

Tribunale di Bari, Sezione Lavoro

Trascrizione in forma anonimizzata. Sono stati omessi il nome della parte ricorrente, i nominativi dei difensori e dei funzionari del Ministero, gli istituti scolastici, i numeri di ruolo e di sentenza e gli importi liquidati a titolo di compenso. Il testo non è l'originale firmato digitalmente.

REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BARI

SEZIONE LAVORO

Il Tribunale di Bari, in composizione monocratica, nella persona della dott.ssa

Emanuela Foggetti, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. [OMISSIS] R.G., chiamata all'udienza del 10/6/2026, sostituita

con il deposito di note ex art. 127 ter c.p.c., promossa da

-[OMISSIS], rappresentata e difesa dall'avv. G. Y. Restina

Ricorrente

E

-Ministero dell'Istruzione e del Merito

Resistente Contumace

MOTIVI DELLA DECISIONE IN FATTO E IN DIRITTO

Con ricorso ex art. 414 c.p.c., depositato in data 3/4/2026, la ricorrente, come in

epigrafe indicata, in qualità di docente supplente fino al termine delle attività didattiche

presso l'I.C. "[OMISSIS]" di Bari con riferimento all'a.s. 2025/2026,

premesso di aver prestato servizio alle dipendenze del Ministero convenuto con la

qualifica di docente supplente per i seguenti periodi: A.S. 2023/2024: dall'1/9/2023 al

30/6/2024 e A.S. 2024/2025: dal 12/9/2024 al 30/6/2025, ha agito in giudizio,

rassegnando le seguenti conclusioni:

“ accertare e dichiarare il diritto di parte ricorrente ad usufruire del beneficio

economico della Carta del docente di cui all'art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015

disapplicando o dichiarando l'illegittimità la medesima norma nella parte in cui

riconosce il beneficio economico della Carta elettronica ai soli docenti titolari di

contratto di lavoro a tempo indeterminato, per violazione degli art. 3,35,97 Cost.

nonché della clausola n.4 punto 1 della Direttiva CE n. 70/1999;

per l'effetto, condannare parte resistente a mettere a disposizione della ricorrente

l'importo di € 500,00 per annualità (1.000,00 complessivi) a titolo di carta del docente

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

relativa agli anni 2023/2024 e 2024/2025 per poterne fruire nel rispetto dei vincoli di legge”, con vittoria delle spese di lite da distrarsi.

A sostegno di tale petitum, la ricorrente ha allegato la illegittimità del riconoscimento della Carta del Docente al solo personale docente di ruolo, in quanto in contrasto con i principi costituzionali di uguaglianza (art. 3), di tutela del lavoro e della formazione professionale (art. 35) e di buon andamento della Pubblica Amministrazione (art. 97); ha affermato, inoltre, che riconoscere la Carta in questione solo ai docenti assunti di ruolo si pone in contrasto con il divieto di disparità di trattamento dei lavoratori precari rispetto ai loro omologhi lavoratori a tempo indeterminato, affermato nello specifico dalle clausole 4 e 6 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva n. 1999/70/CE, con riferimento al personale della scuola pubblica, in assenza di ragioni oggettive che giustificano la disparità.

Nonostante la regolarità della notifica, il Ministero dell’Istruzione e del Merito rimaneva contumace.

All’odierna udienza, fissata per la discussione, la causa, istruita documentalmente, è stata decisa come da sentenza con motivazione contestuale.

Il ricorso è fondato e va accolto per quanto di ragione.

Va osservato che pacifica risulta, tra le parti, la circostanza che la ricorrente abbia prestato servizio alle dipendenze del Ministero convenuto quale docente e che i periodi nel corso dei quali il servizio è stato prestato, sono quelli indicati in ricorso (cfr. all. nn. 2 e 3 ricorso).

Né oggetto di contestazione, stante la contumacia del Ministero convenuto, appare la circostanza in virtù della quale la docente, in ragione dei contratti di lavoro surrichiamati, abbia svolto attività lavorativa analoga a quella dei propri colleghi di ruolo, dovendo ella disporre delle medesime competenze professionali ed essendo soggetta all’obbligo di formazione professionale continua al pari dei docenti di ruolo, senza, tuttavia, percepire la carta elettronica del docente.

Tanto premesso, giova ricostruire il quadro normativo e giurisprudenziale nella materia de qua.

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

L’art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015 ha istituito la Carta elettronica del docente allo specifico fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, che, per espresso disposto normativo, non costituisce

retribuzione accessoria né reddito imponibile, 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.

