3 comma 2); “le somme non spese entro la conclusione dell’anno scolastico di riferimento sono rese disponibili nella Carta dell’anno scolastico successivo, in aggiunta alle risorse ordinariamente erogate” (art. 6 comma 6);

- dalla lettura di tali disposizioni emerge come la Carta elettronica per la formazione e l’aggiornamento del personale docente spetti ai soli docenti di ruolo, a prescindere dall’orario di lavoro osservato (tempo pieno o parziale) e dallo svolgimento effettivo della prestazione nell’anno scolastico di riferimento;
- ne sono esclusi, invece, i docenti con contratto a tempo determinato;
- occorre pertanto verificare se la diversità di trattamento tra docenti a tempo indeterminato e docenti a tempo determinato, a danno di questi ultimi, trovi giustificazione nelle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa;
- le prescrizioni dell’art. 4 della Direttiva 1999/70/CE sono da tempo considerate direttamente applicabili nel nostro ordinamento (cfr. sentenza CGUE, cause riunite C-444/09 e C-456/09, *Gaviero*: “La clausola 4 punto 1, dell’accordo quadro sul lavoro a tempo



- determinato, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70, è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale”;*
- di conseguenza i giudici nazionali, tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione e a garantirne la piena efficacia, debbono disapplicare, ove risulti preclusa l'interpretazione conforme, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (sentenza CGUE, C-177/10, *Rosada Santana*, punti da 46 a 56, cfr. Cass. n. 16096 del 9 giugno 2021);
 - sulla questione della compatibilità con il diritto dell'Unione europea dell'esclusione dalla fruizione della Carta elettronica da parte del personale docente a tempo determinato è intervenuta la Corte di Giustizia a seguito di domanda pregiudiziale ex art. 267 TFUE;
 - la Corte ha ritenuto che *“l'indennità di cui al procedimento principale deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, conformemente all'articolo 1, comma 121, della Legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall'adozione del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l'acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei*



loro compiti professionali a distanza. Il giudice del rinvio precisa altresì che la concessione di questa stessa indennità dipende in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio da parte di tali docenti”;

- *sulla base di tale premessa la Corte di Giustizia ha affermato che “la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero, 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” (così CGUE, sez. VI, 18 maggio 2022, n. 450);*



- occorre, inoltre, precisare come la Corte di Giustizia riconosca al giudice del rinvio valutare se colui il quale richiede il beneficio *“allorché era alle dipendenze del Ministero con contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo”*;
- in astratto, non appare sussistere alcuna ragione obiettiva, nel significato elaborato dalla Corte di Giustizia, che giustifichi la mancata estensione ai docenti a termine della prestazione di cui si discute, è allora necessario verificare se in concreto parte ricorrente non possa ritenersi *“in una situazione comparabile”* al docente di ruolo a cui la Carta è riconosciuta dalla norma di legge;
- va poi ricordato che le sentenze interpretative della CGUE, precisando il significato e la portata del diritto dell’Unione, hanno effetto retroattivo, salvo il limite dei rapporti esauriti, con efficacia *erga omnes* nell'ambito dell'Unione (cfr. Cass. n. 2468 del 8 febbraio 2016) e sono vincolanti per i giudici nazionali;
- anche il Consiglio di Stato, nella pronuncia n. 1842 del 16 marzo 2022 ha ritenuto che la scelta ministeriale forgi un sistema di formazione *“a doppia trazione”*: quella dei docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, permanente e strutturale, e quindi sostenuta sotto il profilo economico con l’erogazione della Carta, e quella dei docenti non di ruolo, per i quali non vi sarebbe alcuna obbligatorietà e, dunque, alcun sostegno economico. In particolare, secondo il Consiglio di Stato, *“un tale sistema collide con i precetti costituzionali degli artt. 3, 35 e 97 Cost., sia per la discriminazione*



