



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**TRIBUNALE ORDINARIO di VICENZA**  
- PRIMA SEZIONE CIVILE -  
*SETTORE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO*  
*E DI PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA*

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. XXXX  
XXXXX ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile di Primo Grado iscritta al n. **XXX/2022 RG Lav.** promossa da:  
**XXXXX XXXX**

Rappresentata e difesa nel presente giudizio dagli avv. ROSA DENIS, GANCI FABIO, MICELI WALTER, RINALDI GIOVANNI, ZAMPIERI NICOLA, MANISCALCO MARIA e domiciliata presso lo studio professionale di quest'ultimo difensore in Vicenza

*ricorrente*

**contro**

**MINISTERO ISTRUZIONE**

Rappresentato e difeso nel presente giudizio dalla dott.ssa XXXXXXXX  
XXXXX e domiciliato presso l'Ufficio VIII Ambito territoriale di Vicenza

*resistente*

**conclusioni** : come precisate nel corso dell'udienza in data 20/04/2023.

**Oggetto** : Altre ipotesi.

**motivazione**

Parte ricorrente, allegato di avere lavorato per vari anni quale dipendente a tempo determinato per il convenuto Ministero in qualità di docente, chiede, in forza del principio di non discriminazione sancito dalla clausola 4 dell'*accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato* adottato con direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio<sup>1</sup>, di godere del *bonus*-carta docente di cui all'art. 1, co.

---

<sup>1</sup> <<co. 1. 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>>.



121, Legge 107/2015. Tale norma, per i soli docenti in ruolo (e quindi con esclusione dei docenti assunti con contratto di lavoro a termine), prevede infatti che *<<Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria nè reddito imponibile>>.*

Per quanto qui di interesse, i DPCM (del 23/9/2015 e del 28/11/2016) elaborati ai sensi del comma 122, dell'art. 1, della Legge 107/2015, prevedono poi, ad integrazione della norma sopra riportata, che:

- 1) *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, co. 1, DPCM 28/11/2016);*
- 2) *La Carta non è più fruibile all'atto della cessazione dal servizio (art. 3, co. 2, DPCM 28/11/2016);*
- 3) *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, co. 6, DPCM 28/11/2016).*

La normativa suddetta impone quindi al Ministero dell'Istruzione un preciso obbligo cui corrisponde in capo al singolo docente (di ruolo) il diritto a vedersi



costituire (da parte del Ministero) una provvista dalla quale attingere (mediante accesso ad applicazione web e creazione di apposito buono elettronico di spesa con codice identificativo da consegnare al rivenditore del bene o del servizio) in funzione della propria formazione o della acquisizione di strumenti di lavoro (quali, ad esempio, computer o connessioni internet). Tale diritto attribuisce quindi all'insegnante, quale corollario del diritto stesso, la facoltà, non appena gli sia consentito di accedere alla provvista monetaria e, quindi, di elaborare un proprio profilo sull'applicativo web appositamente predisposto a cura del Ministero, di spendere la relativa somma, fino a concorrenza di € 500,00, non oltre – come si evince dalla dizione dell'art. 6, co. 6, DPCM 28/11/2016 - il 24° mese decorrente dalla data di inizio dell'anno scolastico in relazione al quale la detta somma è stata assegnata (così, ad esempio, i 500 euro fruibili dal singolo docente con riferimento all'aa.ss. 2015/2016, che ha inizio il giorno 1/9/2015, potranno essere spesi fino al giorno 31/8/2017).

Orbene, alla luce della suddetta normativa, nazionale e comunitaria, parte ricorrente, con riferimento agli anni scolastici 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21, domanda in particolare:

- (a) l'adempimento, da parte del Ministero, dell'obbligazione sopra descritta (costituzione della Carta) e dallo stesso Ministero non adempiuta, con accredito della somma di 500,00 euro per ciascun anno scolastico;
- (b) in subordine, il risarcimento (anche in forma specifica) del danno patito per effetto dell'inadempimento Ministeriale e, quindi, per la mancata fruizione, nel corso degli anni suddetti, della somma (€ 500,00) che il Ministero stesso avrebbe dovuto annualmente riconoscere per il soddisfacimento delle necessità formative (la formazione continua cui i docenti di ruolo e non di ruolo sono, per Legge<sup>2</sup>, tenuti).