In attuazione di quanto previsto dal successivo comma 122 della legge citata, è stato adottato il d.p.c.m. 23/9/2015, poi sostituito dal d.p.c.m. 28/9/2016: sono stati individuati i beneficiari della carta, identificandoli nei 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.

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)”.

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

Il T.U. delle disposizioni legislative in materia di istruzione (d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297), all'art. 282, ha statuito 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”.

Ruolo centrale alla formazione dei docenti è assegnato anche dal C.C.N.L. Scuola che, all'art. 63, rubricato “Formazione in Servizio”, prevede 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. (...);” anche l’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”.

Da ultimo, va osservato che 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, 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 Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS] 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”.

Alla stregua delle disposizioni normative surrichiamate, emerge che la Carta del Docente rappresenta uno strumento destinato a favorire la formazione del personale docente – elemento essenziale nell’attività lavorativa degli insegnanti – senza che rilevi, in siffatta prospettiva, la distinzione tra docenti assunti a tempo indeterminato e docenti

assunti a tempo determinato.

E tuttavia, va osservato che la l.n. 107/2015 ed i decreti che ad essa hanno dato attuazione hanno limitato il riconoscimento di tale strumento esclusivamente ai docenti assunti a tempo indeterminato, dando luogo, in questo modo, ad una evidente disparità di trattamento a danno dei docenti assunti a tempo determinato, senza che tale scelta risulti fondata su 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.

La previsione che limita la platea dei destinatari ai soli assunti a tempo indeterminato è stata recentemente ritenuta contraria ai precetti costituzionali dal Consiglio di Stato (cfr. Sentenza n. [OMISSIS]), venendo a creare un'ingiustificata discriminazione tra i docenti di ruolo, la cui formazione è obbligatoria, permanente e strutturale, e i docenti non di ruolo, per i quali non vi sarebbe alcun sostegno economico alla formazione.

Un tale sistema, secondo il Consiglio di Stato, 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.; in particolare, ricorrerebbe un contrasto con l'esigenza del sistema scolastico di far sì che sia tutto il personale docente (e non certo 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. Ed il paradosso è ancora più evidente solo che si consideri che il sistema, che pone un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente, 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 - continua il Consiglio di Stato - 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. Ne deriva che il diritto dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale

docente e non solo su un'aliquota di esso... 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. E 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, il quale, all'art. 3, individua tra i beneficiari della Carta anche i docenti in posizione di comando, distacco, fuori ruolo o altrimenti utilizzati, sicché 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 (così Consiglio di Stato, sentenza citata).

Il contrasto evidenziato con gli artt. 3, 35 e 97 Cost., come ancora puntualizzato dal Consiglio di Stato, può essere superato mediante un'interpretazione costituzionalmente Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS] orientata dell'art. 1, commi 121 ss., legge cit.: mancando, nella specie, una norma innovativa rispetto al d. lgs. n. 165/2001, la materia della formazione professionale dei docenti è ancora rimessa alla contrattazione collettiva di categoria, che agli artt. 63 e 64 del Ccnl di riferimento pone a carico dell'Amministrazione l'obbligo di fornire a tutto il personale docente, senza alcuna distinzione tra docenti a tempo indeterminato e a tempo determinato, strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio (così il comma 1 dell'art. 63 cit.). E non vi è dubbio che tra tali strumenti possa (e anzi debba) essere compresa la Carta del docente, di tal che si può, per tale via, affermare che di essa sono destinatari anche i docenti a tempo determinato (...), così colmandosi la lacuna previsionale dell'art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015, che menziona i soli docenti di ruolo (così Consiglio di Stato, sent .cit.).

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;

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

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 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 EURO 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 Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

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).

Anche la Corte di Giustizia Europea ha evidenziato che le ragioni oggettive che giustificano un diverso trattamento economico tra personale assunto a termine e personale assunto a tempo indeterminato devono essere strettamente attinenti alle modalità di svolgimento della prestazione e non possono consistere né nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro (sentenza 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gavieiro Gavieiro e C-456/09, Iglesias Torres); né nel fatto che il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione; né nella circostanza che il trattamento

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

deteriore sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sent. 13.9.2007, C-307/05, Del Cerro Alonso); né, infine, nella sola diversità delle modalità di reclutamento (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11).

Ciò posto, poiché i compiti e le funzioni educative svolte dal personale docente a tempo determinato sono le medesime di quello assunto a tempo indeterminato, un diverso trattamento sulle possibilità di formazione professionale appare del tutto ingiustificato.

