



**TRIBUNALE DI MARSALA**  
**SEZIONE CIVILE e LAVORO**

Oggi **13 giugno 2023**, preso atto delle note sostitutive di udienza depositate nell'interesse di XXXXX XXXXXXXX e della memoria di costituzione del MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

Il Giudice

dopo breve camera di consiglio, decide la causa come da sentenza che allega al presente verbale e di cui dà lettura.



**REPUBBLICA ITALIANA**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**  
**IL TRIBUNALE DI MARSALA**  
**SEZIONE CIVILE E LAVORO**

in composizione monocratica, nella persona del giudice XXXXX XXXX, all'esito della discussione scritta, ha pronunciato e pubblicato mediante lettura di dispositivo e contestuale motivazione (art. 429 c.p.c.) la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al n. XXX/2023 del Ruolo Generale Lavoro vertente

TRA

**XXXXX XXXX (C.F. XXXXXXXXX)** rappresentata e difesa dagli Avv.ti Giuseppe Massimo Abate (giuseppemassimoabate@pec.ordineavvocatimarsala.it), Giovanni Rinaldi (avvocato.giovanni.rinaldi@legalmail.it), Walter Miceli (waltermiceli@pecavvpa.it), Nicola Zampieri (nicola.zampieri@ordineavvocativicenza.it) e Fabio Ganci (fabioganci@pecavvpa.it) per procura in atti

RICORRENTE

CONTRO

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE (C.F. 80185250588), in persona del Ministro *pro tempore* e UFFICIO SCOLASTICO REGIONALE PER LA SICILIA – AMBITO TERRITORIALE DI TRAPANI (C.F. 80003400811), in persona del dirigente *pro tempore*,** rappresentati e difesi ex art. 417 bis c.p.c. dal dott. Massimiliano Rallo, funzionario ministeriale in servizio presso l'Ambito territoriale per la provincia di Trapani (usptp@postacert.istruzione.it)

RESISTENTI

**OGGETTO:** Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado

\* \* \*

Il Tribunale,

definitivamente pronunciando, disattesa ogni diversa domanda, eccezione e difesa, così provvede:

1) accerta e dichiara il diritto della ricorrente all'assegnazione della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di cui alla L. n. 107 del 2015 per l'anno scolastico 2021/2022;

2) per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito, in persona del Ministro *pro tempore*, alla corresponsione in favore della predetta della c.d. carta docenti per le finalità di cui all'art. 1, comma 121, della L. n. 107 del 2015;

3) compensa integralmente le spese di lite.

#### **MOTIVI DELLA DECISIONE**

La ricorrente indicata in epigrafe lamenta di non aver potuto usufruire, in quanto docente a tempo determinato, dell'erogazione della somma annua di € 500,00 di cui all'art. 1, comma 121 e ss., della l. n. 107/2015 (c.d. Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado); ha esposto che il D.P.C.M. del 23.09.2015, adottato in attuazione dell'art. 1, comma 122, della l. n. 107/2015, individua quali destinatari della suddetta somma i soli "docenti di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali" e non anche i docenti a tempo determinato; ha contestato la legittimità di tale esclusione, denunciando la violazione degli artt. 2, 3, 35 e 97 Cost., delle clausole 4 e 6 allegate alla direttiva 1999/70/CE, dell'art. 25 del D.lgs. n. 81/2015 e dell'art. 2 del D.L. n. 22/2020, chiedendo quindi, di condannare le amministrazioni resistenti al pagamento delle relative somme.

Il Ministero dell'Istruzione e l'Ufficio Scolastico Regionale per la Sicilia, con memoria difensiva tempestivamente depositata, hanno contestato la fondatezza del ricorso ed eccepito preliminarmente il difetto di giurisdizione dell'AGO.

In assenza di attività istruttoria, la causa è stata discussa all'odierna udienza.

Preliminarmente, è da ritenersi infondata l'eccezione di difetto di giurisdizione sollevata dalla parte resistente.

Invero, nel pubblico impiego cd. privatizzato la giurisdizione spetta, in via generale, al giudice ordinario, e, solo in presenza di controversie afferenti a procedure concorsuali ovvero ad atti di macro-organizzazione, al giudice amministrativo (cfr., da ultimo, Cons. Stato, sez. VI, 18.4.2016, n. 1541).

