

**R.G. n. \*\*\*\*/2023**



**TRIBUNALE ORDINARIO DI BOLOGNA**

SEZIONE LAVORO

VERBALE DELLA CAUSA R.g. n. \*\*\*\*/2023

tra

\*\*\*\*\*

RICORRENTE

e

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

RESISTENTE

Oggi **21 novembre 2023**, innanzi al dott. \*\*\*\*\*, sono comparsi: l'avv. GHERARDINI in sost. avv. GANZERLI CINZIA per parte ricorrente \*\*\*\*\*, che rileva come la \*\*\*\*\* sia attualmente in servizio come da cedolino allegato:

Nonché, per parte resistente MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO, la dr.ssa \*\*\*\*\*.

I procuratori si riportano ai rispettivi atti, insistono nelle conclusioni anche istruttorie e discutono oralmente la causa

Il Giudice

all'esito della discussione orale pronuncia separata sentenza con motivazione contestuale di cui dà lettura all'esito della camera di consiglio.

il giudice

\*\*\*\*\*

N. R.G. \*\*\*\*\*/2023



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

**TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA**  
**SEZIONE LAVORO**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. \*\*\*\*\*  
ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta al R.G. n. \*\*\*\*\*/2023 promossa da:

\*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*

Rappresentata e difesa dall'Avv. GANZERLI CINZIA e dall'Avv. NASO DOMENICO

**PARTE RICORRENTE**

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (cf/PI: \*\*\*\*\*)

Rappresentata e difesa dalle dr.sse \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*, \*\*\*\*\*

**PARTE RESISTENTE**

Avente ad oggetto: carta docente

**MOTIVI DELLA DECISIONE**

A) Le ricorrenti, tutte attualmente titolari di incarico, allegano di avere prestato negli anni precedenti attività di docente con plurimi contratti annuali o fino al termine delle attività didattiche senza fruire del beneficio di euro 500,00 previsto dall'art. 1 Legge 107/2015 per la formazione e l'aggiornamento del personale docente.

Eccepiscono che la normativa di settore, limitando soltanto al personale docente di ruolo il beneficio, violi il principio di non discriminazione del personale a tempo determinato sancito

a livello comunitario e chiedono, pertanto, il riconoscimento del diritto vantato e l'erogazione delle somme maturate.

B) Costituendosi in giudizio, il Ministero rileva che non si tratterebbe di una discriminazione nel senso inteso dai ricorrenti, in quanto il beneficio richiesto atterrebbe alla clausola 6 e non alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, con la conseguenza che, a differenza di ciò che accade per il trattamento economico, in queste ipotesi il dettato normativo comunitario prevede l'espressione «*solo per quanto possibile*». Sostiene, infine, che non possa essere riconosciuta una somma equivalente a quella che doveva essere assegnata, potendo rivendicarsi unicamente l'attivazione della carta docente, strumento funzionale anche al controllo e alla rendicontazione delle somme assegnate.

Eccepivano, poi, per la ricorrente \*\*\*\*\* la non attualità di un rapporto con la PA e un orario inferiore al 50% dell'ordinario.

C) Non necessitando istruttoria, il ricorso è stato discusso e deciso all'odierna udienza.

L'art 1, co. 121, della legge n. 107/2015 prevede che «*Al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, è istituita, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 123, la Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado. La Carta, dell'importo nominale di euro 500 annui per ciascun anno scolastico, può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, svolti da enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, nonché per iniziative coerenti con le attività individuate nell'ambito del piano triennale dell'offerta formativa delle scuole e del Piano nazionale di formazione di cui al comma 124. La somma di cui alla Carta non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile*».

