

Tribunale Ordinario di Padova, 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 e' l'originale firmato digitalmente.

TRIBUNALE ORDINARIO DI PADOVA

SEZIONE I CIVILE - Controversie del lavoro

n. [OMISSIS] R.G.

VERBALE DI CAUSA

Oggi 7 maggio 2026, il Giudice dà atto:

-

che con provvedimento del 20.2.2026 è stato disposto che l'odierna udienza si svolgesse nelle forme dell'art. 127 cpc, senza contestazioni delle parti;

-

che parte ricorrente ha depositato proprie note di udienza in data 4.5.2026, il cui contenuto è qui richiamato;

-

che parte resistente non ha depositato note di udienza essendo rimasta contumace.

Il Giudice, preso atto del contenuto delle note di udienza, dichiara la contumacia del Ministero e decide la causa con sentenza a norma degli artt. 429 e 127ter cpc, allegata al presente verbale.

Il Giudice

dott. Pier Francesco Bazzega

Tribunale di Padova

SEZIONE LAVORO

SENTENZA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

nella causa civile iscritta al n. [OMISSIS] RG. promossa da

[OMISSIS], (C.F. [OMISSIS])

-ricorrente -

con il patrocinio dell'avv. GENEROSO YURI RESTINA,

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, (C.F.80185250588)

-convenuto contumace-

Conclusioni delle parti:

come da note per l'udienza cartolare del 7.5.2026.

Ragioni di fatto e di diritto della decisione

Le posizioni delle parti.

Parte ricorrente ha introdotto il presente giudizio allegando di essere un'insegnante attualmente assunta a tempo determinato, di aver prestato servizio alle dipendenze del Ministero dell'Istruzione e del Merito (MIM) in forza di un contratto fino al termine delle attività didattiche per gli anni scolastici 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025 nei periodi dal 15.10.2021 al 15.10.2021, dal 18.10.2021 al 28.10.2021, dal 2.11.2021 al 12.11.2021, dal 22.11.2021 al 26.11.2021, dal 29.11.2021 al 10.12.2021, dal 13.12.2021 al 23.12.2021, dal 10.1.2022 al 14.1.2022, dal 17.1.2022 al 17.1.2022, dal 31.1.2022 al 4.2.2022, dal 7.2.2022 al 11.2.2022, dal 14.2.2022 al 16.2.2022, dal 17.5.2022 al 18.5.2022, dal 19.5.2022 al 20.5.2022, dal 6.6.2022 al 8.6.2022, dal 9.6.2022 al 9.6.2022, dal 10.6.2022 al 10.6.2022, dal 24.6.2022 al 24.6.2022, dal 19.9.2022 al 30.6.2023, dal 20.9.2023 al 30.6.2024 e dal 23.9.2024 al 30.6.2025, e di non aver fruito della "Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione", dell'importo di € 500,00 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025, pur avendone diritto.

Ha pertanto chiesto l'accoglimento delle 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 (€ 2.000,00 complessivi) a titolo di carta del docente relativa agli anni 2021/2022 – 2022/2023 – 2023/2024 – 2024/2025 per poterne fruire nel rispetto dei vincoli di legge. Con vittoria di spese di lite ed ulteriori compensi da distrarsi in favore del procuratore antistatario, maggiorate per effetto dei collegamenti ipertestuali dell'atto.". Il Ministero convenuto, nonostante regolare notifica, non si è costituito ed è rimasto contumace. Le domande di parte ricorrente sono fondate e vanno accolte, nei limiti e per le ragioni che si espongono.

La normativa di riferimento.

L'erogazione annuale della somma di € 500,00 mediante Carta elettronica è stata prevista dall'art. 1 co. 121 della Legge n. 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”.

Dal tenore della norma emerge in maniera chiara come la finalità di tale indennità sia la formazione del personale docente e che la stessa erogazione non costituisca retribuzione.