Si oppone il Ministero convenuto all'accoglimento della domanda.

\*

---

<sup>2</sup> L'art. 282, DLgs. 297/1994, senza distinzione tra docenti di ruolo e docenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, prevede infatti che <<L'aggiornamento è un diritto-dovere fondamentale del personale [...] 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>>.



Il ricorso è, alla luce delle considerazioni condivise dai giudici della Sezione lavoro del Tribunale di Vicenza, già esposte in sentenze rese su casi analoghi dal giudice dott. Paolo Talamo e qui in appresso riportate, fondato.

Occorre premettere come certamente la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo determinato non possa rappresentare di per sé solo motivo per escludere i docenti precari, assunti con contratto di lavoro temporaneo al fine di prestare supplenza, dal godimento del beneficio in oggetto.

Una simile esclusione, in effetti sancita dalla Legge, opererebbe quale atto discriminatorio e, come tale, in contrasto con la normativa euro-unitaria dalla parte ricorrente menzionata.

Rileva al riguardo la Corte di Giustizia, con pronuncia (interpretativa del diritto comunitario) vincolante per il giudice nazionale, come:

- a) *Le prescrizioni enunciate nell'accordo quadro sono dunque applicabili ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico* [punto n. 31, Ord. in Causa C-451/21]; chiarisce peraltro al riguardo la Corte di Cassazione [tra le tante, Cass. civ. 6441/2020] la diretta applicabilità delle clausole della direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio, con conseguente obbligo in capo al giudice nazionale, allorquando debba decidere di controversie tra amministrazione e propri dipendenti, di disapplicazione della normativa interna incompatibile;
- b) *anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione, occorre rilevare che dagli elementi del fascicolo sottoposto alla Corte da tale giudice risulta 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* [punto n. 35, Ord. in Causa C-451/21]; chiarisce poi l'Ordinanza resa dalla Corte di Giustizia come *<<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>> [punto n. 36, Ord. in Causa C-451/21]; il *bonus* di cui si discute, proprio perché erogato in conseguenza della concreta instaurazione di un rapporto di lavoro, è quindi da considerarsi *condizione di impiego* e, come tale, ritentante nell'ambito della clausola 4 dell'*accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato* adottato con direttiva n. 1999/70/CE del Consiglio piuttosto che nell'ambito della (meno vincolante) clausola n. 6 in tema di formazione del personale a termine;*
- c) <<*la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale [quale quella qui in esame, n.d.r.] 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 cui qui si discute [punto n. 48, Ord. in Causa C-451/21];
- d) spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se il richiedente 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*>> [punto n. 42, Ord. in Causa C-451/21].

Orbene, alla luce di quanto appena sopra espresso ai punti a), b) e c), ben possibile è affermare, mediante mero richiamo dell'Ordinanza resa dalla Corte di Giustizia nella causa C-451/21, come sussista quantomeno in astratto, in capo alla parte oggi ricorrente, il diritto a beneficiare, secondo il meccanismo dai DPCM sopra richiamati, della *Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente*. Ciò previa disapplicazione da parte della stessa amministrazione e, ove questa non provveda autonomamente, da parte del giudice, della norma nazionale (nel caso di specie l'art. 1, co. 121, Legge 107/2015, nella parte in cui fa riferimento al solo docente di ruolo) che si dimostri incoerente rispetto alle regole dettate dal diritto Eurounitario<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Stabilisce infatti, tra le tante, la Corte costituzionale che <<*qualora si tratti di disposizione del diritto dell'Unione europea direttamente efficace, spetta al giudice nazionale comune valutare la compatibilità comunitaria della normativa interna censurata, utilizzando - se del caso - il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, e nell'ipotesi di contrasto provvedere egli stesso all'applicazione della norma comunitaria in luogo della norma nazionale*>> [Corte Cost. n. 226/2014].