Il DPCM del 23 settembre 2015 (di recente annullato dal Consiglio di Stato, con sentenza n. 1842/2022, proprio in ragione dell'illegittimità dell'esclusione dalla fruizione della carta docenti del personale assunto a tempo determinato), sub art. 2 sanciva che «*1. I docenti*

*di ruolo a tempo indeterminato presso le Istituzioni scolastiche statali, sia a tempo pieno che a tempo parziale, compresi i docenti che sono in periodo di formazione e prova, hanno diritto all'assegnazione di una Carta, che è nominativa, personale e non trasferibile. 2. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca assegna la Carta a ciascuno dei docenti di cui al comma 1, per il tramite delle Istituzioni scolastiche. 3. Le Istituzioni scolastiche comunicano entro il 30 settembre di ciascun anno scolastico al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, secondo le modalità da quest'ultimo individuate, l'elenco dei docenti di ruolo a tempo indeterminato presso l'Istituzione medesima, nonché le variazioni di stato giuridico di ciascun docente entro 10 giorni dal verificarsi della causa della variazione. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca trasmette alle Istituzioni scolastiche le Carte da assegnare a ciascun docente di ruolo a tempo indeterminato. 4. La Carta è assegnata, nel suo importo massimo complessivo, esclusivamente al personale docente a tempo indeterminato di cui al comma 1. Nel caso in cui il docente sia stato sospeso per motivi disciplinari è vietato l'utilizzo della Carta e l'importo di cui all'art. 3 non può essere assegnato nel corso degli anni scolastici in cui interviene la sospensione. Qualora la sospensione intervenga successivamente all'assegnazione dell'importo, la somma assegnata è recuperata a valere sulle risorse disponibili sulla Carta e, ove non sufficienti, sull'assegnazione dell'anno scolastico successivo. Il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca disciplina le modalità di revoca della Carta nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico. 5. La Carta deve essere restituita all'atto della cessazione dal servizio»; all'art. 3 che «1. Ciascuna Carta ha un valore nominale non superiore ad euro 500 annui utilizzabili nell'arco dell'anno scolastico di riferimento, ovvero dal 1 settembre al 31 agosto, fermo restando quando previsto dai commi 2 e 3. 2. L'importo di cui al comma 1 è reso disponibile, per ciascun anno scolastico, a valere sull'autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 123, della legge n. 107 del 2015, relativa all'esercizio finanziario in cui ha inizio ciascun anno scolastico, ed entro il limite della medesima. Entro il 31 dicembre di ciascun anno, le risorse che dovessero eventualmente rimanere disponibili a valere sull'autorizzazione di spesa citata sono destinate ad incrementare l'importo della Carta, nei limiti dell'importo di cui al comma 1. 3. La cifra residua eventualmente non utilizzata da ciascun docente nel corso dell'anno scolastico di riferimento rimane nella disponibilità della Carta dello stesso docente per l'anno scolastico successivo a quello della mancata utilizzazione».*

Il DPCM del 28 novembre 2016 prevede all'art. 2 che «1. Il valore nominale di ciascuna Carta è pari all'importo di 500 euro annui. 2. La Carta è realizzata in forma di applicazione web, utilizzabile tramite accesso alla rete Internet attraverso una piattaforma informatica

*dedicata nel rispetto della normativa vigente in materia di trattamento dei dati personali. 3. L'applicazione richiede la registrazione dei beneficiari della Carta secondo le modalità previste dall'articolo 5, nonché delle strutture, degli esercenti e degli enti accreditati presso il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca attraverso i quali è possibile utilizzare la Carta secondo quanto stabilito dall'articolo 7. 4. L'applicazione prevede l'emissione, nell'area riservata di ciascun beneficiario registrato, di buoni elettronici di spesa con codice identificativo, associati ad un acquisto di uno dei beni o servizi, consentiti dall'articolo 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015, di cui all'articolo 6, comma 3 da effettuarsi presso le strutture, gli esercenti e gli enti di cui al successivo articolo 7» e all'art. 3 che «1. 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. 2. La Carta non è più fruibile all'atto della cessazione dal servizio».*

D) La Corte di giustizia dell'Unione europea con ordinanza pronunciata il 18 maggio 2022 nella causa C-450/2021, ha dichiarato incompatibile con l'ordinamento eurounitario la norma che preclude ai docenti a tempo determinato il diritto di avvalersi dei 500 euro della carta per l'aggiornamento e la formazione del docente espressamente rilevando che «*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 ha poi concluso che *«spetta al giudice nazionale valutare se il lavoratore a tempo determinato si trovi in una situazione comparabile a quella del lavoratore a tempo indeterminato, tenuto conto di elementi quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego».*

Sotto questo ultimo profilo non possono esserci dubbi circa il fatto che i docenti a tempo determinato abbiano le stesse esigenze e i medesimi doveri formativi dei docenti di ruolo, svolgendo le medesime mansioni educative e didattiche nei confronti degli studenti.

