



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO DI CUNEO
SEZIONE LAVORO

Il Tribunale civile di Cuneo, in composizione monocratica, nella persona del Giudice dott. Michele Basta e in funzione di Giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Nella causa in materia di lavoro di primo grado iscritta al n. r.g.994/2023 promossa da

[REDACTED] elettivamente domiciliato in Pachino (SR), via Ferrucci n. 57, presso lo studio dell'avv. Giuseppe Gambuzza, CF GMBGPP70L19E366W, il quale lo rappresenta e difende come da procura speciale,

RICORRENTE

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (c.f. 80185250588), in persona del Ministro pro tempore, rappresentato e difeso, ai sensi dell'art. 417 bis, 1° comma, c.p.c. dal funzionario dott.ssa Elisabetta SELLERI (c.f. SLLLBT64R58D205Z) dell'Ufficio Scolastico Territoriale di Cuneo, legalmente domiciliata presso il proprio Ufficio in Cuneo, Via Massimo d'Azeglio n. 4,

RESISTENTE

Si intendono richiamati gli atti delle parti ed i verbali di causa per ciò che concerne lo svolgimento del processo e ciò in ossequio al disposto contenuto al n. 4 dell'art. 132 c.p.c., così come inciso dall'art. 45, comma 17, legge 18.6.2009, n. 69.

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

PREMESSO CHE

Con ricorso proposto ex art. 414 c.p.c. [REDACTED] a agito in giudizio dinanzi al Tribunale civile di Cuneo, sezione lavoro e previdenza sociale, contro il Ministero dell'istruzione per chieder l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“rigettata ogni avversa domanda, eccezione e difesa,

accertare, ritenere e dichiarare che il ricorrente, come docente con contratto a tempo determinato, ha lavorato con contratti annuali fino al termine delle attività didattiche (30.6 di ciascun anno scolastico) per gli a.s. 2017-2018, 2021-2022 e 2022-2023;

accertare, ritenere e dichiarare sussistente il diritto del ricorrente alla attribuzione della Carta docente per gli a.s. 2017 – 2018, 2021-2022 e 2022- 2023;

per l'effetto, condannare il Ministero della Istruzione e del Merito -MIUR, in persona del Ministro p.t., al pagamento della somma di € 1.500,00, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dì del dovuto.”.

La parte resistente ha invece così concluso:

“in via preliminare,

- dichiararsi l'intervenuta prescrizione quinquennale dei diritti azionati ex art. 2948, numero 4), c.c., relativamente alla somma dell'anno scolastico 2017/2018;

nel merito, respingere il ricorso avversario perché infondato, in ogni caso escludendo il richiesto cumulo di interessi legali e rivalutazione monetaria.

Con vittoria di spese e competenze legali da liquidarsi ai sensi e per gli effetti dell'art. 152-bis, Disp. Att. c.p.c.”.

RITENUTO CHE

Preliminarmente la parte resistente ha eccepito la prescrizione quinquennale ex art. 2948 n. 4) c.c. del diritto del ricorrente all'erogazione del beneficio economico di euro 500,00 per l'anno scolastico 2017/2018.

L'eccezione è fondata.

E' sufficiente sul punto rilevare che nel caso di specie il diritto di credito vantato dalla parte ricorrente ha iniziato a decorrere a partire dal 30.6.2018, termine finale di durata del contratto di lavoro a tempo determinato, mentre il ricorso e il decreto di fissazione dell'udienza di comparizione sono stati notificati nei confronti della parte resistente solo il 21.12.2023, con conseguente inutile decorso del relativo termine di prescrizione breve quinquennale.

Da tali considerazioni si evince la fondatezza dell'eccezione di prescrizione, che deve essere perciò accolta, con conseguente dichiarazione dell'intervenuta prescrizione del diritto del ricorrente all'erogazione del beneficio economico di euro 500,00 per l'anno scolastico 2017/2018.

