

N. R.G. 124/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di BERGAMO

Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del Giudice del lavoro Elena Greco, all'esito dell'udienza del 13.4.2023 che si è svolta secondo le modalità di cui all'art. 127ter c.p.c., esaminate le note pervenute, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. **124/2023** promossa da:

....., con il patrocinio dell'avv. Maurizio Riommi, dell'avv. Daniele Verducchi e dell'avv. Andrea Pesenti, elettivamente domiciliato presso lo studio di quest'ultimo in Bergamo, via Cucchi n. 5

RICORRENTE

contro

MINISTERO dell'ISTRUZIONE e del MERITO, in persona del ministro *pro tempore*, rappresentato, difeso e domiciliato ai sensi dell'art. 417bis c.p.c. dalla dott.ssa Marilù Albanese e dalla dott.ssa Giuseppina Tabone, funzionari in servizio presso l'U.s.r. per la Lombardia – A.T. di Bergamo, con sede in Bergamo, via Pradello n. 12

CONVENUTO

Oggetto: carta elettronica docente

Svolgimento del processo

Con il ricorso introduttivo del giudizio, depositato il 20 gennaio 2023,ha adito il Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro per veder riconosciuto il suo diritto ad usufruire del beneficio economico della c.d. carta elettronica docente in relazione all'attività lavorativa prestata quale docente a tempo determinato tra gli anni scolastici 2017/2018 e 2021/2022 presso istituti scolastici e attualmente in servizio presso istituto scolastico ricadente nell'ambito territoriale di Bergamo e a conseguire pertanto per ciascun anno di servizio il riconoscimento dell'importo di € 500,00 mediante messa a disposizione dell'importo complessivo di 2.500,00 sulla c.d. carta elettronica del docente.



A sostegno della propria domanda parte ricorrente ha rilevato che le disposizioni pattizie impongono all'Amministrazione scolastica di fornire a tutti i docenti strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio, senza operare distinzioni di sorta tra docenti assunti a tempo indeterminato e docenti assunti a tempo determinato, ha evidenziato come l'esclusione dei docenti non di ruolo dall'area dei soggetti beneficiari della c.d. carta elettronica docenti si estrinsechi di fatto in una violazione della clausola 4 della direttiva comunitaria 1999/70/CE e integri una violazione del principio di non discriminazione sancito anche dalla normativa interna, ha rivendicato il proprio diritto a conseguire l'assegnazione della c.d. carta elettronica del docente.

Ritualmente costituitosi in giudizio, il Ministero convenuto ha contestato le domande attoree e ne ha chiesto in via principale il rigetto, in via subordinata il riconoscimento alle medesime condizioni previste per i docenti di ruolo e chiedendo dunque di onerare parte ricorrente di documentare le spese sostenute per gli acquisti ammissibili.

In particolare il Ministero convenuto ha negato il carattere discriminatorio del trattamento normativamente previsto, sia rilevando che la c.d. carta elettronica del docente non è correlata alla prestazione lavorativa e non rientra pertanto tra quelle "condizioni di impiego" per le quali è sancita l'uguaglianza fra docenti a tempo determinato e docenti a tempo indeterminato, sia affermando la ricorrenza delle ragioni oggettive richieste dalla clausola n. 4 in ragione del fatto che per il personale docente di ruolo è prevista non solo la formazione triennale, ma anche - in via aggiuntiva - la formazione «*obbligatoria, permanente e strutturale*».

Ha infine rilevato che il diritto a ricevere l'erogazione della carta docente è soggetto a prescrizione quinquennale ai sensi dell'art. 2948 c.c.

Disposta la trattazione scritta delle controversie ai sensi dell'art. 127ter c.p.c. ed istruita la causa allo stato degli atti in ragione della natura documentale della stessa, il Giudice, esaminate le conclusioni rassegnate dalle parti, ha trattenuto la causa in decisione ad ha poi provveduto al deposito del provvedimento decisorio nei termini di legge.