La stessa normativa vigente, peraltro, evidenzia come la formazione sia un diritto-dovere di tutto il personale docente, al fine di sviluppare la propria professionalità, garantire un'adeguata preparazione didattica e partecipare alla ricerca e all'innovazione didattico-pedagogica (cfr., art. 63 CCNL di comparto, secondo cui *«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»*, nonché il successivo art. 64 CCNL 27.11.2007, per il quale *«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»*).

Non emergono mai distinzioni tra personale docente di ruolo e personale docente non di ruolo.

Dunque, affinché sia possibile giustificare un diverso trattamento del personale a tempo determinato rispetto a quello a tempo indeterminato occorre che vi siano elementi precisi e concreti che contraddistinguano i due rapporti, senza che possa aver rilievo il solo carattere temporaneo del rapporto.

La Corte di Giustizia, inoltre, ha evidenziato che dette ragioni oggettive debbano essere 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, \*\*\*\*\* e C-456/09, \*\*\*\*\*); né nel fatto che il datore di lavoro sia una Pubblica Amministrazione; né nella circostanza che il trattamento deteriore sia previsto da una norma interna generale ed astratta, quale una legge o un contratto collettivo (sent.

13.9.2007, C-307/05, \*\*\*\*\*); né, infine, nella sola diversità delle modalità di reclutamento (ordinanza 7 marzo 2013 in causa C-393/11).

E) Ne deriva che la temporaneità del rapporto, intanto possa avere un rilievo, in quanto influisca in modo determinate sulla natura della prestazione, collocandosi, ad esempio, in maniera estremamente episodica, come avviene per le supplenze brevi, laddove per la durata esigua della prestazione, non si rientra nell'ambito specifico che necessita una particolare formazione progressiva del docente, la fine di tutelare la didattica e la sua continuità.

Al contrario, laddove la prestazione sia resa in virtù di supplenze lunghe, la normativa statale trova una sua giustificazione per consentire, appunto nel lungo periodo, un livello formativo del corpo docente, tanto nell'interesse dello stesso, quanto dei discenti ad esso assegnati.

Si ricorda, al riguardo, quanto affermato dalla pronuncia del Consiglio di Stato n. 1842/2022, che annullando il DPCM 23.9.2015 ha affermato che un sistema di formazione differenziato per docenti di ruolo e docenti precari *«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.: invero, la differenziazione appena descritta collide 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. In altre parole, 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 tuttora 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»*.

Stessa soluzione, in generale, dovrebbe essere adottata per i lavoratori con impegno orario inferiore al 50%, i quali hanno diritto al medesimo trattamento economico dei lavoratori

a tempo pieno, sebbene parametrato al minor numero di ore svolte (si veda sul punto l'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, direttiva 97/81/CE, nonché art. 4 d.lgs. 61/2000). Nel caso di specie, va rilevato che per i lavoratori part time al 50% non è prevista dalla normativa alcuna riduzione del beneficio in parola, sicché anche per impegni orari inferiori alcuna decurtazione potrebbe giustificarsi.

Sul punto, si osserva che il docente cui viene assegnato un impegno orario ridotto per l'intero anno scolastico o periodo equiparato dovrà avere la medesima professionalità del docente cui viene attribuita una cattedra ad orario pieno, medesimi essendo il ruolo, la responsabilità e la funzione, seppure svolta per un numero di ore inferiore.

F) Nel caso di specie, non rileva la questione circa la spettanza o meno della carta docente al personale non più in servizio (circostanza che farebbe venir meno l'esigenza formativa), in quanto, come anticipato, le ricorrenti sono tutt'ora titolari di un rapporto di servizio (cfr., stato matricolare, doc. 1, fasc. resistente), compresa la ricorrente \*\*\*\*\* , come dimostra il deposito del cedolino di settembre 2023 avvenuta all'odierna udienza.

