



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Roma - II sezione Lavoro

In composizione monocratica, in persona del Giudice del Tribunale, [REDACTED]
[REDACTED] in funzione di Giudice del Lavoro, lette le note di trattazione scritta depositate
ai sensi dell'art. 127 ter cpc ha pronunciato la seguente sentenza nella causa di lavoro
iscritta nel ruolo generale degli affari contenziosi di lavoro al n. 34163 dell'anno 2023
vertente

TRA

[REDACTED] rappresentata e difesa dagli Avv.ti Matteo Proja Chiara
Mastracci in virtù di procura allegata in atti ;

RICORRENTE

Contro

MINISTERO dell'ISTRUZIONE e DEL MERITO – UFFICIO SCOLASTICO
REGIONALE PER IL LAZIO, in persona dei legali rappresentanti pro tempore,
rappresentati e difesi ex art. 417 bis cpc dal funzionario [REDACTED]

RESISTENTE

Moti in fatto e diritto

Con ricorso depositato il 31 ottobre 2023 e ritualmente notificato, la parte ricorrente in
epigrafe indicata, sulla premessa di aver lavorato con contratti a tempo determinato in
Roma presso gli istituti scolastici ivi indicati per gli anni scolastici dal 2020/2021 al
2022/2023 con contratti a tempo determinato fino al 30 giugno (all. da 2 a 7 del fascicolo
di parte), con mansioni identiche a quelle di docenti assunti a tempo indeterminato, di
non aver tuttavia ricevuto, diversamente dai docenti di ruolo, la carta elettronica
finalizzata all'aggiornamento ed alla formazione professionale, ha chiesto al Tribunale



sez. Lavoro, previa disapplicazione del D.P.C.M. del 28.10.2016, attuativo dell'art. 1 comma 122 Legge 107/2015, nella parte in cui esclude i precari nell'area personale docente; di accertare il diritto all'attribuzione della Carta Elettronica di cui all'art. 1 comma 121 Legge 107/2015, dell'importo nominale di euro 500,00 per ciascun anno scolastico, e così per complessivi euro 1500.

Ha, allegato al riguardo che, con Legge numero 107 del 13 luglio 2015, all'articolo 1 comma 121, era stata prevista l'introduzione di una carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti di ruolo delle istituzioni scolastiche e che l'articolo 2 del DPCM del 23 Febbraio 2015, nel disciplinare le modalità di assegnazione ed utilizzo della carta elettronica ha così disposto" I docenti di ruolo a tempo indeterminato presso istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una carta che è nominativa personale e non trasferibile" ; l'articolo 3 comma.1 del successivo DPCM 28 novembre 2016 nel sostituire il precedente, ha previsto 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 numero 297 e successive modifiche, i docenti in posizioni di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, i docenti nelle scuole all'estero, delle scuole militari".

Ha altresì richiamato le motivazioni contenute nella sentenza del Consiglio di Stato n. 1842/2022 che aveva ritenuto che "l'aggiornamento e la formazione costituiscono un diritto di tutti i docenti di ruolo e non, poiché per gli strumenti, le risorse e le opportunità che garantiscono la formazione in servizio, non vi può essere una disparità di trattamento tra il personale di ruolo e non di ruolo". In particolare il Consiglio di Stato con la predetta pronuncia aveva precisato che tale sistema formativo appare collidere con i precedenti costituzionali degli articoli 3, 35 e 97, sia per la discriminazione che introduce a danno dei docenti non di ruolo, sia, ancora di più, per la lesione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione, evidenziando che " la differenziazione appena descritta collide con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che, sia tutto il personale docente a



poter conseguire un livello adeguato di aggiornamento professionale e di formazione affinché sia garantita la qualità dell'insegnamento complessivo fornito agli studenti...” mentre “ un sistema che, ponendo un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente, continua nondimeno a servirsi, per la fornitura del servizio scolastico, anche di un'altra aliquota di personale docente la quale, tuttavia, resta programmaticamente esclusa dalla formazione e dagli strumenti di ausilio per conseguirsi” .

