



TRIBUNALE ORDINARIO DI CREMONA
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Cremona, in funzione di giudice del lavoro, nella persona del Giudice dott.ssa XXXX XXXXX, all'udienza di discussione del 13.06.2023, data lettura del dispositivo e delle ragioni di fatto e di diritto della decisione, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **XXX/2022** promossa da:

XXXX XXXXX(C.F. XXXXXXXXXXXXXXX), con il patrocinio degli avv.ti BIANZANI LARA, MICELI WALTER, RINALDI GIOVANNI, ZAMPIERI NICOLA, GANCI FABIO

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (C.F. 80006520193), rappresentato e difeso dalla dott.ssa Maria Emanuela Mesiti ai sensi dell'art. 417 bis c.p.c.,

CONVENUTO

Conclusioni delle parti:

come in atti

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 26.09.2022 la ricorrente in epigrafe ha convenuto in giudizio il **MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO** per ottenere il riconoscimento del diritto a usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui, *ex art. 1, commi 121 e ss., L. 107/2015*, finalizzato allo svolgimento di attività di formazione e aggiornamento (cd. "Carta Elettronica del Docente").

Ha esposto di avere lavorato alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione come docente di scuola secondaria di primo grado in virtù di diversi contratti a tempo determinato dall'anno scolastico 2016/2017 all'anno scolastico 2020/2021, venendo poi assunta a tempo indeterminato con decorrenza dall'anno scolastico 2021/2022.



Ha dedotto di essere stata illegittimamente esclusa dal beneficio economico di euro 500,00 annui ossia dal beneficio della cd. “Carta Elettronica del Docente”, finalizzata alla formazione del personale docente e riservata solo ai docenti assunti a tempo indeterminato.

Ha evidenziato che tale previsione esclusiva in favore dei docenti di ruolo si pone in contrasto con l’obbligo di formazione del personale a tempo determinato ai sensi degli artt. 29, 63, 64 CCNL Comparto Scuola del 29.11.2007 e della clausola 6 dell’Accordo Quadro del 18.3.1999, con il principio di buon andamento della pubblica amministrazione ex art. 97 Cost. nonché con il divieto di discriminazione tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato di cui all’art. 3 Cost, alla clausola 4 dell’Accordo Quadro del 18.3.1999 e agli artt. 20 e 21 CDFUE.

Ha chiesto pertanto: *“previa eventuale disapplicazione dell’art. 1, commi 121, 122 e 124, della Legge n. 107/2015, dell’art. 2 del DPCM del 23 settembre 2015 e/o dell’art. 3 del d.P.C.M. del 28 novembre 2016, 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, accertarsi e dichiararsi il diritto della parte ricorrente ad usufruire del beneficio economico di € 500,00 annui, 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 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21, o per i diversi anni risultanti dovuti, Così ex multis: Cass. sez. VI, 09/06/2021, n. 16096. come riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, e conseguentemente condannarsi il Ministero dell’Istruzione alla corresponsione alla parte ricorrente dell’importo nominale di € 2.500,00, oltre interessi legali dalla maturazione del credito sino al saldo, quale contributo alla formazione professionale della parte ricorrente.*

- In via subordinata, previo accertamento e declaratoria del diritto della parte ricorrente alla fruizione del beneficio economico di € 500,00 annui, 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 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20, 2020/21, condannarsi il Ministero dell’Istruzione al riconoscimento di tale somma a titolo di risarcimento del danno in forma specifica ex art. 1218 del c.c. Spese e competenze integralmente rimesse, oltre C.P.A. al 4% ed IVA al 22% oltre il rimborso delle spese generali nella misura del 15%, somme da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori che dichiarano di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde”.

Il MINISTERO DELL’ISTRUZIONE E DEL MERITO si è costituito in giudizio contestando la fondatezza del ricorso, negando, in sintesi, che la L. 107/2015 abbia creato disparità di trattamento tra



docenti a tempo indeterminato e docenti a tempo determinato in merito al riconoscimento del beneficio della “Carta Elettronica del Docente” di cui all’art. 1, comma 121, legge cit.

Ha sostenuto che non sussiste alcuna violazione dei principi costituzionali di cui agli artt. 3, 35 e 97 Cost., in quanto il legislatore è legittimato a operare distinzioni all’interno della medesima categoria di soggetti quando tale differenziazione sia giustificata da ragioni oggettive.

Ha contestato l’asserita violazione del principio di non discriminazione di cui alla clausola 4 dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, rientrando la presente fattispecie nella clausola 6 del predetto accordo, e come tale compatibile con la direttiva europea 1999/70/CE.