Secondo le linee guida tracciate dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione, (Cass., sez. unite, 25840/2016) ai fini del riparto di giurisdizione occorre verificare, al di là del tenore delle conclusioni rassegnate (altrimenti il Giudice competente sarebbe scelto dalle parti in base al *petitum formale*) se, alla luce della prospettazione complessiva, il bene della vita che la ricorrente chiede di conseguire, discenda direttamente da una norma di fonte primaria (o anche subprimaria), rispetto alla quale atti amministrativi generali adottati dalla P.A. in senso eventualmente contrario costituiscano meri ostacoli da disapplicare, oppure possa essere ottenuto solo annullando/modificando l'atto a contenuto generale/normativo adottato dalla P.A.. Nel primo caso, la situazione giuridica soggettiva vantata dall'interessata è di pieno diritto e sussiste la giurisdizione del Giudice ordinario, mentre nel secondo è di interesse legittimo e sussiste la giurisdizione del Giudice amministrativo.

Nel caso concreto, avuto riguardo al *petitum* in senso sostanziale, la ricorrente chiede di accertare e dichiarare il diritto della stessa ad usufruire del beneficio economico di euro 500,00 annui, tramite la "Carta elettronica" per l'aggiornamento e la formazione del personale docente per l'anno scolastico indicato in ricorso; e per l'effetto condannare l'amministrazione resistente al riconoscimento del beneficio stesso.

Così posta la domanda, non pare in dubbio che la giurisdizione si individui correttamente in quella del giudice ordinario, atteso che la questione giuridica controversa non attiene alla legittimità dei parametri adottati né all'utilizzo degli stessi da parte della P.A. ma unicamente alla sussistenza del diritto della docente, assunta a tempo determinato, alla erogazione dell'importo aggiuntivo previsto dall'art. 1, co. 12 della L. 13

luglio 2015 n. 107 a fini di formazione professionale, nella concreta attuazione delle fonti di disciplina della materia: in tali termini qualificata, la posizione giuridica controversa è di diritto soggettivo e rimane attratta alla giurisdizione di questo giudicante.

Ciò premesso, il ricorso è fondato.

Si richiama ex art. 118 disp. att. c.p.c. la sentenza del Tribunale di Marsala resa nell'ambito del giudizio n. 1285/2022.

Il *thema decidendum* sottoposto dalla docente a questo Tribunale consiste nel verificare se l'art. 1 comma 121, della l. n. 107/2015 – nel menzionare solo i docenti di ruolo tra i destinatari della c.d. Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente – sia conforme o meno alla regola prevista dalla clausola n. 4, par. 1, dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE secondo cui *“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”*.

Tale norma, come noto, trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite nell'ambito di un rapporto di impiego a tempo determinato che li vincola al loro datore di lavoro (cfr. ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punto 38 e giurisprudenza ivi citata) ed è applicabile anche ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e con altri enti del settore pubblico (cfr. ordinanza del 22 marzo 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, punto 39).

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha costantemente precisato che il principio di non discriminazione richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (cfr. sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46). A tale riguardo, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 47 e giurisprudenza ivi citata). La Corte ha inoltre precisato che, al fine di valutare se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile nel senso dell'accordo quadro occorre stabilire, conformemente alla

clausola 3, punto 2, e alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, se, tenuto conto di un insieme di fattori, come la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, si possa ritenere che tali persone si trovino in una situazione comparabile (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, punto 48).

È stato, inoltre, affermato che la nozione di "ragioni oggettive" di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro 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. 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, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

Ciò premesso in punto di diritto, va in primo luogo rilevato che la ricorrente rientra nella nozione di "lavoratore a tempo determinato", ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro: invero, XXXXX XXXXXXX è stata assunta dal Ministero dell'Istruzione in qualità di docente e ha prestato attività lavorativa nel corso dell'anno scolastico 2021/2022 (cfr. documentazione in atti).