Nel merito, la parte ricorrente ha allegato a fondamento della propria domanda giudiziale: di essere docente che ha prestato servizio con contratti a tempo determinato per gli anni scolastici 2017-2018, 2021-2022 e 2022-2023; di non aver beneficiato, durante i contratti a tempo determinato, della cd “carta elettronica del docente”, introdotta dalla L. 107/2015 finalizzata all'acquisito di beni e servizi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali; di ritenere illegittima l'esclusione dei docenti a tempo determinato dai destinatari del beneficio.

Tanto premesso, la domanda attorea appare fondata e va accolta nei termini e per le ragioni che seguono.

Non è contestato inoltre che la ricorrente, assunta in forza dei contratti a tempo determinato via via succedutisi, ha svolto un'attività lavorativa analoga a quella dei docenti di ruolo, disponendo delle medesime competenze professionali ed essendo soggetta, come il suddetto personale di ruolo, all'obbligo di formazione continua.

Né v'è dubbio sul fatto che la ricorrente non abbia percepito la Carta elettronica del Docente, vale a dire che non gli sia stata erogata tramite la suddetta Carta la somma di € 500,00 annui prevista dall'art. 1, commi 121-124, della legge n. 107/2015 per l'acquisto di beni e servizi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali, poiché assegnata dal Ministero soltanto al personale docente di ruolo.

Ciò posto, occorre ora inquadrare la questione nell'ambito della normativa interna e sovranazionale che regola la fattispecie. L'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 13.07.2015 di riforma della scuola (cd. "Buona Scuola") prevede 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 né reddito imponibile". Il successivo comma 122 stabilisce che "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." Il comma 124 sancisce poi che "Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è 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”. Nel dare attuazione alla previsione normativa si è previsto, all’art. 2 del D.P.C.M. n. 32313 del 23.09.2015, che i destinatari della carta docenti siano “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”, con ciò, quindi, escludendo i docenti assunti con contratto a tempo determinato. Inoltre, il D.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che ha sostituito quello del 23 settembre 2015), all’art. 3, individua tra i beneficiari della Carta anche “i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati”.

In tale quadro si inserisce poi la nota del Ministero prot. n. 15219 del 15 ottobre 2015, la quale al punto 2, rubricato “Destinatari”, ribadisce che “la Carta del docente (e il relativo importo nominale di 500 euro/anno) è assegnata ai docenti di ruolo delle Istituzioni scolastiche statali a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti in periodo di formazione e prova, che non siano stati sospesi per motivi disciplinari (art. 2 DPCM)”. Va osservato inoltre che l’art. 282 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297) sancisce, 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”. Anche il C.C.N.L. Scuola attribuisce rilievo centrale alla formazione dei docenti, disponendo, all’art. 63, rubricato “Formazione in Servizio”, che “1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un’efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L’Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l’accesso a percorsi universitari, per favorire l’arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti. Conformemente all’Intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d’innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all’accrescimento delle competenze richieste dal ruolo. 2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l’Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. (...)”. Il successivo art. 64 del medesimo C.C.N.L., rubricato “Fruizione del diritto alla formazione”, prevede che “1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità”. Infine, va richiamata la clausola 4 dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, che al punto 1 prevede: “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”; in particolare, al punto 4 della clausola si dispone che: “I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a

particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive”.