che introduce a danno dei docenti non di ruolo (resa palese dalla mancata erogazione di uno strumento che possa supportare le attività volte alla loro formazione e dargli pari chances rispetto agli altri docenti di aggiornare la loro preparazione), sia, ancor di più, per la lesione del principio di buon andamento della P.A. [...] è evidente la non conformità ai canoni di buona amministrazione di un sistema che, ponendo un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente (e dandogli gli strumenti per ottemperarvi), continua nondimeno a servirsi, per la fornitura del servizio scolastico, anche di un'altra aliquota di personale docente, la quale è tuttavia programmaticamente esclusa dalla formazione e dagli strumenti di ausilio per conseguirla: non può dubitarsi, infatti, che, nella misura in cui la P.A. si serve di personale docente non di ruolo per l'erogazione del servizio scolastico, deve curare la formazione anche di tale personale, al fine di garantire la qualità dell'insegnamento fornito agli studenti. 5.3. Ma se così è - e invero non si vede come possa essere diversamente, altrimenti si manterrebbero nell'insegnamento docenti non aggiornati, né formati - il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente e non solo su un'aliquota di esso: dunque, non è corretto ritenere - come fa la sentenza appellata - che l'erogazione della Carta vada a compensare la maggiore gravosità dello sforzo richiesto ai docenti di ruolo in chiave di aggiornamento e formazione, poiché un analogo sforzo non può che essere richiesto anche ai docenti non di ruolo, a pena, in caso contrario, di creare un sistema "a doppio binario", non in grado di assicurare la



complessiva qualità dell'insegnamento. 5.3.1. Del resto, l'insostenibilità dell'assunto per cui la Carta del docente sarebbe uno strumento per compensare la pretesa maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli docenti di ruolo, si evince anche dal fatto che la Carta stessa è erogata ai docenti part-time (il cui impegno didattico ben può, in ipotesi, essere più limitato di quello dei docenti a tempo determinato) e persino ai docenti di ruolo in prova, i quali potrebbero non superare il periodo di prova e, così, non conseguire la stabilità del rapporto". Il Giudice amministrativo, inoltre, consapevole della previsione contenuta nell'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015 (norma di rango primario), ha ben ricostruito, nell'ambito di una lettura costituzionalmente orientata, i rapporti tra legge e contratto collettivo, che sono guidati dal criterio della riserva di competenza. Nel caso di specie, in particolare, la materia della formazione professionale dei docenti non è stata sottratta alla contrattazione collettiva. Conseguentemente, non si è ritenuto corretto affermare la prevalenza della disciplina di cui all'art. 1, commi 121 e segg., della Legge n. 107/2015 sulle preesistenti disposizioni del C.C.N.L. di categoria e, in specie, sugli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del 29 novembre 2007 che pongono a carico dell'Amministrazione l'obbligo di fornire a tutto il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti a tempo determinato e indeterminato strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. "E non vi è dubbio che tra tali strumenti possa (e anzi debba) essere compresa la Carta del docente, di talché 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 Legge 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” (così Cons. Stato n. 1842 del 16 marzo 2022);

- = dalla lettura dell'art. 1, comma 121 e ss., della Legge n. 107/2015 emerge che la *ratio legis* è quella di garantire un costante accesso alla formazione e all'aggiornamento del docente. La previsione appare quindi concretizzare una sorta di investimento da parte del Ministero nella formazione personale e professionale di una figura chiave per la collettività;
- = la formazione e l'aggiornamento del docente non può che essere considerata identica sia per i docenti assunti a tempo indeterminato che per quelli assunti a tempo determinato. A ragionare diversamente, infatti, si dovrebbe ipotizzare che l'attività svolta dai docenti cosiddetti precari possa essere caratterizzata da un minor grado di aggiornamento rispetto al personale docente, il che certamente risulterebbe irragionevole ed in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza e finirebbe anche con il ledere il diritto all'istruzione costituzionalmente garantito, perché, in tal modo, si avrebbe un corpo docenti la cui formazione è differenziata a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro;
- = ne deriva che il lavoratore a tempo determinato può ritenersi effettivamente comparabile al docente di ruolo destinatario per legge



