



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI TREVISO

in funzione di Giudice del Lavoro, nella persona del dott. XXXXX

XXXXX, ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A ex art. XXX c.p.c.

nella causa di lavoro promossa con ricorso iscritto al R.G. nr. XXX/22

da: XXXXXX XXXXXX

ricorrente

elettivamente domiciliato in Venezia Mestre presso lo studio dell'avv. Denis Rosa che lo rappresenta e difende con gli avv.ti Nicola Zampieri, Giovanni Rinaldi, Walter Miceli, Fabio Ganci e Maria Maniscalco per mandato depositato con l'atto introduttivo del giudizio;

contro: MINISTERO DELL'ISTRUZIONE – USR Veneto – USP di Treviso

resistente

elettivamente domiciliato in Treviso presso l'Ufficio scolastico provinciale, rappresentato e difeso da funzionario delegato ex art. 417-bis c.p.c.

IN PUNTO: carta elettronica del docente





MOTIVAZIONI IN FATTO E DIRITTO DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 4.08.2022, parte ricorrente ha esposto di aver prestato servizio con continuità alle dipendenze del Ministero convenuto in qualità di docente in virtù di una serie di contratti a tempo determinato, stipulati negli a.s. 2020/21 e 2021/22. In esecuzione di questi contratti, ha sostenuto d'aver svolto mansioni del tutto identiche a quelle proprie dei docenti assunti a tempo indeterminato e che, ciò nonostante, il Ministero - agendo in violazione del divieto di discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato - non avrebbe accordato la somma annua di euro 500,00, vincolata all'acquisto di beni e servizi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali (la c.d. Carta elettronica del docente), prevista dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015. Parte ricorrente lamenta l'illegittimità della disparità di trattamento tra docenti in ruolo e docenti assunti con contratti a termine invocando la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato di cui alla direttiva 1999/70/CE nonché gli artt. 3, 35 e 97 della Costituzione, gli artt. 63 e 64 del CCNL di categoria, l'art. 10 della Carta sociale europea, l'art. 14 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea. Ha chiesto l'accertamento del proprio diritto ad usufruire del beneficio economico di Euro 500 annui tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, con conseguente richiesta di condanna del Ministero.

Si è costituita l'Amministrazione eccependo il difetto di giurisdizione del g.o., l'incompetenza territoriale, il difetto di legittimazione passiva e contestando nel merito la pretesa di parte ricorrente. Nello specifico, ha negato che la carta elettronica del docente possa essere annoverata tra le "condizioni di Impiego" per le quali è sancita l'uguaglianza tra docenti a termine e docenti in ruolo ed ha sostenuto che se il diritto alla formazione non viene negato ai docenti a termine, solo per gli assunti a tempo indeterminato si imporrebbe la formazione obbligatoria, permanente e strutturale



Tribunale di Treviso

(art. 1, co. 124 l. n. 107/2015). Ha eccepito la prescrizione quinquennale e chiesto, in via subordinata, di riportare l'importo annuo di Euro 500 al servizio effettivamente reso.

La causa, ritenuta matura per la decisione, è stata discussa e decisa all'udienza del 3.04.2023.

In via preliminare va disattesa l'eccezione di difetto di giurisdizione. Nel caso che ci occupa la questione controversa non attiene alla modalità di esercizio del potere di organizzazione della P.A. resistente, dal momento che non si chiede l'annullamento di alcun atto di organizzazione, bensì il riconoscimento della spettanza dell'emolumento erogato tramite la c.d. carta elettronica del docente. Dal momento che tale beneficio viene fatto discendere direttamente da norme di legge in presenza di determinati presupposti, senza che debba essere esercitato alcun potere organizzativo della P.A. a tal fine, è evidente che la posizione giuridica controversa è un diritto soggettivo e che la giurisdizione si individui correttamente in quella del giudice ordinario.

Quanto all'eccezione di incompetenza territoriale, ai sensi dell'art. 413 c.p.c., "competente per territorio per le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni è il giudice nella cui circoscrizione ha sede l'ufficio al quale il dipendente è addetto o era addetto al momento della cessazione del rapporto". Nel caso di specie, al momento del deposito del ricorso (4.08.2022) era ancora in corso il rapporto di lavoro a termine presso il Liceo Classico "XXXX" di XXX XXX (XX) atteso il contratto sino al 31.08.2022 dimesso in atti. Se ne ricava la competenza territoriale di questo Tribunale nonostante la successiva assunzione presso altro istituto in Provincia di Foggia.

Inconferente risulta anche l'eccezione di difetto di legittimazione passiva sollevata dall'Amministrazione atteso che parte ricorrente ha correttamente individuato nel Ministero dell'Istruzione il soggetto giuridico che, in qualità di datore di lavoro, riconosce ai docenti il beneficio della carta elettronica del docente e tale Ministero è stato ritualmente evocato in giudizio.