Il beneficio previsto dall'art. art. 1 comma 121, della l. n. 107/2015, a prescindere dalla natura retributiva o meno, va poi considerato come rientrante tra le "condizioni di impiego" ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha infatti precisato che "(...) 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. (...) 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. (...) La circostanza che la carta elettronica possa essere utilizzata anche per l'acquisto di beni e servizi che non siano strettamente correlati alla formazione continua non è quindi determinante ai fini della qualificazione dell'indennità di cui al procedimento principale come «condizione di impiego» (cfr. ordinanza del 18 maggio 2022, C. 450/2021, punti 35 ss).*

Inoltre, la situazione della ricorrente risulta comparabile - dal punto di vista della natura del lavoro, delle condizioni di formazione e delle competenze professionali richieste - con quella di un docente assunto a tempo indeterminato: entrambi svolgono le stesse mansioni ed entrambi hanno il diritto-obbligo di svolgere la medesima attività di aggiornamento e di qualificazione delle proprie competenze professionali.

Esiste, pertanto, una differenza di trattamento tra i docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti dal Ministero nell'ambito di rapporti a tempo determinato: la formazione dei primi - anche se in "posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati" (art. 3 del D.P.C.M. del 2016) - è sostenuta sotto il profilo economico dalla parte datoriale con l'erogazione della Carta elettronica; i docenti a tempo determinato, pur avendo un eguale diritto dovere di aggiornarsi e formarsi, non risultano, invece, destinatari di alcun sostegno economico.

La differenziazione di cui è causa collide con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non 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 (cfr. Cons. Stato, sent. n. 1842/2022).

Tale disparità di trattamento non sembra in alcun modo giustificata; né pare potersi sostenere l'assunto del convenuto Ministero secondo cui la Carta del docente sarebbe uno strumento per compensare la "maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli

docenti di ruolo per i quali la formazione in servizio è divenuta adesso attività funzionale obbligatoria, strutturale e permanente” atteso che la Carta è erogata - per lo stesso valore nominale - 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.

Sicché, è stato affermato che paradossalmente *“a seguire l’opzione della P.A., vi sarebbero dei docenti che beneficerebbero dello strumento pur senza essere impegnati, al momento, nell’attività didattica, mentre altri docenti, pur svolgendo diversamente dai primi l’attività didattica, non beneficerebbero della Carta e, quindi, sarebbero privati di un ausilio per il loro aggiornamento e la loro formazione professionale”* (cfr. Cons. Stato n. 1842/2022).

Del resto, l’esclusione tra i destinatari della Carta dei docenti a tempo determinato appare irragionevole anche alla luce del dettato di cui all’art. 282 del D.lgs. n. 297/94, all’art. 28 del C.C.N.L. del Comparto Scuola del 4 agosto 1995 e agli artt. 63 e 64 del C.C.N.L. del Comparto scuola del 27 novembre 2007.

Dalla lettura di tali norme emerge che la formazione costituisce un diritto e dovere del personale docente e che il Ministero è tenuto a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscono la formazione non solo al personale a tempo indeterminato ma anche a quello a tempo determinato: l’art. 282, comma 1, del D.lgs. 297/1994, invero, prevede che *“L’aggiornamento è un diritto dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari; come approfondimento della preparazione didattica; come partecipazione alla ricerca e alla innovazione didattico-pedagogica”*; l’articolo 28 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 4 agosto 1995, dispone che la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i capi di istituto e per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità, anche in relazione agli istituti di progressione professionale previsti da tale contratto; l’articolo 63 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del

27 novembre 2007, prevede, al comma 1, che l'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.

Anche l'art. 2 del D.L. n. 22/2020, senza introdurre alcuna distinzione in ordine alla natura del rapporto, stabilisce che *“il personale docente assicura comunque le prestazioni didattiche nelle modalità a distanza, utilizzando... per l'acquisto di servizi di connettività delle risorse di cui alla Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente”*.

Va da ultimo evidenziato che la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, escludendo in un caso analogo la sussistenza di *“ragioni oggettive”*, ha recentemente statuito che *“la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, 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 500 euro all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica”* (cfr. ordinanza del 18 maggio 2022).

Alla luce di queste indicazioni, va rilevato che nella specie la ricorrente ha svolto un'attività pienamente equiparabile a quella del personale di ruolo. Il MIM non ha né allegato né provato ragioni concrete che smentiscano la sovrapponibilità delle mansioni della ricorrente a quelle svolte da dipendenti a tempo indeterminato aventi la medesima qualifica. In tal senso, non rileverebbe neanche il fatto che le supplenze siano state svolte in mancanza di specifico titolo di specializzazione per il posto di sostegno perché il titolo, sotto questo aspetto, è un elemento formale inidoneo ad incidere sul contenuto effettivo della prestazione.

