



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

**VERBALE DELLA CAUSA n. r.g. XXXX/2022**

Oggi **20 dicembre 2022 alle ore 10.35**, innanzi al Giudice XXXXXXXXXXXX,  
viene trattata con trattazione scritta la causa n. XXXX/2022.

Si dà atto che parte ricorrente ha depositato note di trattazione.

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 XXXX 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. XXXX/2022 del Ruolo Generale Lavoro vertente

TRA

XXXXX XXXXX (C.F. XXXXXXXXXXXXXXXX) rappresentato e difeso dall'avv. Giuseppe Massimo Abate (giuseppemassimoabate@pec.ordineavvocatimarsala.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. XXXXXX XXXX, 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 di XXXX XXXX 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 2017/2018;

2) per l'effetto, condanna il Ministero dell'Istruzione, in persona del Ministro pro tempore, alla corresponsione in favore di XXXXX XXXXX 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

Il 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 23.9.2015, 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 la prescrizione quinquennale.

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

Il ricorso è fondato nei limiti di cui appresso.

Si richiama ex art. 118 disp. att. c.p.c. la sentenza del Tribunale di Marsala resa nell'ambito del giudizio n. XXXX/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 il ricorrente rientra nella nozione di “lavoratore a tempo determinato”, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell’accordo quadro: invero, XXXXX XXXXX è stato assunto dal Ministero dell’Istruzione in qualità di docente e ha prestato attività lavorativa nel corso degli anni scolastici 2016/2017 e 2017/2018 (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 del 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. XXXX/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. XXXX/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).

Discende dalle superiori assorbenti considerazioni che il 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 nei limiti dell'eccepita prescrizione quinquennale.

Atteso che dalla documentazione in atti emerge pacificamente che il ricorrente abbia prestato attività di docenza a tempo determinato nell'anno scolastico sopra indicato – per il quale non è maturata la prescrizione, cioè 2017/2018 - l'amministrazione convenuta va dunque condannata alla corresponsione in suo favore della c.d. carta docenti e ciò al fine di sostenerne la formazione.

L'assoluta novità della questione trattata, l'esistenza di orientamenti giurisprudenziali non univoci in materia e la complessità della questione trattata oltre che l'accoglimento



parziale dell'eccezione di prescrizione giustificano l'integrale compensazione delle spese di lite.

Marsala, 20/12/2022

**IL GIUDICE**  
-XXXX XXXX