La parte ricorrente ha inoltre richiamato gli articoli 63 e 64 del CCNL di categoria, che detta regole che pongono a carico dell'amministrazione l'obbligo di fornire a tutto il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti a tempo indeterminato e docenti a tempo determinato, strumenti e risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio, così come l'articolo 282 comma 1 del decreto legislativo 207/94 che prevede: “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 l'approfondimento della preparazione didattica, come partecipazione alla ricerca e all' innovazione didattica pedagogica”.

Ha pertanto concluso deducendo che, in ragione della discriminazione contenuta nel comma 121 della legge 107/2015, lo stesso doveva disapplicarsi e intepretarsi, nel rispetto dei citati parametri costituzionali, come attributiva del diritto alla Carta di aggiornamento per gli anni dedotti anche a proprio favore.

Parte resistente si è tempestivamente costituita ed ha chiesto il rigetto delle domande, eccependo che la formazione è erogata anche al personale assunto con contratti a termine ai sensi degli artt. 63 e 64 CCNL applicato. Ha inoltre richiamato la legge n. 103 del 10 agosto 2023 di conversione del D.L. n. 69 del 13 giugno 2023, il quale all'art. 15 stabilisce che: “La Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'articolo 1, comma 121, primo periodo, della legge 13 luglio 2015, n. 107, è riconosciuta, per l'anno 2023, anche ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile”.



Ha pertanto concluso eccependo da un canto, che solo per i docenti supplenti titolari di contratti a termine annuali, la legge aveva previsto l'erogazione del beneficio e che non sono tali i contratti conclusi fino al termine delle attività didattiche conclusi dalla ricorrente, non potendosi ravvisare discriminazione per diversità di compiti svolti da tale categoria di docenti rispetto a quelli assunti con contratto a tempo indeterminato.

Disposta sostituzione dell'udienza di discussione con lo scambio di note scritte, ai sensi dell'articolo 127 ter c.p.c., parte ricorrente ha richiamato l'indirizzo espresso dalla Suprema Corte in materia ed insistito per l'accoglimento delle domande.

Al fine di decidere la presente controversia, si premette che il principio di non discriminazione contenuto nella Carta sociale europea, sottoscritta a Strasburgo il 13 maggio 1996, all' articolo 10, prevede che "per assicurare l'effettivo esercizio del diritto alla formazione professionale le parti si impegnano ad assicurare e favorire la formazione tecnica e professionale di tutte le persone.. " ... ad "adottare a favore i provvedimenti adeguati ed agevolmente accessibili per la formazione professionale dei lavoratori adulti" ; al contempo si osserva che la clausola numero 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato del 18 Marzo 1999, trasfuso nella direttiva 1999/70 CE del 28 giugno 1999, in relazione alle " condizioni di impiego " dei lavoratori a tempo determinato stabilisce che 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.

Orbene poiché la formazione rientra tra le condizioni di impiego anche per i lavoratori a tempo determinato, deve agli stessi essere riconosciuto il bonus per l'aggiornamento e la formazione professionale dell'importo di euro 500 l'anno al fine appunto di consentire loro la formazione continua.

Ad avviso della scrivente la domanda di accertamento del diritto all'accredito della somma pari ad euro 500 per gli anni scolastici dal 2020/2021 all'anno scolastico



2022/2023, risultando la stipulazione di contratti a termine fino al 30 giugno e per durata superiore ai 180 giorni e perché pacificamente svolta dalla ricorrente attività didattica per ciascun anno scolastico, con compiti e responsabilità quindi paragonabili ai docenti di ruolo, attesa l'ampiezza della durata dell'attività lavorativa svolta.

Si osserva infatti che il diverso trattamento tra docenti assunti a tempo indeterminato e docenti precari, come di recente evidenziato dal Consiglio di Stato con pronuncia d'annullamento del DPCM n. 32313 del 25 settembre 2015 (che ha definito le modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta, indicando come suoi destinatari i docenti di ruolo a tempo indeterminato delle scuole statali) è privo di ragione oggettiva di differente trattamento per i docenti precari, considerando che gli artt. 63 e 64 del CCNL del 29/11/2007, nel disciplinare gli obblighi di formazione, non distinguono tra personale a tempo determinato e personale a tempo indeterminato.

La stessa Corte del Lussemburgo sezione VI, adita in via pregiudiziale dal Tribunale di Vercelli sulla questione oggetto di causa si è così espressa (doc. 8) emessa nella causa C-450/21 : “ 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 del Consiglio, del 28 giugno 1999, 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 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".