Ha rassegnato le seguenti conclusioni: *“Voglia l’Ill.mo Giudice del lavoro adito, respinta ogni contraria istanza, eccezione e difesa, previa eventuale rimessione alla CGUE della questione pregiudiziale interpretativa dell’art. 1, comma 121, l. n. 107/15 con riferimento alla clausola 6 dell’Accordo Quadro allegato alla direttiva 70/199/CEE, anche ai sensi dell’art. 158 regolamento di funzionamento della Corte di Giustizia, in via di interpretazione e chiarimento dell’ordinanza del 18.05.22 in causa C-451/21:*

- 1. ritenere e dichiarare l’infondatezza della domanda azionata ex adverso e, per l’effetto, rigettarla;*
- 2. in accoglimento dell’eccezione di prescrizione ritenere e dichiarare l’estinzione del diritto azionato fino ai 5 anni che precedono la notifica del ricorso introduttivo del presente giudizio;*
- 3. in subordine, escludere dal computo gli anni scolastici in cui la prestazione lavorativa è stata resa in modo residuale e discontinuo;*
- 4. in ulteriore subordine, in caso di riconosciuta fondatezza della domanda, rigettata la domanda di condanna al pagamento di somme, riconoscere, in favore di controparte il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, l. n. 107/15, alle medesime condizioni previste per il personale di ruolo;*
- 5. rigettare per infondatezza la domanda di condanna al pagamento di interessi e rivalutazione e di accessori in qualsiasi forma.*

Con rifusione delle spese di lite e dei compensi difensivi del presente giudizio, oltre le spese prenotate a debito”.

Giova ricostruire il quadro normativo del beneficio denominato “Carta del Docente”.

Tale beneficio consiste in un’erogazione, effettuata su apposita carta elettronica, di euro 500,00 annui che il docente può utilizzare per l’acquisto di libri e riviste, di biglietti per l’ingresso in musei, teatri,



cinema e per la partecipazione a eventi culturali, per l'iscrizione a corsi di laurea, master universitari, corsi di aggiornamento svolti da enti qualificati o accreditati presso il Ministero dell'Istruzione etc.

L'art. 1, comma 121, L. 107/2015, prevede infatti che: *“Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, 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”*.

Le modalità e criteri di attribuzione di tale beneficio sono disciplinati dal successivo comma 122, che stabilisce: *“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”*.

In attuazione di quanto disposto dal comma 122, il D.P.C.M. 23 settembre 2015 (“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”) prevede al comma 1 dell'art. 2 che *“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”* e al comma 2 che *“La Carta è assegnata,*



nel suo importo massimo complessivo, esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1.”.

Il comma 124 L. 107/2015 cit. precisa poi che: “Nell’ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo 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”.

Da ultimo il D.L. 22/2020, all’art. 2, comma 3, 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 L. n. 107/2015”, così ampliando le categorie merceologiche acquistabili con tale strumento e, dunque, assicurando un migliore espletamento della didattica a distanza.

Alla luce del delineato quadro normativo si ritiene che i docenti assunti con contratti a tempo determinato, pur essendo stati adibiti alle medesime mansioni dei docenti a tempo indeterminato, non abbiano ingiustamente usufruito delle somme di denaro concesse tramite “Carta del Docente” e, di conseguenza, non abbiano avuto accesso ai benefici alla stessa connessi (l’acquisto di materiale didattico, la possibilità di effettuare l’aggiornamento e la formazione continua, l’acquisto di hardware deputati allo svolgimento della didattica a distanza etc.).

Ragion per cui risulta una diretta discriminazione tra docenti assunti a tempo determinato e docenti assunti a tempo indeterminato.

Come sostenuto dal Consiglio di Stato nella condivisibile sentenza n. 1842/2022 – alla motivazione della quale si rinvia ai sensi dell’art. 118 disp. att. c.p.c.: “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 di aggiornare la loro preparazione)



sia, ancor di più, per la lesione del principio di buon andamento della P.A.: invero, la differenziazione appena descritta collide con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non certo esclusivamente quello di ruolo) a poter conseguire un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione, affinché sia garantita la qualità dell'insegnamento complessivo fornito agli studenti. In altre parole, 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 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. Ma se così - 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 ... ”.

A ciò si aggiunga che ai sensi degli art. 63 e 64 del CCNL Comparto Scuola del 29.11.2007 “L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio”, senza distinzioni in base alla natura giuridica del contratto di lavoro.