Il successivo comma n. 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 23.9.2015 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 28.11.2016 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” (art. 3 comma 1); “la Carta non è più fruibile all’atto della cessazione dal servizio” (art. 3 comma 2); “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” (art. 6 comma 6).

Dalla lettura di tali disposizioni emerge come la Carta elettronica per la formazione e l’aggiornamento del personale docente spetti ai soli docenti di ruolo, a prescindere dall’orario di lavoro osservato (tempo pieno o parziale) e dallo svolgimento effettivo della prestazione nell’anno scolastico di riferimento; ne sono esclusi, invece, i docenti con contratto a tempo determinato.

L’art. 15 del D.L. n. 69/2023 – convertito con modificazioni in Legge n. 103/2023 – ha poi esteso, inoltre, per l’anno 2023 e ai soli “docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile”, il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, della Legge n. 107/2015.

Sulla normativa è quindi intervenuta dapprima la Legge di bilancio 2025 (L. 30.12.2024, n. 207), che ha modificato l’art. 1 co. 121 L. 107/2015 (i) estendendo il bonus docente anche al “docente con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile”, determinandone l’importo non più nella misura fissa di € 500 ma “fino a euro 500 annui per ciascun anno scolastico”, nonché (ii) demandando ad apposito decreto del Ministro dell’istruzione e del merito, di concerto con il Ministro

dell'economia e delle finanze, il compito di definire "i criteri e le modalità di assegnazione della Carta nonché annualmente l'importo nominale della stessa", sulla base del numero dei docenti che ne avranno diritto.

Successivamente, il D.L. n. 45 del 7.4.2025, convertito con modificazioni in L. 5.6.2025 n. 79, ha aggiunto al predetto art. 1 co. 121 un quarto periodo del seguente tenore: "A decorrere dall'anno scolastico 2025/2026, con decreto del Ministro dell'istruzione e del merito, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione della Carta nonché annualmente l'importo nominale della stessa sulla base del numero dei docenti di cui al primo periodo e delle risorse di cui al comma 123. Per l'anno scolastico 2024/2025 continuano ad applicarsi le modalità e i criteri definiti con il decreto di cui al comma 122".

Occorre verificare se la diversità di trattamento tra docenti a tempo indeterminato e docenti a tempo determinato, a danno di questi ultimi, trovi giustificazione nelle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il giudizio di "comparabilità" tra docenti a tempo indeterminato e docenti a tempo determinato.

La posizione della giurisprudenza.

Le prescrizioni dell'art. 4 della Direttiva 1999/70/CE sono da tempo considerate direttamente applicabili nel nostro ordinamento (cfr. sentenza CGUE, cause riunite C-444/09 e C-456/09, Gaviero: "La clausola 4 punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che figura nell'allegato della direttiva 1999/70, è incondizionata e sufficientemente precisa da poter essere invocata nei confronti dello Stato da dipendenti pubblici temporanei dinanzi ad un giudice nazionale").

Di conseguenza, i giudici nazionali, tenuti ad assicurare ai singoli la tutela giurisdizionale che deriva dalle norme del diritto dell'Unione e a garantirne la piena efficacia, debbono disapplicare, ove risulti preclusa l'interpretazione conforme, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (sentenza CGUE, C-177/10, Rosada Santana, punti da 46 a 56, cfr. Cass. del 9 giugno 2021, n. 16096).

Sulla questione della compatibilità con il diritto dell'Unione europea dell'esclusione dalla fruizione della Carta elettronica da parte del personale docente a tempo determinato è intervenuta ripetutamente 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 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, 18.5.2022 C-450/21).

Occorre precisare come la Corte di Giustizia riconosca al giudice del rinvio il compito di valutare se colui il quale richiede il beneficio “allorché era alle dipendenze del Ministero con contratti di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei lavoratori assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo”.

Considerato che, in astratto, non appare sussistere alcuna ragione obiettiva, nel significato elaborato dalla Corte di Giustizia, che giustifichi la mancata estensione ai docenti a termine della prestazione di cui si discute, è allora necessario verificare se in concreto parte ricorrente non possa ritenersi “in una situazione comparabile” al docente di ruolo a cui la Carta è riconosciuta dalla norma di legge.