Così ricostruito il quadro normativo di riferimento, appare evidente, dalla lettura disposizioni appena richiamate, che la Carta del Docente, che è un beneficio economico con destinazione vincolata all'aggiornamento e alla formazione del docente, costituisce uno strumento destinato a favorire la formazione del personale docente e che la formazione si connota quale elemento essenziale nell'attività lavorativa degli insegnanti, senza che rilevi, in questa prospettiva, la distinzione tra docenti assunti a tempo indeterminato e determinato. Tuttavia, la legge che ha introdotto la Carta Docenti e i decreti che ad essa hanno dato attuazione, hanno scelto di riconoscere tale strumento solo ai docenti assunti a tempo indeterminato, dando luogo, in questo modo, a una evidente disparità di trattamento a danno dei docenti assunti a tempo determinato, senza che ciò trovi alcun tipo di giustificazione, considerata la omogeneità della prestazione lavorativa svolta dagli insegnanti di ruolo e precari e l'identità della finalità di formazione del personale docente che, quindi, non può che essere comune a tutti i docenti, indipendentemente dalle relative modalità di assunzione. Inoltre, la scelta effettuata appare ancora più irragionevole se si considera che sono stati inclusi nei destinatari della Carta del Docente anche docenti assunti con contratto a tempo parziale – che, quindi, almeno astrattamente, potrebbero svolgere un numero di ore inferiore a quello di docenti assunti a tempo determinato ma con contratto a tempo pieno -, nonché docenti in periodo di prova e, quindi, come tali, non ancora inseriti a tutti gli effetti nell'organico ministeriale.

Sulla questione relativa all'esclusione del personale docente a tempo determinato dal beneficio della Carta del Docente si è pronunciato il Consiglio di Stato, Sezione Settima, il quale, con sentenza n. 1842/2022 del 16.3.2022, mutando il proprio precedente orientamento (sent. n. 3979/2017), ha annullato gli atti amministrativi impugnati nella parte in cui non contemplavano i docenti non di ruolo tra i destinatari della Carta del Docente, affermando come tale beneficio spetti anche a tutti i docenti assunti con contratto a tempo determinato. In particolare il Consiglio di Stato ha evidenziato come il sistema di formazione delineato dalle norme impugnate si connota quale sistema di formazione “a doppia trazione”, prevedendo, da una parte, i docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, permanente e strutturale, e quindi sostenuta sotto il profilo economico con l'erogazione della Carta; dall'altra, i docenti non di ruolo, per i quali non vi sarebbe alcuna obbligatorietà e, dunque, alcun sostegno economico. A parere del Consiglio di Stato, un sistema impostato in tal modo collide con i precetti costituzionali degli artt. 3, 35 e 97 Cost., in quanto da un lato introduce una palese discriminazione a danno dei docenti non di ruolo, causata proprio 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, e dall'altro provoca una chiara lesione del principio di buon andamento della P.A.: ed invero, un sistema che favorisce la formazione del solo personale docente di ruolo, a scapito della formazione del personale precario, non garantisce un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione della classe docente, e, di conseguenza, la qualità dell'insegnamento complessivo fornito agli studenti. In altre parole, secondo il Collegio amministrativo, è evidente la non conformità ai canoni di buona amministrazione di un sistema che, per un verso, pone un obbligo di formazione a carico di una sola parte

del personale docente e fornisce solo a tale personale gli strumenti per ottemperarvi, e, per altro verso, continua a servirsi per la fornitura del servizio scolastico di una corposa aliquota di personale docente, precario, la quale è tuttavia programmaticamente esclusa dalla formazione e dagli strumenti di ausilio per conseguirla. Secondo la richiamata pronuncia del Consiglio di Stato, se la P.A. si serve di personale docente non di ruolo per l'erogazione del servizio scolastico, allora deve allo stesso tempo curare la formazione anche di tale personale, al fine di garantire la qualità dell'insegnamento fornito agli studenti. Se pertanto il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente e non solo su una parte di esso, non è corretto ritenere 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.

Un ulteriore elemento utile a sostegno della illegittimità del sistema, in evidente contrasto rispetto al dettato degli artt. 3, 35 e 97 Cost., a parere del Consiglio di Stato, sta nel fatto che se la Carta del Docente è erogata a favore anche dei 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, non si comprende il motivo per il quale la stessa debba essere negata ai docenti non di ruolo, impegnati anche con il massimo monte ore settimanale e molte volte per l'intero anno scolastico.