- della Carta elettronica, qualora sia stato assunto a termine nell'anno scolastico a cui si riferisce il beneficio richiesto per un periodo sufficientemente lungo da garantire quella stabilità di rapporto che porti a presumere che della spesa in formazione fatta in favore del docente il Ministero possa trarre un vantaggio;
- ▬ la Corte di Cassazione, investita della questione in via pregiudiziale, con sentenza n. 29961 del 27 ottobre 2023 ha sottolineato come alla luce della “*connessione temporale*” esistente tra il diritto alla Carta elettronica e la “*didattica annuale*”, appare ingiustificata la limitazione del beneficio suddetto ai soli insegnanti di ruolo, con esclusione dei “*docenti a tempo determinato che, essendo chiamati a lavorare sul medesimo piano didattico-temporale [...] risultano quindi, da ogni punto di vista, comparabili*”, ravvisando dunque la necessità di individuare dei criteri sulla base dei quali svolgere tale giudizio di comparazione;
 - ▬ a tal fine sono molteplici i parametri di comparabilità in concreto che possono assumere rilevanza orientativa, quale ad esempio il termine di durata di almeno 5 mesi (150 giorni) di prestazione lavorativa nell'anno scolastico, pari all'entità minima della prestazione di un docente di ruolo part-time ai sensi dell'art. 39 comma 4 C.C.N.L. e dell'art. 4.1 O.M. n. 55/1998 (cioè il 50% dell'orario di docenza dell'insegnante full-time), a cui la normativa riconosce il *bonus* in misura piena. Come ritenuto dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 29961 del 27 ottobre 2023, la situazione del docente di ruolo part-time non è *tout court* sovrapponibile alla situazione del docente a tempo determinato. Tale soglia può però rappresentare un elemento



- di valutazione che concorre, unitamente ad ogni altro, con la dovuta approssimazione, ad orientare il giudizio di effettiva comparabilità tra la prestazione lavorativa svolta a termine da un determinato docente in un determinato anno scolastico e la prestazione lavorativa a tempo indeterminato svolta da tutte le categorie di docenti cui il diritto alla Carta elettronica è riconosciuto dal sistema normativo;
- ▬ del pari, altro parametro orientativo utile ai fini del giudizio di comparabilità, seppur non in sé esaustivo alla luce della già citata sentenza di legittimità n. 29961 del 27 ottobre 2023, è il termine di durata superiore ai 180 giorni di attività lavorativa, cui fanno riferimento l'art. 11, comma 14, della Legge n. 124/99 e l'art. 489 del D. Lgs. n. 297/94, ai fini dell'equiparazione rispetto alla supplenza annuale;
 - ▬ sotto altro aspetto, non può ritenersi che il *bonus* accreditato sulla Carta elettronica sia strettamente dipendente e funzionale al singolo anno scolastico di riferimento, con conseguente infondatezza delle pretese riferite anche ai pregressi anni scolastici. La tesi non persuade perché, in tal modo, si finirebbe per attribuire all'apposizione del termine finale di utilizzo, e all'esaurimento del rapporto che deriva dalla sua scadenza, l'effetto irragionevole di precludere qualsiasi rimedio rispetto alla discriminazione accertata. Sotto altro profilo, l'art. 6 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016, ha chiarito che *“le somme non spese entro la conclusione dell'anno scolastico di riferimento sono rese disponibili nella Carta dell'anno scolastico successivo, in aggiunta alle risorse ordinariamente erogate”*. Se ne ricava, a dimostrazione che la somma non è