Motivi della decisione

La domanda attorea - nella parte in cui richiede la messa a disposizione dell'importo di € 500,00 annui nelle stesse forme previste per i docenti di ruolo – è fondata e pertanto deve essere accolta.

La c.d. carta elettronica del docente è stata istituita dall'art. 1 della legge 107/2015 che, al comma 121, ha stabilito 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], 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".

Gli aspetti concreti della messa a disposizione di tale importo per i suddetti scopi sono stati poi regolati dapprima con il d.p.c.m. del 23 settembre 2015 e poi con il d.p.c.m. del 28 novembre 2016.

Nell'ambito di una controversia identica alla presente, promossa da docente a termine che lamentava la mancata erogazione dell'importo annuo di € 500,00 di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107/2015, il Tribunale di Vercelli ha investito la Corte di Giustizia dell'Unione Europea della questione di compatibilità di tale normativa con le clausole 4 punto 1 e 6 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Nell'ordinanza pronunciata il 18.5.2022, nell'ambito della causa C-450/2021, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha ritenuto 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".*

La CGUE è giunta a tale conclusione affermando, in particolare, che *"anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione"* - in



base agli elementi forniti dal Tribunale di Vercelli l'indennità in esame deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1 e ciò in quanto *“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”*, valorizzando altresì il fatto che la carta elettronica *“dipende in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio”*, così come risulta desumibile dalle previsioni normative secondo cui essa non può essere utilizzata in caso di sospensione per motivi disciplinari, viene revocata nel caso di interruzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico e deve essere restituita all'atto della cessazione del servizio.

La Corte ha altresì escluso la configurabilità di ragioni oggettive che possano giustificare la disparità di trattamento tra docenti di ruolo e docenti non di ruolo ricordando che *“la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine”* e che *“tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata)”*, mentre non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva *“il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto”*, poiché *“ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata)”*.

Quanto all'ulteriore presupposto di operatività costituito dalla comparabilità tra il dipendente a termine e quello a tempo indeterminato, nel ribadire che la verifica spetta al giudice nazionale, la Corte ha dato atto che nel procedimento principale era pacifico che la situazione della ricorrente *“e quella dei docenti a tempo indeterminato, assunti dal Ministero*



nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sono comparabili dal punto di vista della natura del lavoro e delle competenze professionali richieste'.

Orbene, nella presente controversia, la comparabilità di parte ricorrente - insegnante a tempo determinato assunta negli anni scolastici compresi tra il 2017/2018 ed il 2021/2022 per supplenze su organico di diritto - con i docenti a tempo indeterminato è altrettanto pacifica.

Il Ministero convenuto, infatti, non ha contestato in alcun modo l'esistenza di tale presupposto e non ha allegato né provato alcun concreto elemento che possa mettere in dubbio l'analogia tra la posizione lavorativa di un docente che presta servizio a termine e quella dei docenti a tempo indeterminato, ormai divenuta fatto notorio per effetto del contenzioso che ruota intorno al diverso trattamento degli uni e degli altri. Le varie previsioni in tema di formazione del personale docente (tra le quali si annoverano l'art. 282 del d.lgs 297/1994, l'art. 28 del c.c.n.l. del 4.8.1999 del comparto scuola, gli artt. 63 e 64 del c.c.n.l. del 27.11.2007 del comparto scuola) non operano peraltro alcuna differenziazione al riguardo sulla base della natura a tempo determinato o indeterminato del contratto di lavoro.

Gli argomenti spesi dal Ministero per contestare la sussistenza degli altri presupposti di operatività del principio di parità di trattamento previsti dalla clausola 4, d'altronde, non offrono elementi decisivi per arrivare a conclusioni diverse da quelle raggiunte al riguardo dalla Corte di Giustizia.