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. n. 2468 del 8 febbraio 2016) e sono vincolanti per i giudici nazionali.

Anche il Consiglio di Stato, nella pronuncia n. 1842 del 16.3.2022 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. In particolare, secondo il Consiglio di Stato, “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 [...] 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, comma 121 della Legge 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 co. 121 e segg. della Legge 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 che 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 Legge 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 il C.d.S. nella stessa pronuncia n. 1842 del 16.3.2022).

Dalla lettura dell'art. 1 co. 121 e ss. Legge n. 107/2015 emerge che la ratio legis è quella di garantire un costante accesso alla formazione e all'aggiornamento del docente. La previsione appare quindi concretizzare una sorta di investimento da parte del Ministero nella formazione personale e professionale di una figura chiave per la collettività.

La formazione e l'aggiornamento del docente non può che essere considerata identica sia per i docenti assunti a tempo indeterminato che per quelli assunti a tempo determinato, quantomeno relativamente – nei termini in cui si dirà – alle supplenze di cui all'art. 4 co. 1 e 2 L. n. 124/1999. A ragionare diversamente, infatti, si dovrebbe ipotizzare che l'attività svolta dai docenti cosiddetti precari possa essere caratterizzata da un minor grado di aggiornamento rispetto al personale docente, il che certamente risulterebbe irragionevole ed in contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza e finirebbe anche con il ledere il diritto all'istruzione costituzionalmente garantito, perché, in tal modo, si avrebbe un corpo docenti la cui formazione è differenziata a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro.

Ne deriva che il lavoratore a tempo determinato può ritenersi effettivamente comparabile al docente di ruolo destinatario per legge della Carta elettronica, qualora sia stato assunto a termine, nell'anno scolastico a cui si riferisce il beneficio richiesto, per un periodo sufficientemente lungo da garantire quella stabilità di rapporto che porti a presumere che della spesa in formazione fatta in favore del docente il Ministero possa trarre un vantaggio.

Infatti, la Corte di Cassazione, investita della questione in via pregiudiziale, con sentenza n. 29961 del 27.10.2023 ha sottolineato come l'attribuzione del beneficio "per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole" (art. 1 co. 121 cit.) e parametrato in misura "annua" alla somma pari a € 500,00 (o "fino ad e 500,00") e "per anno scolastico", "evidenzia la connessione temporale tra tale sostegno alla formazione e la didattica, calibrandolo in ragione di un tale periodo di durata di quest'ultima. [...] Il nesso tra la Carta Docente e la didattica è evidenziato altresì dall'incipit della norma istitutiva, ove si dice che la Carta è finalizzata a «sostenere la formazione continua dei docenti», ma vi si affianca l'aggiunta del fine di «valorizzarne le competenze professionali», il che indirizza verso un obiettivo di migliore svolgimento del servizio nella sua interezza proprio attraverso l'incremento di professionalità del personale e della didattica su base annua cui esso è stato rivolto" (Cass. 29961/2023 cit.).

In altri termini, la Carta docente si configura quale misura non tanto rivolta alla formazione del personale docente in sé e per sé considerato (sia esso di ruolo o precario), ma in particolare a sostegno

alla didattica “annua”, finalizzata al miglior perseguimento dell’interesse del servizio scolastico (scelta che, di per sé, “esprime chiaramente una scelta di discrezionalità normativa” del legislatore: Cass. 29961/2023 cit.).

Alla luce della “connessione temporale” esistente tra il diritto alla Carta elettronica e la “didattica annuale” appare ingiustificata la limitazione del beneficio suddetto ai soli insegnanti di ruolo, con esclusione dei “docenti a tempo determinato che, essendo chiamati a lavorare sul medesimo piano didattico-temporale [...] risultano quindi, da ogni punto di vista, comparabili” (Cass. 29961/2023 cit.), ma ciò conduce alla necessità di individuare dei criteri sulla base dei quali svolgere tale giudizio di comparazione.