Posto quanto sopra, restando pur sempre il giudice nazionale arbitro del fatto, occorre ora stabilire se la parte oggi ricorrente si trovasse, nei periodi dalla stessa indicati, in una condizione assimilabile – quindi tale da non giustificare un trattamento difforme – a quella del lavoratore a tempo determinato ad esso comparabile. Essendo qui solo il caso di evidenziare come sicuramente, dal mero raffronto tra le mansioni/funzioni assegnate al docente a termine ed a quello a tempo indeterminato, non sia rinvenibile alcuna diversificazione tra i due, di modo che non vi è dubbio alcuno che il docente a tempo interminato trovi nel docente a tempo indeterminato il lavoratore ad esso (astrattamente) comparabile. D'altronde, è lo stesso Ministero che, tanto entro il presente giudizio quanto nell'ambito della causa che ha occasionato l'ordinanza resa dalla Corte di Giustizia nella causa C-451/21, ha confermato, ovvero non ha contestato, l'equiparabilità tra i lavoratori con differente tipologia (quanto alla durata) di contratto di lavoro.

Ciò detto, ritiene il Tribunale di Vicenza come una simile perfetta equiparazione, tale da non tollerare trattamento diversificato, tra lavoratori a termine ed a tempo indeterminato sia possibile, in ragione dell'obiettivo formativo del *bonus* di cui si discute, solo con riferimento ai lavoratori a termine che, in ragione delle caratteristiche del rapporto di lavoro per come in concreto dipanatosi nel corso dell'anno scolastico al quale il *bonus* stesso concerne, abbiano garantito una certa stabilità e continuità di rapporto e, quindi, abbiano con stabilità e continuità erogato l'insegnamento agli studenti loro assegnati.

Deve infatti essere rilevato come l'impiego (la destinazione) di risorse in formazione del personale rappresenti per il datore di lavoro un vero e proprio investimento e, come tale, presupponga un ritorno che, nel caso di specie, non è certo economico bensì in mera qualità della prestazione resa; ritorno che è possibile, e che ad opinione del Tribunale giustifica l'investimento, nel solo caso in cui il lavoratore garantisca quella stabilità di rapporto che porti a far presumere che della spesa in formazione fatta in favore dal docente il datore di lavoro, il Ministero, possa trarre un vantaggio immediato (tanto che la somma messa a disposizione deve essere spesa entro la tempistica circoscritta dei summenzionati 24 mesi) e sostanziale (in termini di qualità dell'insegnamento).



La suddetta considerazione porta quindi ad affermare come, pur ferma la comparabilità tra supplenti e docenti di ruolo, si possa giustificare una differenziazione di trattamento, quanto all'aspetto qui in discussione, in ragione della durata, nel corso del singolo anno scolastico preso in considerazione, del rapporto di lavoro instaurato tra il Ministero ed il lavoratore a termine.

Ora, alla luce delle suddette considerazioni, ritiene il Tribunale come possano dirsi pienamente associabili agli insegnati di ruolo, ad essi comparabili e quindi in condizione tale da giustificare in loro favore l'erogazione del *bonus* in questione, solo quei lavoratori a termine che abbiano reso, nel corso dell'anno di riferimento ai fini dell'erogazione del *bonus*, almeno 5 mesi (150 giorni) di prestazione lavorativa. Tale termine rappresentando la quantità temporale di prestazione minima richiedibile al docente di ruolo al quale, infatti, può essere concessa (ai sensi dell'art. 39, co. 4 CCNL e dell'art. 4.1 OM 55/1998) la possibilità di lavoro *part-time* per non meno del 50% dell'orario complessivo di lavoro ed al quale è comunque attribuito – ai sensi dell'art. art. 3, co. 1 del DPCM 28/11/2016 – il *bonus* in questione.