Se è vero che la carta docenti consente acquisti di beni durevoli e che l'incremento delle competenze derivante dai vari impieghi della medesima è destinato ad esplicare i suoi effettivi positivi sul servizio scolastico nel corso dell'intera vita lavorativa del docente ed è quindi astrattamente condivisibile la considerazione che un tale "ritorno" a lungo termine dell'investimento non è oggettivamente possibile per un docente a termine, collide con tale tesi l'erogazione del bonus con cadenza annuale e all'inizio dell'anno scolastico, poiché essa rende evidente che - nelle intenzioni del legislatore - la ricaduta formativa degli acquisti che possono essere realizzati con la carta docente è messa in conto già nel medesimo anno scolastico e consente di configurare già nel medesimo anno scolastico un "ritorno" dell'investimento anche per il docente a termine, quantomeno per colui che (come entrambi i ricorrenti) abbia un contratto fino al termine delle lezioni.

La natura a tempo indeterminato del rapporto di lavoro o l'esistenza di un termine, peraltro, non sono affatto garanzia rispettivamente di lunga durata o, al contrario, di brevità della relazione lavorativa. La permanenza in servizio del docente a tempo indeterminato percettore del bonus, infatti, non è affatto certa, potendo questi trovarsi già verso il termine della sua carriera o in procinto di cogliere altre opportunità di lavoro. Analogamente, il sistema di reclutamento dei docenti consente spesso al docente a termine di essere più o meno rapidamente immesso in ruolo.



In sostanza, il fatto che il docente sia a termine non appare certo idoneo ad evocare l'esistenza di una ragione oggettiva di trattamento differenziato rispetto a tale vantaggio finanziario legato alla formazione e si rivela costituire esso stesso il reale motivo della disparità di trattamento.

Nel senso prospettato depongono peraltro le osservazioni formulate dal Consiglio di Stato, sezione settima, nella sentenza n. 1842/2022 con la quale il supremo giudice amministrativo – prescindendo dalla portata della clausola n. 4 – ha evidenziato che il sistema “a doppia trazione” delineato dal legislatore dell’art. 1, comma 121, L. 107/2015 in tema di formazione degli insegnanti di ruolo e di quelli a tempo determinato «*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.*». Il Consiglio di Stato nella richiamata pronuncia ha pertanto evidenziato 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, come già ricordato, 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”, per cui “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*».

In definitiva, alla luce di quanto esposto in merito alla configurabilità di una ingiustificata disparità di trattamento tra la parte ricorrente e i docenti di ruolo, nel caso di specie sussistono tutti i presupposti individuati dalla giurisprudenza per configurare il potere-dovere del giudice nazionale di disapplicare la normativa interna in contrasto con quella europea.

La presente controversia, infatti, intercorre tra un privato ed un'amministrazione pubblica e, come specificamente statuito dalla sentenza appena citata, “*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 perché sia loro riconosciuto il beneficio delle indennità per anzianità di servizio”.

Una volta disapplicata la parte dell'art. 1, comma 121, L. n. 107/2015 che circoscrive ai soli docenti di ruolo l'erogazione della carta docenti, la doverosa applicazione anche alla ricorrente della restante parte della norma conduce a riconoscere il loro diritto a percepire l'importo di € 500,00 nelle forme della c.d. carta elettronica docente negli anni scolastici dedotti in giudizio e a qualificare la mancata attivazione della carta elettronica in loro favore come inadempimento al corrispondente obbligo del Ministero convenuto, nei limiti della prescrizione quinquennale.

In definitiva, in considerazione di tutto quanto esposto, il Ministero dell'Istruzione e del merito deve essere condannato, non al pagamento diretto della somma di € 500,00 per ciascun anno di servizio svolto da parte ricorrente come docente non di ruolo, bensì ad erogare in favore della medesima parte la prestazione oggetto di causa (come da domanda), previa emissione (ora per allora) della c.d. carta elettronica del docente ed accredito in favore della stessa della somma di € 500,00 per ciascun anno scolastico dall'a.s. 2017/2018 all'a.s. 2021/2022 in ragione della intervenuta prescrizione di parte del credito oggetto di domanda, per le ragioni che di seguito si esporranno.