L'irragionevolezza della soluzione seguita dalla P.A. emerge ancora più chiaramente dalla lettura del D.P.C.M. del 28 novembre 2016 (che ha sostituito quello del 23 settembre 2015, senza nulla modificare il precedente in relazione alla Carta del Docente), il quale, all'art. 3, individua tra i beneficiari della Carta anche "i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati": di tal ché, in base a tale previsione, vi sarebbero dei docenti che beneficerebbero della Carta elettronica 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.

La normativa nazionale disciplinante la Carta elettronica del Docente è stata poi recentemente oggetto di esame anche da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea con riferimento alla sua compatibilità con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE. In particolare, con l'ordinanza 18.5.2022 nella causa C-450/2021, su una domanda di pronuncia pregiudiziale circa l'interpretazione della clausola 4, punto 1 e della clausola 6 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato cit., formulata dalla Giudice del lavoro di Vercelli nell'ambito di un giudizio analogo a quello in esame, la CGUE ha evidenziato che: la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, per il solo fatto che essi lavorano a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive; per quanto riguarda la nozione di «condizioni di impiego» ai sensi di tale clausola 4, punto 1, il criterio decisivo per determinare se una misura rientri in

tale nozione è proprio quello dell'impiego, vale a dire il rapporto di lavoro sussistente tra un lavoratore e il suo datore di lavoro e che l'indennità ex art. 1 c. 121 della L. 107/2015 deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro; spetta al giudice del rinvio, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se il lavoratore/la lavoratrice, nei periodi in cui era alle dipendenze del Ministero in forza di contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori di ruolo nel corso del medesimo periodo.

La CGUE dopo aver stabilito, sulla base degli elementi forniti dal giudice del rinvio, la piena comparabilità della situazione della ricorrente nel procedimento principale, con quella dei docenti assunti a tempo indeterminato, ha rilevato che non esiste una ragione oggettiva che giustifica la differenza di trattamento tra i docenti stabilmente inseriti nell'organico del Ministero dell'Istruzione, ai quali la Carta è stata riconosciuta, ed i docenti assunti in forza di contratto a tempo determinato, a cui la carta predetta è stata negata e che la “mera natura temporanea del lavoro (...) non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro”. La CGUE ha pertanto concluso dichiarando 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”. Sulla portata della predetta clausola 4, con riferimento alla equiparabilità o meno delle mansioni svolte dal personale docente assunto dal Ministero dell'Istruzione e del Merito con contratti a termine e da quello a tempo indeterminato, e dell'esistenza di ragioni obiettive che possano giustificare un differente trattamento delle due categorie di docenti, si è espressa la Corte di Cassazione, la quale ha affermato “...8. Quanto alla comparabilità degli assunti a tempo determinato con i docenti di ruolo valgono le considerazioni già espresse da questa Corte con le sentenze richiamate al punto 6 e con l'ordinanza n. 20015/2018 che, valorizzando il principio di non discriminazione e le disposizioni contrattuali che si riferiscono alla funzione docente, ha ritenuto di dovere riconoscere il diritto dei supplenti temporanei a percepire, in proporzione all'attività prestata, la retribuzione professionale docenti. In quelle pronunce si è evidenziato, ed il principio deve essere qui ribadito, che la disparità di trattamento non può essere giustificata dalla natura non di ruolo del rapporto di impiego, dalla novità di ogni singolo contratto rispetto al precedente, dalle modalità di reclutamento del personale nel settore scolastico e dalle esigenze che il sistema mira ad assicurare. Né la comparabilità può essere esclusa per i supplenti assunti ai sensi dell'art. 4, comma 3, della legge n. 124/1999 facendo leva sulla

temporaneità dell'assunzione, perché la pretesa differenza qualitativa e quantitativa della prestazione, oltre a non trovare riscontro nella disciplina dettata dai CCNL succedutisi nel tempo, che non operano distinzioni quanto al contenuto della funzione docente, non appare conciliabile, come la stessa Corte di Giustizia ha rimarcato, «con la scelta del legislatore nazionale di riconoscere integralmente [in sede di ricostruzione della carriera] l'anzianità maturata nei primi quattro anni di esercizio dell'attività professionale dei docenti a tempo determinato» (punto 34 della citata sentenza Motter), ossia nel periodo in cui, per le peculiarità del sistema di reclutamento dei supplenti, che acquisiscono punteggi in ragione del servizio prestato, solitamente si collocano più le supplenze temporanee, che quelle annuali o sino al termine delle attività didattiche» (Cass. n. 31149/2019).