Preme in ogni caso qui evidenziare come il limite (di 5 mesi) di cui sopra debba essere necessariamente ricavato con riferimento alla mera prestazione (da parte del docente di ruolo in comparazione) di insegnamento in aula ed ai possibili strascichi dovuti allo svolgimento di scrutini ed esami (per un periodo pari, complessivamente, a circa una decina di mesi), ciò in considerazione del fatto che i supplenti sono il più delle volte assunti (su posto in organico di fatto) fino alla fine delle attività d'aula. Il differente ragionare e, quindi, l'adottare quale dato di riferimento l'intero anno scolastico composto da 365 giorni, rappresenterebbe ulteriore discriminazione, proprio perché al lavoratore a termine è, in ragione della tipologia di contratto, il più delle volte inibito l'impiego (salva l'ipotesi invero residuale di attribuzione di supplenza su posto in organico di diritto) per l'intero anno scolastico.

Una simile ricostruzione, poi, non si scontra con il fatto che l'elargizione di cui si discute venga assicurata anche ai docenti dichiarati inidonei per motivi di salute (ciò per evidenti ragioni di non discriminazione del docente malato) ovvero ai docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati,



trattandosi, nel caso di questi ultimi, pur sempre di dipendenti la cui stabilità di rapporto è evidente ed il cui rientro in servizio e, quindi all'insegnamento, è più che probabile.

Ciò detto, alla luce di quanto sopra, ben può dirsi come parte ricorrente abbia soddisfatto il suddetto criterio con riferimento a tutti gli anni scolastici indicati nelle conclusioni del ricorso.

Quanto sopra sul presupposto dell'infondatezza dell'eccezione di prescrizione sollevata dalla parte resistente.

Non è infatti applicabile la prescrizione quinquennale, non avendo la prestazione di cui si discute natura retributiva e, in ogni caso, non avendo ad oggetto la stessa il pagamento di una somma di denaro (art. 2948, co. 1, n. 4 c.c.), bensì solo, come si è già sopra detto, la messa a disposizione di un determinato importo, da utilizzare secondo un meccanismo riconducibile allo schema della delegazione o dell'accollo.

Il convenuto Ministero dovrà pertanto essere condannato a costituire in favore della parte ricorrente, con le modalità e le funzionalità di cui agli artt. 2, 5, 6 e 8 del DPCM 28 novembre 2016 (GU n.281 del 1-12-2016) ovvero con modalità e funzionalità analoghe, la *Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado* di cui all'art. 1, co. 121, Legge 107/2015, con accredito sulla detta Carta della somma pari a complessivi € 2.500,00; somma di cui la parte ricorrente potrà/dovrà fruire, per le finalità formative di cui all'art. 1, co. 121, Legge 107/2015, non oltre il 24° mese decorrente dalla data di sua costituzione.

Quanto infine alle spese di controversia le stesse, tenuto conto della serialità della vertenza e del valore di lite, possono essere liquidate come da dispositivo.

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

Il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria o diversa istanza e deduzione disattesa o assorbita:

- condanna il Ministero resistente a costituire in favore della ricorrente XXXXX XXXX, con le modalità e le funzionalità di cui agli artt. 2, 5, 6 e 8 del DPCM 28 novembre 2016 (GU n. 281 del 1-12-2016), la Carta





elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'art. 1, co. 121, Legge 107/2015, con accredito/assegnazione sulla detta Carta della somma pari a complessivi € 2.500,00, da spendersi non oltre il 24° mese decorrente dalla data di costituzione della Carta stessa;

- condanna parte resistente alla rifusione delle spese di lite sostenute dalla parte ricorrente a tale titolo liquidando la complessiva somma di € 500,00, oltre a spese generali ed accessori di legge (iva e cpa), con distrazione in favore dei difensori antistatari.

Vicenza, 20/04/2023.

Il Giudice  
dott. XXXX XXXXXX