L'erogazione annuale della somma di euro 500 mediante “carta elettronica” è stata prevista per i soli docenti di ruolo dal comma 121 dell'art. 1 della legge 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”*. 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”.

Dalla lettura di tali disposizioni emerge come i docenti con contratto a tempo determinato siano stati esclusi dal novero dei destinatari della Carta elettronica per la formazione e l'aggiornamento del personale docente. Di qui il rilievo secondo cui vi sarebbe una vera e propria discriminazione a danno dei docenti precari che non trova giustificazione nelle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Anche il Consiglio di Stato, nella pronuncia n. 1842 del 16.03.2022 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. Secondo il C.d.S., *“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, co. 121 l. 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 l. 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 tal





ché 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: 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 16.03.2022, n. 1842).

Sulla compatibilità con il diritto dell'Unione europea, è poi recentemente intervenuta sulla questione 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 – che confuta il principale presupposto dell'argomentare della difesa del Ministero – 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” (Corte Giustizia UE, sez. VI, 18/05/2022, n.450).

Nel caso in esame è pacifico che parte ricorrente abbia svolto servizio quale docente a tempo determinato negli anni scolastici indicati in ricorso e che non abbia fruito della Carta elettronica del docente. Il Ministero non ha poi allegato e offerto di dimostrare l'esistenza di ragioni obiettive in forza delle quali si possa ritenere giustificato il differente trattamento tra docenti assunti a termine e quelli già in ruolo (essendo in sé irrilevante la mera natura non di ruolo del rapporto di impiego).

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. 8.02.2016, n. 2468) e sono vincolanti per i giudici nazionali.

Non coglie poi nel segno neppure la deduzione ministeriale secondo cui il bonus accreditato sulla carta sarebbe 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 opinando nei termini prospettati, 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. 28.11.2016, 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 per l'anno scolastico successivo, cumulandosi con quello da erogare all'avvio di quest'ultimo (cfr., nello stesso senso, Trib. Torino, n. 1259/2022).

Inconferente è l'eccezione di prescrizione quinquennale sollevata dal Ministero atteso che nel caso di specie non vengono in rilievo emolumenti riferibili a periodi antecedenti al quinquennio a ritroso dalla notifica del ricorso (la domanda si riferisce agli a.s. 2020/21 e 2021/22).

Va quindi dichiarato il diritto di parte ricorrente ad usufruire del beneficio economico di Euro 500 annui per gli a.s. 2020/21 e 2021/22, tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente, con le medesime modalità con cui è stata attribuita ai docenti a tempo indeterminato, con conseguente condanna del Ministero a mettere a disposizione della parte ricorrente l'importo complessivo di Euro 1.000 tramite il sistema della Carta elettronica. La disposizione di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107 del 2015, infatti, non ha previsto in favore dei docenti di ruolo il versamento diretto di una somma di denaro, ma l'assegnazione di una carta elettronica avente un dato valore nominale, utilizzabile, coerentemente con la finalità formativa, per l'acquisto di beni e servizi dal contenuto professionale. Si tratta, in sostanza, di un beneficio a destinazione vincolata e tale deve rimanere anche per i docenti a tempo determinato.

Le spese di lite possono essere compensate per metà attesa l'evoluzione giurisprudenziale in merito alla corretta interpretazione delle norme qui rilevanti (apparentemente favorevoli alle tesi dell'amministrazione sotto il profilo meramente letterale), con decisivo intervento anche di una recente pronuncia della Corte di Giustizia UE. Le spese di lite, pertanto, sono poste a carico di parte resistente nei limiti della metà che viene liquidata come in dispositivo tenendo conto della definizione della causa senza necessità di istruttoria e del carattere seriale del presente contenzioso.





P.Q.M.

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Treviso, disattesa ogni altra domanda, eccezione e difesa, definitivamente pronunciando, così provvede:

- Accerta e dichiara il diritto di parte ricorrente ad usufruire del beneficio economico di Euro 500 annui per gli a.s. 2020/21 e 2021/22 tramite la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del personale docente e, per l'effetto, condanna il Ministero convenuto a mettere a disposizione della parte ricorrente l'importo complessivo di Euro 1.000 tramite il sistema della Carta elettronica;
- Compensa per metà le spese di lite e condanna parte resistente al pagamento della metà residua in favore della ricorrente che si liquida in complessivi Euro 250,00 oltre rimborso spese forfettarie nella misura del 15%, IVA e c.p.a. come per legge da distrarsi in favore dei difensori di parte ricorrente dichiaratisi anticipatari.

Treviso, 3.04.2023

Il Giudice

dott. XXXX XXX