La posizione dei lavoratori docenti incaricati di supplenze “brevi” o “brevissime”.

Se non appaiono sussistere problemi con riguardo ai docenti a termine che svolgono supplenze annuali o almeno fino al termine delle attività didattiche (art. 4 co. 1 e 2 l. 124/1999), certamente più problematica risulta la questione se possano ritenersi effettivamente comparabili ai docenti di ruolo, beneficiari della Carta, le posizioni dei docenti incaricati di supplenze per periodi più brevi; se, cioè, “non spetti nulla oppure si applichi una regola pro rata temporis, tale da ricalibrare la misura del beneficio in ragione del ridursi dei periodi di insegnamento e dell’incidenza di esso sulla didattica; oppure ancora se, qualora, si debba giungere ad un riconoscimento pro rata, esistano durate talmente minime dei rapporti che, sempre ed in ogni caso, escludano qualsivoglia attribuzione” (Cass. n. 29961/2023, cit., che sul punto non ha enunciato uno specifico principio di diritto, trattandosi di questione estranea al giudizio a quo).

A tal fine sono molteplici i parametri di comparabilità in concreto che possono assumere rilevanza orientativa, quale ad esempio il termine di durata di almeno 5 mesi (150 giorni) di prestazione lavorativa nell’anno scolastico, pari all’entità minima della prestazione di un docente di ruolo part time ai sensi dell’art. 39 comma 4 CCNL e dell’art. 4.1 del O.M. n. 55/1998 (cioè il 50% dell’orario di docenza dell’insegnante full time), a cui la normativa riconosce il bonus in misura piena.

Come ritenuto da Cass. n. 29961/2023, la situazione del docente di ruolo part time non è tout court sovrapponibile alla situazione del docente a tempo determinato; tale soglia può, però, rappresentare un elemento di valutazione che concorre, unitamente ad ogni altro, con la dovuta approssimazione, ad orientare il giudizio di effettiva comparabilità tra la prestazione lavorativa svolta a termine da un determinato docente in un determinato anno scolastico e la prestazione lavorativa a tempo indeterminato svolta da tutte le categorie di docenti cui il diritto alla Carta elettronica è riconosciuto dal sistema normativo.

Del pari, altro parametro orientativo utile ai fini del giudizio di comparabilità - seppur non in sé esaustivo, alla luce della già citata pronuncia della Suprema Corte - è il termine di durata superiore ai 180 giorni di attività lavorativa, cui fanno riferimento l’art. 11 co. 14 Legge n. 124/99 e l’art. 489 D.

Lgs. n. 297/94, ai fini dell'equiparazione rispetto alla supplenza annuale.

Dal canto suo, la Suprema Corte (n. 29961/2023, cit.), ha comunque affermato che “la connessione dell'attribuzione della Carta ad una didattica annua verrebbe ingiustificatamente alterata se ad individuare i presupposti per il godimento del beneficio bastasse una mera sommatoria di giorni numericamente pari a quelli che un certo docente, con particolari condizioni di lavoro quali il part time, deve svolgere o se addirittura il raffronto andasse verso chi non svolge al momento attività didattica o se ancora dovesse valorizzarsi, al fine di estendere a tutti il beneficio, il fatto che un docente di ruolo occasionalmente inizi a prestare servizio ad anno scolastico in corso. [...] Lo strumento antidiscriminatorio, nella sua estrema delicatezza, non può fondarsi su raffronti tra sottocategorie di situazioni individuali, rischiando altrimenti, attraverso un'estensione a catena di una qualsivoglia migliore tutela, di interferire in modo ingestibile sulle regolazioni complessive di un fenomeno che il legislatore tenti di impostare”.

Ciò impone, comunque, di tenere in considerazione, ai fini di un corretto giudizio di piena comparabilità, “anche la logica delle scelte legislative, che appunto si muovono sul piano del sostegno pieno, con la Carta Docente, alla didattica «annua»” (Cass. n. 29961/2023, cit.).