- utilizzabile solo ed esclusivamente nel singolo anno di erogazione, che l'importo eventualmente non utilizzato nel corso dell'anno scolastico di riferimento rimane nella disponibilità del titolare della Carta elettronica per l'anno scolastico successivo, cumulandosi con quello da erogare all'avvio di quest'ultimo (cfr., nello stesso senso, Tribunale di Torino, sentenza n. 1259 del 2022);
- = tanto chiarito, nel caso di specie, parte ricorrente risulta attualmente in servizio a tempo determinato a far data dal 2 settembre 2023 e fino al 31 agosto 2024 (v. contratto a tempo determinato depositato da parte ricorrente in data 1° maggio 2024), e ha comunque svolto, quanto agli anni scolastici 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023, in modo continuativo e in forza di un unico rapporto di lavoro, attività di supplenza di durata significativa, complessivamente superiore a 180 giorni, e sempre fino al termine delle attività didattiche. Di più, l'attività di supplenza risulta essere stata svolta per un numero consistente di ore settimanali, sempre pari a 24;
 - = pertanto, nel caso di specie, ai fini della fruizione del beneficio di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015, la posizione di parte ricorrente risulta senz'altro comparabile rispetto a quella propria del docente di ruolo;
 - = la domanda è *in parte qua* accolta;
 - = la domanda svolta dal ricorrente deve intendersi quale adempimento dell'obbligo stabilito dall'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015, con la conseguenza che non potrà essere riconosciuta a tale titolo una somma liquida di denaro, poiché il divieto di discriminazione che fonda la decisione impone di riconoscere al



docente fuori ruolo la medesima prestazione prevista in favore dei docenti di ruolo che consiste nella disponibilità di una determinata provvista per acquisti di tipo determinato e accomunati dalla finalità formativa;

- ▬ conseguentemente, disapplicati l'art. 1 commi 121, 122, e 123 della Legge n. 107/1915, l'art. 3 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016, nella parte in cui limitano l'assegnazione della Carta elettronica ai soli docenti a tempo indeterminato, accertato il diritto di parte ricorrente al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015 per ciascun anno scolastico 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 il Ministero convenuto va condannato a costituire in favore di parte ricorrente, ai sensi degli artt. 2, 5, 6 e 8 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016, una Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015, con le medesime modalità con cui è riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, con accredito sulla detta Carta elettronica della somma pari a € 500,00 per ciascun anno di servizio 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 svolto a tempo determinato. Di tale somma la parte ricorrente potrà fruire con le modalità e i limiti di cui all'articolo 1, comma 121 e ss., della Legge n. 107/2015;

quanto alla domanda di accertamento del diritto alla percezione della retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, ritenuto che:

- ▬ la retribuzione professionale docenti è prevista dall'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, il quale dispone che: “ 1. *Con l'obiettivo della*



valorizzazione professionale della funzione docente per la realizzazione dei processi innovatori, che investono strutture e contenuti didattici delle scuole di ogni ordine e grado, nonché di avviare un riconoscimento del ruolo determinante dei docenti per sostenere il miglioramento del servizio scolastico sono attribuiti al personale docente ed educativo compensi accessori articolati in tre fasce retributive.

2. Ai compensi di cui al comma 1, si aggiunge il compenso individuale

accessorio di cui all'art. 25 del CCNI 31.8.1999 che viene soppresso limitatamente al personale docente ed educativo; nella Tabella C è riportata la retribuzione complessiva, denominata retribuzione professionale docenti, risultante dalla somma dei compensi di cui al comma 1 e del soppresso compenso individuale accessorio.

*3. La retribuzione professionale docenti, analogamente a quanto avviene per il compenso individuale accessorio, **e` corrisposta per dodici mensilità con le modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999**, nei limiti di cui all'art. 49, lettera D del CCNL 26.5.1999, ed agli articoli 24 e 25 del CCNL 4.8.1995”;*

- = l'art. 25 del CCNI del 31 agosto 1999, citato nel comma 3 dell'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, riguarda il compenso individuale accessorio e prevede, tra l'altro, l'erogazione di detto compenso in favore dei docenti di ruolo (lett. a), nonché dei docenti con contratto a tempo determinato su posto vacante e disponibile per l'intera durata dell'anno scolastico (lett. b) o fino al termine delle attività