La Corte di Giustizia ha osservato, al riguardo, che "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, ... 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 il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa ... 40- 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 45- Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» 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'iscrive 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, punto 40 e giurisprudenza ivi citata). 46- Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una



differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, punto 41 e giurisprudenza ivi citata). 47- ... la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva”.

Lo stesso Consiglio di Stato con la richiamata sentenza n. 1842 del 18.3.2022 ha interpretato come contrari al diritto dell'Unione, gli atti impugnati ed ha provveduto ad annullarli, riconoscendo il diritto a ricevere la carta elettronica anche a favore del personale docente in servizio con contratto a termine, alla luce della stessa disposizione convenzionale (art. 63 CCNL Scuola del 29 novembre 2007), richiamato da parte ricorrente.

Si osserva altresì che il successivo art. 64 del CCNL del Comparto Scuola stabilisce che “ 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 ... per garantire efficacia nei processi di crescita professionale e personalizzare i percorsi formativi saranno favorite le iniziative che fanno ricorso alla formazione a distanza, all'apprendimento in rete e all'autoaggiornamento”.

Con recente pronuncia, infine, la Corte di Cassazione, adita con rinvio pregiudiziale dal Tribunale di Taranto, ha ricostruito compiutamente la fattispecie e, tenuto conto che il legislatore ha utilizzato quale parametro di riferimento l'“anno scolastico”, ha ritenuto che proprio le ragioni obiettive perseguite, sotto il profilo del sostegno alla didattica annua, impediscano di sottrarre il beneficio formativo ai docenti precari incaricati con supplenze annuali o supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche, destinate, in entrambi i casi, a protrarsi per l'intera durata dell'attività didattica, pervenendo ad affermare il principio che: “La Carta Docente di cui all'art. 1, comma 121, L. 107/2015 spetta ai docenti non di ruolo che ricevano incarichi annuali fino al 31.8, ai sensi dell'art. 4, comma 1, L. n. 124 del 1999 o incarichi per docenza fino al termine delle



attività didattiche, ovverosia fino al 30.6, ai sensi dell'art. 4, comma secondo, della L. n. 124 del 1999, senza che rilevi l'omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al Ministero" (cfr. Cassazione, Sezione Lavoro, n. 29961/2023 del 27/10/2023).

In definitiva, pertanto, deve disapplicarsi l'articolo 1, commi 121 e ss., della Legge n. 107/2015 (i D.P.C.M. del 23/9/2015 e del 28/11/2016, applicativi di tal disposizione, sono stati nelle more della decisione della CGUE annullati dal Consiglio di Stato, con l'ordinanza citata) nella parte in cui non riconosce l'assegnazione della Carta elettronica del docente anche al personale docente assunto con contratto a tempo determinato, incaricato con supplenze annuali o supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche.

Né ha rilievo la recente normativa invocata da parte resistente, atteso che l'anno 2023-2024 è estraneo all'accertamento del diritto alla carta elettronica di aggiornamento, richiesto col ricorso.

In relazione alle spese di lite si osserva che in ragione della novità delle questioni esaminate, oggetto delle pronunce della Corte di Giustizia e del giudice amministrativo, nonché della recentissima sentenza della Corte di Cassazione ex art. 363 bis c.p.c., ricorrono gravi ed eccezionali ragioni per compensare integralmente tra le parti, in linea con l'indirizzo più recente espresso in argomento da questa sezione di Tribunale.

P.Q.M.

il Tribunale definitivamente pronunciando sulle domande proposte dalle ricorrente in epigrafe con ricorso depositato il 31 ottobre 2023, ogni altra istanza disattesa, provvede:

1. Dichiarare il diritto della parte ricorrente ad usufruire della carta elettronica per l'aggiornamento per gli anni scolastici dal 2020/2021 al 2022/2023 per il valore di euro 500 per ogni anno scolastico, con accredito della somma complessiva pari ad euro 1500 sulla carta elettronica di aggiornamento;
2. Dichiarare integralmente compensate le spese di lite tra le parti.



Roma 21 marzo 2024

Il Giudice

[REDACTED]