Le regole dettate dagli artt. 63 e 64 cit., infatti, “pongono a carico dell'Amministrazione l'obbligo di fornire a tutto il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio così il comma 1 dell'art. 63 cit.). E non vi è dubbio che tra tali strumenti possa (e anzi debba) essere compresa la Carta del docente, di 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 l. n. 107/2015, che menziona i soli docenti di ruolo” (Consiglio di Stato sent. n. 1842/2022 cit.).

Sulla questione oggetto di causa è intervenuta anche la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, investita dal Tribunale di Vercelli proprio della questione di compatibilità dell'art. 1, comma 121, legge n. 107/2015 con le clausole 4, punto 1, e 6 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ritenuto 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".

La Corte di Giustizia è giunta a tale conclusione affermando, in particolare, che *“anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione”* - in base agli elementi forniti dal Tribunale di Vercelli l'indennità in esame deve essere considerata come rientrante tra le *“condizioni di impiego”* ai sensi della clausola 4, punto 1 e ciò in quanto *“conformemente all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità 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”,* valorizzando altresì il fatto che la carta elettronica *“dipende in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio”*, così come risulta desumibile dalle previsioni normative secondo cui essa non può essere utilizzata in caso di sospensione per motivi disciplinari, viene revocata nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico e deve essere restituita all'atto della cessazione del servizio.

La Corte di Giustizia ha altresì escluso la configurabilità di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento tra docenti di ruolo e docenti non di ruolo ricordando che *“la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel*



particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine” e che “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, C72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata)”, mentre non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva “il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto”, poiché “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, C72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata)”.

Quanto all'ulteriore presupposto di operatività costituito dalla comparabilità tra il dipendente a termine e quello a tempo indeterminato, nel ribadire che la verifica spetta al giudice nazionale, la Corte di Giustizia ha dato atto che nel procedimento principale era pacifico che la situazione della ricorrente “e quella dei docenti a tempo indeterminato, assunti dal Ministero nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono comparabili dal punto di vista della natura del lavoro e delle competenze professionali richieste” (per tutto vd. Corte di Giustizia UE n. 450 del 18.5.2022).

Orbene, nella fattispecie è provato *per tabulas* che la ricorrente ha prestato servizio negli anni scolastici dal 2016/2017 al 2020/2021 come supplente alla dipendenze del Ministero dell'Istruzione (doc. 1 fascicolo convenuto), senza ricevere la “Carta del Docente” e senza fruire dei benefici a essa connessi. Gli argomenti spesi dal Ministero per contestare la sussistenza degli altri presupposti di operatività del principio di parità di trattamento previsti dalla clausola 4 non offrono elementi decisivi per arrivare a conclusioni diverse da quelle raggiunte al riguardo dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Se è vero che la carta docenti consente acquisti di beni durevoli e che l'incremento delle competenze derivante dai vari impieghi della medesima è destinato ad esplicare i suoi effettivi positivi sul servizio scolastico nel corso dell'intera vita lavorativa del docente ed è quindi astrattamente condivisibile la considerazione che un tale “ritorno” a lungo termine dell'investimento non è oggettivamente possibile per un docente a termine, collide con tale tesi l'erogazione del bonus con cadenza annuale e all'inizio



dell'anno scolastico, poiché essa rende evidente che - nelle intenzioni del legislatore - la ricaduta formativa degli acquisti che possono essere realizzati con la carta docente è messa in conto già nel medesimo anno scolastico e consente di configurare già nel medesimo anno scolastico un “ritorno” dell'investimento anche per il docente a termine.

La natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro o l'esistenza di un termine, peraltro, non sono affatto garanzia rispettivamente di lunga durata o, al contrario, di brevità della relazione lavorativa. La permanenza in servizio del docente a tempo indeterminato percettore del bonus, infatti, non è affatto certa, potendo questi trovarsi già verso il termine della sua carriera o in procinto di cogliere altre opportunità di lavoro. Analogamente, il sistema di reclutamento dei docenti consente spesso al docente a termine di essere più o meno rapidamente immesso in ruolo.

In sostanza, il fatto che il docente sia a termine non appare certo idoneo ad evocare l'esistenza di una ragione oggettiva di trattamento differenziato rispetto a tale vantaggio finanziario legato alla formazione e si rivela costituire esso stesso il reale motivo della disparità di trattamento (in questi termini vd. sentenza del Tribunale di Bergamo n. 172/2023).