- didattiche (lett. c), escludendo quindi il personale docente che svolge supplenze brevi e saltuarie;
- ▬ ciò posto, la ricorrente lamenta la mancata percezione della retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 CCNL del 15 marzo 2001, in relazione alle supplenze svolte nell'anno scolastico 2019/2020. A sostegno della propria pretesa, la ricorrente invoca la tutela antidiscriminatoria espressa dalla clausola 4 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE atteso che non sarebbe dato ravvisare alcuna ragione oggettiva che giustifichi un siffatto differente trattamento riservato alle supplenze brevi e saltuarie;
 - ▬ l'art. 4 dell'Accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE stabilisce che *“per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive”*;
 - ▬ investita della questione, la Corte di Cassazione, si è espressa con ordinanza del 27 luglio 2018, n. 20015 affermando che l'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001 *«interpretato alla luce del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, attribuisce al comma 1 la retribuzione professionale docenti a tutto il personale docente ed educativo, senza operare differenziazioni fra assunti a tempo indeterminato e determinato e fra le diverse tipologie di supplenze, sicché il successivo richiamo, contenuto nel comma 3 alle "modalità stabilite dall'art. 25 del CCNI del 31.8.1999" deve intendersi limitato*



ai soli criteri di quantificazione e di corresponsione del trattamento accessorio»;

- tale sentenza sembra dare per assunto il presupposto fattuale della comparabilità della posizione del supplente temporaneo rispetto a quella del docente di ruolo, del docente con contratto di supplenza annuale e del docente con contratto di supplenza fino al termine delle attività didattiche;
- ciò non esclude la necessità di verificare caso per caso la sussistenza di tale presupposto;
- tanto chiarito, nel caso di specie, parte ricorrente ha svolto, nel corso dell'anno scolastico 2019/2020, attività di supplenza breve e saltuaria in forza di plurimi contratti a termine (primo contratto: 24/09/2019-16/12/2019; secondo contratto: 17/12/2019-16/02/2019) e per un periodo di durata inferiore a 180 giorni. Di più, l'attività di supplenza risulta essere svolta, nel corso del medesimo anno scolastico, per un numero esiguo di ore, pari a 12 ore settimanali;
- pertanto, ai fini del riconoscimento del diritto alla retribuzione professionale docenti prevista dall'art. 7 del CCNL del 15 marzo 2001, la posizione di parte ricorrente, per continuità e entità dell'impiego prestato nell'anno scolastico 2019/2020, non risulta comparabile a quella del docente di ruolo e del docente assunto con contratto a tempo determinato per supplenza annuale o fino al termine delle attività didattiche;
- la domanda è *in parte qua* rigettata;
- ogni altra questione è assorbita;



- la decisione sulle spese – liquidate in dispositivo secondo valori tendenti ai minimi considerato il carattere seriale delle questioni – segue la regola della soccombenza.

P.Q.M.

Il giudice, ogni altra istanza rigettata:

- accerta il diritto di parte ricorrente al beneficio di cui all'art. 1 comma 121 Legge n. 107/2015, per ciascun anno scolastico 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023;
- condanna il Ministero convenuto a costituire in favore di parte ricorrente ai sensi degli artt. 2, 5, 6 e 8 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016 una Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'art. 1 comma 121 Legge n. 107/2015, con le medesime modalità con cui è riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, con accredito sulla detta Carta della somma pari a € 500,00 per ciascun anno scolastico 2020/2021, 2021/2022 e 2022/2023;
- condanna il Ministero convenuto al pagamento in favore della parte ricorrente delle spese di lite, che liquida in € 1.100,00 per compenso, oltre 15% per spese generali, I.V.A. e C.P.A. con distrazione a favore dei procuratori antistatari.

Padova, 2.5.2024

Il Giudice *Dott. XXXXX XXXXX*