Sul punto, è però da ultimo nuovamente intervenuta la CGUE (sez. X, 3.7.2025 C-268/24), ancora una volta adita in sede di rinvio pregiudiziale, che con riferimento al caso di una docente che nell'a.s. di riferimento aveva “effettuato una serie di supplenze in tre istituti scolastici diversi, in tre periodi distinti dell'anno, vale a dire dall'8 ottobre al 22 dicembre 2021, dal 24 gennaio al 10 febbraio 2022 e dall'11 febbraio al 27 maggio 2022”, ha statuito che “la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale, come interpretata da un giudice nazionale supremo, che riserva il beneficio della carta elettronica dell'importo nominale di EUR 500 annui, che consente l'acquisto di diversi beni e servizi destinati a sostenere la formazione continua dei docenti, ai docenti di ruolo e ai docenti non di ruolo che effettuano supplenze per la durata dell'anno scolastico, ad esclusione dei docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata, a meno che tale esclusione non sia giustificata da ragioni oggettive ai sensi di tale disposizione. Il solo fatto che l'attività di questi ultimi non sia destinata a protrarsi fino al termine dell'anno scolastico non costituisce una siffatta ragione oggettiva”.

La Corte ha affermato che “anche supponendo che la normativa nazionale di cui si tratta nel procedimento principale abbia effettivamente l'obiettivo di sostenere specificamente ed esclusivamente la didattica scolastica annua, occorre inoltre che la differenza di trattamento tra docenti di ruolo, che dispongono di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e docenti non di ruolo che effettuano supplenze di breve durata, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato, risponda a un'esigenza reale e non derivi, in realtà, da una scelta piuttosto assimilabile a un criterio che si basa, in modo generale ed astratto, esclusivamente sulla durata stessa

dell'impiego", e che "contrariamente a quanto sostiene il governo italiano, i docenti non di ruolo incaricati di supplenze di breve durata sembrano esercitare un'attività didattica, al pari di quella dei docenti di ruolo che essi sostituiscono, che rientra nell'ambito della programmazione della didattica annua degli istituti scolastici di interesse, e ciò per la durata della loro assunzione. Pertanto (...) appare incoerente, alla luce dell'obiettivo consistente nel migliorare la qualità della didattica annua, escludere dal beneficio della carta elettronica di cui si tratta i docenti incaricati di supplenze di breve durata [... i quali ...] potrebbero persino avere bisogni formativi maggiori, quando siano all'inizio della loro attività professionale o siano chiamati ad insegnare diverse materie in diverse scuole". Spetta al giudice del rinvio valutare la sussistenza di tali ragioni oggettive ("elementi precisi e concreti che contraddistinguono la condizione di impiego di cui trattasi nel particolare contesto in cui essa si inserisce e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti a tal fine necessaria. Detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla natura particolare delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro"), o che "il carattere eventualmente breve e saltuario di talune supplenze che i docenti non di ruolo (...) possono essere chiamati ad effettuare sia peraltro tale da modificare sostanzialmente le funzioni di tali docenti, o addirittura la natura del loro lavoro di insegnante o le condizioni di esercizio di quest'ultimo".

Sotto altro profilo, la CGUE ha peraltro affermato altresì che "la normativa nazionale di cui si tratta (...) non sembra applicare il principio del pro rata temporis, quale previsto al punto 2 della clausola 4 dell'accordo quadro (...), dal momento che l'importo dell'indennità annuale concessa sotto forma della carta elettronica di cui si tratta è fisso e non dipende dalla durata effettiva dei periodi durante i quali i docenti interessati hanno lavorato. In tali circostanze, la normativa nazionale di cui si tratta (...) non risulta conforme ai requisiti di cui al punto 69 della presente sentenza ["oltre al fatto che una siffatta differenza di trattamento deve rispondere a una reale necessità, essa deve essere tale da consentire di conseguire l'obiettivo perseguito ed essere necessaria a tal fine. Inoltre, siffatto obiettivo deve essere perseguito in modo coerente e sistematico"], circostanza che spetta tuttavia, in definitiva, al giudice del rinvio valutare".