Si aggiunga poi che, nella specie, il Ministero convenuto, rimasto contumace, non ha dedotto alcuna concreta e specifica ragione atta a smentire la piena sovrapponibilità 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 surrichiamati, ha svolto un'attività lavorativa analoga a quella dei docenti di ruolo, disponendo delle medesime competenze professionali.

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, tenuto 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 Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

non

riconosce

la

usufruibilità

della Carta Elettronica

del Docente anche

dal

personale docente assunto con contratto a tempo determinato.

Infine, e solo per completezza si osserva che, nelle more del giudizio, lo Stato italiano per adeguarsi alla pronuncia della Corte di Giustizia sopra citata ha emanato l'art. 15 D.L. n. 69/2023, per il quale “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”. Al di là del non chiaro riferimento all'anno 2023 riguardo ad un beneficio che viene riconosciuto per ciascun anno scolastico e non per anno solare, tale disposizione rende evidente che il beneficio della Carta docente rientra tra le condizioni di impiego che, per le ragioni sopra esposte e come sancito anche dalla giurisprudenza comunitaria, non possono essere negate al personale assunto a tempo determinato per il solo fatto dell'apposizione del termine finale al rapporto di lavoro.

Parimenti priva di rilievo è l'argomentazione relativa all'insussistenza del diritto della ricorrente a godere del beneficio della carta docenti per non aver svolto supplenze su

posto vacante e disponibile di diritto sino al 31 agosto.

Ed invero, premesso che la ricorrente ha svolto supplenze sino al termine delle attività didattiche (30/6) in entrambi gli anni scolastici oggetto del presente giudizio (cfr. all. nn. 2 e 3 ricorso), è appena il caso di osservare che il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento attiene al livello qualitativo che va necessariamente garantito dai docenti nello svolgimento delle attività di insegnamento loro demandate: un livello qualitativo che deve essere analogamente elevato, indipendentemente dal fatto che la prestazione sia resa a tempo indeterminato, a tempo determinato per l'intera durata di un anno scolastico; diversamente argomentando, si giungerebbe ad escludere per una parte degli studenti degli istituti scolastici statali – quelli interessati da supplenze di breve periodo – il diritto al medesimo livello qualitativo di insegnamento assicurato agli altri e ciò, evidentemente, non può essere ammesso.

A ciò aggiungasi che la normativa in materia di formazione dei docenti è chiara nel prevedere che la stessa sia obbligatoria, permanente e strutturale per tutti i docenti senza Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

distinzione di sorta circa la natura permanente o più o meno temporanea del rapporto di lavoro, atteso che essa risponde all'esigenza di miglioramento dell'offerta formativa che sottende la funzione dell'insegnamento anche per il tramite della carta docenti.

Sotto tale profilo, giova richiamare i principi di diritto affermati di recente dai Giudici di legittimità con sentenza n. 29961 del 27/10/2023: “1. La Carta del Docente di cui all’art. 1, comma 121, l. n. 107 del 2015 spetta ai docenti non di ruolo che ricevano incarichi annuali fino al 31 agosto, ai sensi dell’art. 4, comma 1, l. n. 124 del 1999 o incarichi per docenza fino al termine delle attività di didattiche, ovverosia fino al 30 giugno, ai sensi dell’art. 4, comma 2, della l. n. 124 del 1999, senza che rilevi l’omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al Ministero.

2. Ai docenti di cui al punto 1, ai quali il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, l. n. 107 del 2015 non sia stato tempestivamente riconosciuto e che, al momento della pronuncia giudiziale sul loro diritto, siano interni al sistema delle docenze scolastiche, perché iscritti nelle graduatorie per le supplenze, incaricati di una supplenza o transitati in ruolo, spetta l’adempimento in forma specifica, per l’attribuzione della Carta Docente, secondo il sistema proprio di essa e per un valore corrispondente a quello perduto, oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell’art. 22, comma 36, della l. n. 724 del 1994, dalla data del diritto all’accredito alla concreta attribuzione.