A fronte di ciò, nella specie, il Ministero convenuto non ha dedotto alcuna concreta e specifica ragione atta a smentire la piena sovrapposibilità delle mansioni espletate dalla ricorrente, assunta con contratti a termine, rispetto a quelle svolte da docenti a tempo indeterminato, di tal che deve ritenersi che la ricorrente, in forza dei contratti a tempo determinato via via succedutisi, ha svolto un'attività lavorativa analoga a quella dei docenti di ruolo, disponendo delle medesime competenze professionali. Né, ai fini del riconoscimento del diritto alla Carta a favore dei docenti a tempo determinato, possono assumere rilievo, quali fattori ostativi, l'eventuale limitata durata dei contratti, né l'orario di lavoro inferiore al tempo pieno, né ancora la non continuità dei contratti di assunzione. E ciò in ragione del fatto che la disciplina normativa prevede il riconoscimento del beneficio economico de quo, e per intero, non solo, anche ai docenti con rapporto di lavoro part time, ma anche “Nel caso in cui l'effettiva presa di servizio avvenga ad anno scolastico iniziato,..”, e comunque anche ai docenti “in periodo di formazione e prova”, ai “docenti dichiarati inidonei per motivi di salute...”, ai “docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati...” (si vedano. D.P.C.M. 23.9.2015, art. 2, e D.P.C.M. 28.11.2016, art. 3).

In conclusione, tenuto conto dell'equiparabilità delle mansioni del docente a tempo determinato a quelle del docente di ruolo, della necessità di garantire lo svolgimento di dette mansioni ad opera di docenti opportunamente formati e della sussistenza, anche in capo agli insegnanti assunti a tempo determinato, del diritto/dovere della formazione, deve fondatamente ritenersi la spettanza della Carta elettronica anche ai docenti assunti con contratti a termine. Pertanto, avuto conto del disposto della sentenza della CGUE richiamata – le cui sentenze interpretative hanno effetto retroattivo, salvo il limite dei rapporti ormai esauriti, ed efficacia erga omnes nell'ambito dell'Unione (Cass. Sez. Civ. Ordinanza n. 2468 del 08/02/2016, e in termini: Cass. civ., sez. lav., 15/10/2020, n. 22401, e Cass. civ., sez. lav., 17/05/2019, n. 13425) e sono vincolanti per i giudici nazionali che sono così tenuti a disapplicare la normativa interna contrastante con la normativa eurounitaria (Cfr. CGUE. Grande Sez. 22.2.2022, causa C-430/21, § 38 e ss) - deve disapplicarsi l'art. 1 della L. n. 107/2015 (mentre i D.P.C.M. del 23 settembre 2015 e del 28 novembre 2016, applicativi di tal disposizione, sono stati nelle more della decisione della CGUE annullati dal Consiglio di Stato con la pronuncia citata) nella parte in cui non riconosce la usufruibilità della Carta Elettronica del Docente anche dal personale docente assunto con contratto a tempo determinato.