Chiarito che le supplenze svolte, su posto normale o su posto di sostegno, si sono protratte in maniera (pressoché) costante, per almeno 180 giorni, fino al termine delle attività didattiche, connotandosi per intensa frequenza e continuità, non è dato dubitare della piena assimilabilità della posizione della ricorrente a quella dei docenti assunti a tempo indeterminato.

Ne consegue che, nel momento in cui i compiti e le funzioni educative svolte dal personale docente a tempo determinato sono le medesime di quello a tempo indeterminato, un diverso trattamento sulle possibilità di formazione professionale sarebbe del tutto ingiustificato, non potendo essere fondato come sostenuto dall'amministrazione unicamente sul carattere temporaneo del rapporto che renderebbe non proficua per il datore di lavoro la formazione di personale non destinato a rimanere nell'organizzazione scolastica.

Riscontrato, pertanto, in astratto il diritto della ricorrente a fruire della Carta docenti occorre osservare che correttamente l'amministrazione convenuta evidenzia che la fruizione delle somme messe a disposizione dovrà avvenire con le medesime modalità previste per il personale di ruolo. Ciò esclude innanzitutto che sia possibile l'attribuzione di una somma di denaro con conseguente condanna dell'amministrazione alla erogazione di essa, in quanto l'interessata può unicamente pretendere il rilascio della Carta docenti con versamento su di essa delle somme spettanti al fine di poterne fruire limitatamente ai beni previsti dal relativo regolamento. Ed infatti, l'utilizzo della Carta docenti permette un adeguato controllo delle modalità di utilizzo delle somme attribuite al fine di verificare il rispetto delle disposizioni previste e di garantire un puntuale rendiconto.

Sotto altro profilo, va ricordato che l'art. 6 comma 7 del DPCM 28.11.2016 sancisce che le somme non spese entro l'anno scolastico potranno essere spese entro l'anno scolastico successivo, ossia entro il 31 agosto dell'anno scolastico successivo a quello per il quale il beneficio è stato riconosciuto. Orbene, è indubbio che i docenti precari, che ben potevano chiedere il beneficio per cui è causa anche durante i precedenti anni scolastici, possono fruire di esso con le medesime modalità previste per i docenti di ruolo, utilizzando, dunque, le somme assegnate con riferimento ad uno specifico anno scolastico entro il biennio successivo, dovendo escludersi la possibilità di cumulare somme stanziare per gli anni precedenti al biennio in corso.

Dunque, nessun problema si pone nel caso di specie avendo la ricorrente prestato servizio per il solo anno 2021/2022. Pertanto, la suddetta potrà ottenere il beneficio con riferimento all'anno scolastico indicato, ancora interamente fruibile sino al 31 agosto 2023.

Accertato il diritto al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, per l'anno scolastico di servizio svolto in virtù del contratto a tempo determinato intercorso tra le parti e indicato in ricorso, il MIM va condannato all'adozione delle attività necessarie a consentire alla ricorrente il pieno di godimento del beneficio medesimo.

Discende dalle superiori assorbenti considerazioni che la ricorrente ha diritto ad usufruire del beneficio economico di € 500,00 annui tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione di cui all'art. 1, co. 121, della L. 13 luglio 2015 n. 107,

Per le ragioni esposte il ricorso deve, dunque, trovare accoglimento nei limiti indicati.

L'esistenza di orientamenti giurisprudenziali non univoci in materia e la complessità della questione trattata giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite.

Marsala, 13/6/2023

**IL GIUDICE**  
-XXXX XXXXX

*Il presente provvedimento viene redatto su documento informatico e sottoscritto con firma digitale dal **Giudice Cinzia Immordino** in conformità alle prescrizioni del combinato disposto dell'art. 4 del D.L. 29/12/2009, n. 193, conv. con modifiche dalla L. 22/2/2010, n. 24, e del decreto legislativo 7/3/2005, n. 82, e succ. mod. e nel rispetto delle regole tecniche sancite dal decreto del Ministro della Giustizia 21/2/2011, n. 44.*