Con riferimento alla eccepita prescrizione quinquennale degli importi di cui la ricorrente richiede l'accredito sulla carta docente, infatti, il Tribunale ritiene che l'eccezione non sia fondata nel caso di specie, benché debba sottolinearsi che nel caso di specie deve farsi applicazione della prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948, n. 4, c.c., trattandosi di importi che, benché non aventi natura retributiva, devono essere corrisposti annualmente per ogni anno scolastico.

Infatti, l'art. 3 del d.p.c.m. del 23.9.2015, rubricato “importo della carta”, dispone 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”.



Ebbene, dalla chiara lettura della norma richiamata appare evidente che l'importo di € 500,00 viene reso disponibile all'inizio di ogni anno scolastico, ossia dal 1 settembre ed è utilizzabile entro il 31 agosto successivo; la somma eventualmente non utilizzata nel corso dell'anno scolastico di riferimento rimane nella disponibilità della Carta per l'anno scolastico successivo; in ogni caso, ogni anno scolastico la Carta viene ricaricata dell'importo di € 500,00. Ciò significa che l'importo di € 500,00 annui viene pagato periodicamente ai docenti a tempo indeterminato, ad anno, dovendosi, dunque, applicare la prescrizione quinquennale di cui all'art. 2948 n. 4 c.c., che non richiede che le somme pagate abbiano necessariamente natura retributiva, prevedendo la prescrizione quinquennale per *"tutto ciò che deve pagarsi periodicamente ad anno o in termini più brevi"*.

Parte ricorrente ha depositato in atti *sub* doc. 2 una lettera di messa in mora del 30 marzo 2022 e pertanto tale lettera deve considerarsi il primo atto interruttivo della prescrizione. Di conseguenza, alcuno dei crediti da accreditarsi su carta docente può dirsi prescritto, considerato che parte attorea ha richiesto il pagamento dei crediti maturati dall'anno scolastico 2017/2018 e dunque dal settembre 2017.

In ragione di tutto quanto esposto, dunque, la domanda deve essere accolta, con conseguente condanna del Ministero convenuto ad erogare alla parte ricorrente la prestazione oggetto di causa, previa emissione (ora per allora) della c.d. carta docente ed accredito della somma indicata (o altro equipollente) per poterne fruire nel rispetto dei vincoli di legge. Si precisa infine che l'importo di euro 500,00 non può essere maggiorato degli interessi, in quanto *ex art. 2 del d.p.c.m. del 28 novembre 2016* l'importo è chiaramente indicato al valore nominale, senza ulteriori maggiorazioni nemmeno ove non venga utilizzato nell'anno di erogazione ma in quello successivo.

Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate secondo la misura indicata in dispositivo in misura parametrata ai minimi, senza la considerazione dell'attività istruttoria (non svolta) e in considerazione della serialità del contenzioso e della decisione della controversia allo stato degli atti.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- Accoglie il ricorso e, per l'effetto, dichiara il diritto..... a conseguire il beneficio di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107/2015, per gli anni scolastici 2017/2018, 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022;
- Condanna il Ministero dell'Istruzione e del merito a mettere a disposizione di ed in suo favore, per ogni anno scolastico compreso tra l'a.s. 2017/2018 e l'a.s.



2021/2022, ed in misura di € 500,00 annui la c.d. carta elettronica del docente (o altro equipollente) per consentirle di fruirne nel rispetto dei vincoli di legge;

- Condanna il Ministero dell'Istruzione e del merito a rifondere alla ricorrente le spese di lite, liquidate in complessivi € 1.030,00, ed oltre accessori fiscali, previdenziali e spese generali come per legge.

Bergamo, 14 aprile 2023

Il Giudice
Elena Greco