Va di conseguenza dichiarato il diritto della ricorrente ad usufruire del beneficio economico di euro 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, vale a dire con le medesime modalità con cui è stata attribuita ai docenti a tempo indeterminato, e pertanto mediante accreditamento sulla Carta elettronica del Docente della somma di € 500,00 per ciascun anno di servizio prestato. Ed invero, sono proprio i principi di non discriminazione e di eguaglianza, oltre che di buon andamento dell’Amministrazione scolastica, che impongono di prevedere che la corresponsione del beneficio avvenga con le medesime modalità con cui è stata riconosciuta ai docenti a tempo indeterminato, apparendo evidente come il pagamento diretto al docente a tempo determinato della somma di euro 500,00 per ogni anno scolastico in cui ha prestato servizio si tradurrebbe nel riconoscimento, a beneficio dei soli docenti precari, di un trattamento retributivo accessorio, in quanto tale, ovviamente, liberamente spendibile e quindi in un trattamento più favorevole a beneficio dei lavoratori precari ed a danno di quelli di ruolo, che verrebbe a determinare una inammissibile discriminazione “al contrario” (v., circa la necessità di evitare simili discriminazioni, secondo le indicazioni della giurisprudenza della CGUE, ex plurimis, Cass. n. 31149/2019, in materia di ricostruzione di carriera del personale docente). Né può ritenersi che ostanto ad una pronuncia di condanna in tal senso le conclusioni del ricorso, ove si chiede la condanna del Ministero al pagamento della somma, pari ad euro 500,00 per ogni anno scolastico. Ed infatti, come ritenuto dal Tribunale di Gorizia (Trib. Gorizia, sez. lav., 22.11.2022 RG 189/2022, e 13.12.2022, RG 228/2022), in fattispecie analoga, “L’intero atto introduttivo - da apprezzare globalmente e non nella sola parte destinata ad ospitare le conclusioni, avendo riguardo non solo alla sua formulazione letterale, ma anche, e soprattutto, al suo sostanziale contenuto, in guisa da apprezzare le finalità che con esso la parte intende perseguire [cfr. Cass. n. 5743/2008; Cass. n. 3041/2007; Cass. n. 8107/2006] - contiene profonde e radicali censure ad un impianto normativo che ha privato la ricorrente del diritto ad un’adeguata formazione. La possibilità di ottenere una formazione alle stesse condizioni dei docenti di ruolo è la finalità perseguita col ricorso, al di là della lettera delle conclusioni, e di ciò deve necessariamente tenersi conto”.

E’ pertanto incontestato ed altresì provato documentalmente che la parte ricorrente la ricorrente ha svolto la propria prestazione negli anni scolastici 2021-2022 e 2022-2023 (cfr. cedolini e contratti di lavoro offerti in comunicazione dalla parte ricorrente).

Deve essere quindi riconosciuto alla parte ricorrente il diritto all’accreditamento sulla Carta del Docente di euro 500 per ciascun anno scolastico, ad esclusione dell’anno scolastico 2017/2018 in conseguenza dell’intervenuta prescrizione breve quinquennale, oltre interessi legali dalla scadenza al saldo, con conseguente condanna del Ministero convenuto a provvedervi in conformità.

L’accoglimento della domanda principale assorbe ogni ulteriore questione.

Le spese di lite seguono la soccombenza della parte convenuta e sono liquidate nella misura indicata in dispositivo ai sensi del D.M. 147/2022, tenuto conto del valore della controversia e dell’attività difensiva prestata, con riferimento ai valori minimi in ragione della ripetitività delle questioni trattate.

P.Q.M.

Il Tribunale civile di Cuneo, in funzione di Giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, nel contraddittorio delle parti, respinta ogni contraria istanza, eccezione e deduzione, così dispone:

- 1) accerta e dichiara il diritto delle parti 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 2021-2022 e 2022-2023, così come riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, e conseguentemente - condanna il Ministero dell’Istruzione e del Merito alla corresponsione alla parte ricorrente, mediante accredito sulla Carta elettronica del Docente, dell’importo nominale di € 1.000, oltre interessi legali dalla maturazione del credito sino al saldo, quale contributo alla formazione professionale del docente;
- 2) condanna il Ministero dell’Istruzione e del Merito alla rifusione delle spese di lite che liquida in euro 321 per compensi, oltre spese forfettarie al 15%, IVA e CPA, oltre contributo unificato se versato.

IVA e Cassa come per legge.

Cuneo, 9.4.2024

Il Giudice

dott. Michele Basta