È pure infondata l'eccezione del Ministero secondo la quale l'attività dei docenti a termine, per essere equiparata a quella dei docenti a tempo indeterminato, deve protrarsi per l'intero anno scolastico o quantomeno per 180 giorni, e deve essere a tempo pieno. E infatti, da un lato, è lo stesso D.P.C.M. 23 settembre 2015 a individuare tra i destinatari della “Carta del docente” anche il personale a tempo parziale; dall'altro, non vi è motivo di escludere dal beneficio i docenti assunti per supplenze brevi a fronte della finalità formativa dell'attribuzione, comune a tutti i docenti.

L'esistenza del diritto alla “Carta del docente” anche in caso di limitati periodi di supplenza trova, tra l'altro, un argomento importante proprio nella disciplina attuativa della L. n. 107/2015, che ha previsto nel D.P.C.M. 23 settembre 2015, art. 8, che *“nel caso in cui l'effettiva presa di servizio avvenga ad anno scolastico iniziato”* le risorse siano comunque assegnate per intero. L'esigenza di aggiornamento e formazione è dunque la medesima sia che il docente presti servizio sin dall'inizio dell'anno scolastico sia che l'assunzione avvenga successivamente: il servizio prestato ha sempre la stessa natura e il docente deve essere dotato dei mezzi economici necessari per assicurare un insegnamento qualitativamente elevato a prescindere dalla durata dell'incarico a termine.

Pertanto, considerato che la differenza di trattamento in punto di concessione della “Carta del docente” fra la ricorrente, assunta a tempo determinato e il personale assunto a tempo indeterminato nel medesimo tipo di scuola e di classe non risulta giustificato da alcuna ragione obiettiva – non dedotta



dal Ministero ad eccezione della natura temporanea del servizio che, tuttavia, non può costituire di per sé una ragione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'Accordo quadro del 18.3.1999 – va riconosciuto il diritto della ricorrente a usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui, tramite la “*carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente*”, nei limiti della prescrizione quinquennale, e dunque per gli anni scolastici dal 2017/2018 al 2020/2021.

Non avendo il predetto beneficio economico natura retributiva e non essendo stato allegato – ancor prima che provato – un eventuale danno derivante dal ritardo con cui la ricorrente fruirà dell'importo in questione, la domanda di pagamento degli interessi legali viene respinta.

Non può essere accolta neanche la domanda di condanna del Ministero al pagamento di una somma pari ad euro 500,00 (oltre accessori) in sostituzione della carta del docente, in quanto la disciplina normativa dapprima richiamata non prevede la dazione al docente di una qualche somma di denaro, bensì che venga messo a disposizione del docente l'importo di euro 500,00 annui attraverso la carta elettronica (sulla quale viene caricato il predetto importo), allo scopo esclusivo di consentirgli l'acquisto di beni funzionali alla sua formazione e al suo aggiornamento. La dazione di una somma in denaro al docente, pertanto, sarebbe contraria alle modalità e alle specifiche finalità previste dalla legge in merito alla fruizione della “Carta del Docente”.

Per analoghe ragioni va rigettata la domanda di condanna del Ministero al pagamento dell'equivalente valore economico della “Carta del Docente”, in quanto la disciplina normativa in esame prevede solo uno strumento specifico e infungibile di realizzazione della formazione del docente – e dunque a destinazione vincolata – suscettibile di azione contrattuale di esatto adempimento. Pertanto, in mancanza di allegazione e prova di un danno economico risarcibile conseguente al prospettato inadempimento – ad esempio, le spese affrontate per la formazione – il beneficio della “Carta del Docente” non può essere convertito nel corrispondente valore monetario.

Considerata la novità della questione di diritto affrontata si ritiene equo compensare le spese del giudizio nella misura della metà; la restante metà è posta a carico del Ministero soccombente e si liquida nel dispositivo in ragione del valore della causa e dell'attività effettivamente espletata.

P.Q.M.

Il Tribunale,

definitivamente pronunciando,

ogni contraria istanza, difesa ed eccezione disattesa e rigettata:



1) accerta il diritto di XXXX XXXXX di usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui tramite la “*carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del docente*” di cui all’art. 1, commi 121 e ss., L. 107/2015 per gli anni scolastici dal 2017/2018 al 2020/2021;

2) compensa le spese di giudizio nella misura della metà e condanna il MINISTERO DELL’ISTRUZIONE E DEL MERITO a pagare a XXXX XXXXX la restante metà, che viene liquidata in euro 700,00, oltre spese di contributo unificato, rimborso forfetario spese generali al 15%, IVA se dovuta e CPA come per legge, con distrazione.

Cremona, 13.06.2023.

Il Giudice

dott.ssa XXXX

XXXXX