Allo stesso modo, non potrebbe ritenersi nemmeno decisiva la circostanza che le ricorrenti non abbiano né allegato, né provato iniziative formative negli anni scolastici indicati in ricorso, considerando che la fruizione della carta docente prescinde dalla prova di aver preso parte a momenti di formazione, essendo al contrario uno strumento che deve agevolare tale formazione, che dunque ben può essere successiva all'attivazione del beneficio piuttosto che precedente. Le somme attribuite costituiscono, infatti, un incentivo per il docente per curare la propria formazione culturale e non, al contrario, un rimborso per spese sostenute per il proprio aggiornamento professionale.

Con riferimento all'orario *part time* relativo all'anno 2022/2023 della \*\*\*\*\* (8 ore settimanali), secondo la prospettazione del Ministero, considerando che l'orario dei docenti di ruolo non può essere inferiore al 50%, riconoscere il beneficio ad un dipendente a tempo determinato con orario inferiore porterebbe ad integrare una discriminazione al contrario, conferendo un diritto che il docente di ruolo non potrebbe mai avere.

L'eccezione non può essere condivisa.

Infatti, ferme le considerazioni già svolte al capo precedente, secondo cui i lavoratori con impegno orario inferiore al 50%, hanno diritto al medesimo trattamento economico dei lavoratori a tempo pieno, sebbene parametrato al minor numero di ore svolte e, in ogni modo, nessuna decurtazione dell'emolumento in parola viene prevista in generale per i lavoratori a



tempo parziale, la circostanza che il dipendente di ruolo non possa avere un orario inferiore al 50% è una mera evenienza che non potrebbe comprimere il diritto del precario a ricevere il beneficio, solo perché la normativa concede in quel caso orari inferiori.

Riscontrato, pertanto, il diritto dei ricorrenti di fruire della Carta docenti per tutti gli anni allegati in ricorso, in quanto si rientra sempre in ipotesi di supplenze lunghe, deve accertarsi il loro diritto a fruire delle somme messe a disposizione con le medesime modalità previste per il personale di ruolo.

Come correttamente eccepito dalla difesa dell'Amministrazione resistente, infatti, è questa l'unica modalità legittima di utilizzo degli importi riconosciuti.

Il Ministero, peraltro, in sede di costituzione prova a valorizzare il tratto formativo del beneficio oggetto di giudizio, per escludere un profilo di discriminazione ai sensi della Clausola 4 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato e per sancirne la riconduzione all'interno della successiva Clausola 6, che si presenta come meramente programmatica e non vincolante in termini stringenti.

La considerazione esposta non può essere condivisa, in quanto, seppur vero che si tratti di un beneficio finalizzato alla formazione del personale, è altrettanto vero che, trattandosi di un riconoscimento economico, fatto entrare nella disponibilità del singolo docente, con autonomia, seppur limitata dal dato normativo, di spese, la carta docente è suscettibile di rientrare nel diverso e più generale concetto di «*trattamento*» del lavoratore a tempo determinato e, come tale, sussumibile nell'alveo della Clausola 4.

Per le ragioni esposte il ricorso deve, dunque, trovare completo accoglimento.

G) Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo.

P.Q.M.

Ogni contraria istanza disattesa e respinta, definitivamente decidendo, visto l'art. 429 c.p.c.

1. Accoglie il ricorso e per l'effetto dichiara il diritto dei ad usufruire della Carta docente ai sensi dell'art. 1 commi 121-124 legge 107/2015, con assegnazione in essa delle somme spettanti: per \*\*\*\*\* per i quattro anni scolastici. dal 2019/2020 al 2022/2023; per \*\*\*\*\* per i quattro anni scolastici. dal 2019/2020 al 2022/2023; per \*\*\*\*\* per i cinque anni scolastici dal 2018/2019 al 2022/2023;

2. condanna parte resistente ad eseguire quanto sopra;
3. condanna parte resistente al pagamento delle spese di lite, liquidate in euro \*\*\*\*\* oltre spese generali, IVA e CAP, con distrazione in favore dei procuratori antistatari, ove richiesta in ricorso.

Bologna il 21/11/2023

Il Giudice

\*\*\*\*\*