Il permanere dell'interesse alla formazione.

Occorre evidenziare che "la mancata attribuzione degli importi che erano dovuti per le annate in cui siano state svolte le supplenze non significhi che vi sia perdita di interesse rispetto all'ottenimento successivo di essi, che anzi deve presumersi persista nella misura in cui chi agisce sia ancora interno al sistema educativo scolastico, in ragione della persistenza del diritto-dovere formativo. Di converso, in tali casi, non viene meno neanche l'interesse datoriale ad adempiere con quelle

modalità, proprio perché l'inserimento dell'insegnante nel sistema educativo giustifica anche l'attribuzione successiva del beneficio in relazione al permanere di esigenze formative" (Cass. n. 29961/2023 cit., con sottolineatura dello scrivente).

Di conseguenza, occorre interpretare l'art. 3 co. 2 DPCM 28.11.2016, laddove prevede che "la Carta non è più fruibile all'atto di cessazione dal servizio", nel senso che la Carta non sia più fruibile non tanto alla cessazione della supplenza, quanto piuttosto alla fuoriuscita dall'ordinamento scolastico, in quanto è "in quel momento che si verifica il venir meno dell'interesse bilaterale alla formazione che governa appunto il momento estintivo del diritto alla fruizione delle utilità conseguenti all'attribuzione della Carta Docente" (Cass. n. 29961/23 cit.). Non è, quindi, da escludere – salva la prescrizione – il riconoscimento del beneficio in questione qualora il docente che abbia svolto supplenze per anni scolastici precedenti, durante i quali non ha ottenuto la Carta docente, non sia attualmente in servizio, purché permanga la sua iscrizione alle liste.

Inoltre, non può poi ritenersi che il bonus accreditato sulla carta sia 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 in tal modo 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.

Come chiarito dalla Cassazione "se il docente precario che, in una certa annualità, abbia maturato il diritto alla Carta, resti iscritto nelle graduatorie (ad esaurimento, provinciali o di istituto), per le supplenze e, eventualmente, riceva anche incarichi di supplenza, permane l'inserimento nel sistema scolastico che giustifica l'esercizio del diritto all'adempimento ed ancor più se egli transiti in ruolo". Perciò il docente precario può chiedere l'adempimento dell'obbligo di erogazione della Carta docente fintantoché persista un interesse alla formazione e al sostegno alla didattica "annua", e cioè fino alla fuoriuscita dal sistema scolastico.

La cessazione dal servizio, ai sensi dell'art. 3 co. 2 del DPCM del 2016, è causa di estinzione del diritto a fruire del beneficio, residuando in capo all'interessato il solo diritto al risarcimento del danno, come tale soggetto agli ordinari oneri di allegazione e di prova nell'an (con specifico riferimento alla allegazione e prova degli esborsi sostenuti per adempiere agli obblighi di aggiornamento e di

formazione che avrebbero potuto essere altrimenti soddisfatti dalla Carta).

Il caso di specie.

Tanto premesso, nel caso di specie, risulta documentato che parte ricorrente è attualmente in servizio in forza di un contratto a tempo determinato (doc. 1 parte ricorrente), ed ha svolto, per gli anni scolastici 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025 nei periodi dal 19.9.2022 al 30.6.2023, dal 20.9.2023 al 30.6.2024 e dal 23.9.2024 al 30.6.2025 in modo continuo e in virtù di un unico contratto di lavoro, attività di supplenza di durata complessiva superiore a 180 giorni, e sempre fino al termine delle attività didattiche.

Pertanto, nel caso di specie, ai fini della fruizione del beneficio di cui all'art. 1 co. 121 Legge n. 107/2015, la posizione di parte ricorrente è senz'altro comparabile a quella propria del docente di ruolo, dal che consegue l'accoglimento della domanda.