3. Ai docenti di cui al punto 1, ai quali il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, l. n. 107 del 2015 non sia stato tempestivamente riconosciuto e che, al momento della pronuncia

giudiziale, siano fuoriusciti dal sistema delle docenze scolastiche, per cessazione dal servizio di ruolo o per cancellazione dalle graduatorie per le supplenze, spetta il risarcimento, per i danni che siano da essi allegati, rispetto ai quali, oltre alla prova presuntiva, può ammettersi la liquidazione equitativa, da parte del giudice del merito, nella misura più adeguata al caso di specie, tenuto conto delle circostanze del caso concreto (tra cui ad es. la durata della permanenza nel sistema scolastico, cui l'attribuzione è funzionale, o quant'altro rilevi), ed entro il massimo costituito dal valore della Carta, salvo allegazione e prova specifica di un maggior pregiudizio.

4. L'azione di adempimento in forma specifica per l'attribuzione della Carta Docente si prescrive nel termine quinquennale di cui all'art. 2948, n. 4 c.c., che decorre dalla data in cui è sorto il diritto all'accredito, ovverosia, per i casi di cui all'art. 4, comma 1 e 2, Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

l. n. 124 del 1999, dalla data del conferimento dell'incarico di supplenza o, se posteriore, dalla data in cui il sistema telematico consentiva anno per anno la registrazione sulla corrispondente piattaforma informatica; la prescrizione delle azioni risarcitorie per mancata attribuzione della Carta Docente, stante la natura contrattuale della responsabilità, è decennale ed il termine decorre, per i docenti già transitati in ruolo e cessati dal servizio o non più iscritti nelle graduatorie per le supplenze, dalla data della loro fuoriuscita dal sistema scolastico”.

Ebbene, passando alla disamina del caso di specie, occorre rilevare che la parte ricorrente ha svolto attività di docenza a tempo determinato negli anni scolastici indicati in ricorso, come documentato dai contratti di lavoro allegati, senza aver fruito della Carta elettronica del docente.

La domanda va, pertanto, accolta per gli aa.ss. richiesti in ricorso e, quindi, per gli aa.ss. 2023/2024 e 2024/2025.

Inoltre e per quanto riguarda la condizione di “interni” o “esterni” al sistema delle docenze scolastiche che assume rilievo, secondo la citata decisione della Corte di Cassazione, ai fini dell'individuazione del tipo di tutela che deve attribuirsi in concreto al docente cui spetti il diritto alla Carta Docenti (adempimento in forma specifica nel primo caso e risarcimento in forma equivalente nel secondo caso), non v'è questione di corretta qualificazione della pretesa oggetto di causa, avendo la ricorrente promosso azione di adempimento ed avendo dato prova di essere docente attualmente titolare di contratto sino al termine delle attività didattiche (cfr. all. n. 1 ricorso), ditalchè, deve ritenersi che la ricorrente sia interna al sistema scolastico.

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 accredito sulla Carta elettronica del Docente della somma di € 1.000,00 in relazione agli anni scolastici dedotti in giudizio.

In ordine alle spese del giudizio, si osserva che, tenuto conto che il giudizio è stato introdotto in epoca successiva alla pronuncia della Suprema Corte n. 29961/2023 e che il Ministero convenuto non ha adempiuto spontaneamente, costringendo l’istante a Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]

promuovere il ricorso al Giudice del Lavoro, esse seguono la soccombenza e vanno liquidate nella misura indicata in dispositivo, tenuto conto dell’ammontare del bonus riconosciuto (€ 1.000,00) e dell’assenza di attività istruttoria, con distrazione.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bari, Sezione Lavoro, in persona della dott.ssa Emanuela Foggetti, definitivamente pronunciando sul ricorso proposto da [OMISSIS] nei confronti del Ministero dell’Istruzione e del Merito, in data 3/4/2026, ogni diversa istanza, eccezione o deduzione disattesa, così provvede:

- accerta e dichiara il diritto della ricorrente [OMISSIS] 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 l’anno scolastico 2023/2024 e per l’anno scolastico 2024/2025, così come riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato;
- condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito alla corresponsione alla parte ricorrente, mediante accredito sulla Carta elettronica del Docente, dell'importo nominale di € 1.000,00, oltre interessi legali dalla maturazione del credito sino al saldo, quale contributo alla formazione professionale della docente;
- condanna il Ministero dell'Istruzione e del Merito alla rifusione delle spese di lite che liquida in euro 515,00 per compensi, oltre rimborso spese forfettario al 15%, IVA e CPA, oltre contributo unificato se versato, con distrazione in favore del difensore di parte ricorrente dichiaratosi antistatario.

Bari, 10/6/2026

Il Giudice

dott.ssa Emanuela Foggetti

Sentenza n. [OMISSIS] pubbl. il 10/[OMISSIS] R.G. [OMISSIS]