Il Ministero, rimasto contumace, non ha allegato né offerto di provare 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.

Invece, con riferimento all'anno scolastico 2021-2022, il ricorrente ha lavorato per un numero di giorni significativamente inferiore a 150 giorni per come si evince dal contratto prodotto in giudizio (doc. 5 di parte ricorrente). Pertanto, si rigetta la domanda per tale annualità.

La domanda svolta dalla parte ricorrente deve intendersi quale adempimento dell'obbligo stabilito dall'art. 1, co. 121, Legge n. 107/2015, con la conseguenza che non potrà essere riconosciuta a tale titolo una somma liquida di denaro, poiché il divieto di discriminazione che fonda la decisione impone di riconoscere al docente fuori ruolo la medesima prestazione prevista in favore dei docenti di ruolo, che consiste nella disponibilità di una determinata provvista per acquisti di tipo determinato e accomunati dalla finalità formativa.

In conclusione, disapplicati l'art. 1 commi 121, 122, e 123 della Legge n. 107/1915, l'art. 3 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016, nella parte in cui limitano l'assegnazione della Carta elettronica ai soli docenti a tempo indeterminato, va accertato il diritto di parte ricorrente al beneficio di cui all'art. 1 comma 121 della Legge n. 107/2015 per gli anni scolastici 2022-2023 e 2023-2024 ed altresì per l'anno scolastico 2024-2025, anche in ragione del che fatto che il Ministero non ha fornito prova che per tale annualità la Carta sia stata costituita in favore della parte ricorrente e vi sia stata accreditata la somma prevista dalla legge, sicché il Ministero convenuto va condannato a costituire in favore di parte ricorrente ai sensi degli artt. 2, 5, 6 e 8 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016 una Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'art. 1 comma 121 della Legge n. 107/2015, con le medesime modalità con cui è riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, con accredito sulla detta Carta elettronica della somma pari a € 500,00 per gli anni scolastici 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025, svolti a tempo determinato.

Di tale somma la parte ricorrente potrà fruire con le modalità e i limiti di cui all'articolo 1 comma 121 e ss. Legge n. 107/2015.

Le spese.

La decisione sulle spese – liquidate in dispositivo applicando il DM 55/2014 con riguardo alle sole fasi effettivamente celebrate di studio ed introduttiva della controversia, scaglione di valore compreso tra € 1.100,01 ed € 5.200,00, valori tra i minimi ed i medi tabellari, senza aumento ai sensi dell'art.

4, comma 1 bis D.M. 55/2014 (€ [OMISSIS]), giudicati del tutto congrui all'attività svolta, considerato il carattere manifestamente seriale della controversia secondo i valori minimi considerato il carattere seriale delle questioni – segue la regola della soccombenza.

p.q.m.

Il Giudice, definitivamente decidendo:

1. rigetta la domanda di parte ricorrente per l'anno scolastico 2021-2022;
2. accerta il diritto di parte ricorrente al beneficio di cui all'art. 1 comma 121 Legge n. 107/2015, per gli anni scolastici 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025;
3. condanna il Ministero convenuto a costituire in favore di parte ricorrente, ai sensi degli artt. 2, 5, 6 e 8 del D.P.C.M. del 28 novembre 2016, una Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all'art. 1 comma 121 Legge n. 107/2015, con le medesime modalità con cui è riconosciuta al personale assunto a tempo indeterminato, con accredito sulla detta Carta della somma pari a € 500,00 per gli anni scolastici 2022-2023, 2023-2024 e 2024-2025;
4. condanna il Ministero convenuto a rifondere alla parte ricorrente le spese di lite, che liquida in € [OMISSIS], oltre 15% per spese generali, I.V.A. e C.P.A., con distrazione in favore del procuratore antistatario.

Sentenza resa ex art. 429 cpc.

Padova, 7.5.2026

Il Giudice

dott. Pier Francesco Bazzega