

R.G. N. 147 / 2023
riunita R.G. n. 203/2023



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BERGAMO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Giulia BERTOLINO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella controversia di primo grado promossa

da

1. R.G. 147 / 2023
2. R.G. 203/2023,

tutte con gli avv.ti Maurizio Riommi, Daniele Verduchi e Andrea Pesenti ed elettivamente domiciliati presso lo studio di quest'ultimo in Bergamo via Cucchi n. 5,

- RICORRENTI -

contro

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

con dott.sse Marilù Albanese e Giuseppina Tabone, funzionari, in servizio presso l'U.S.R. per la Lombardia – A.T. di Bergamo, ed elettivamente domiciliata in BERGAMO, via PRADELLO n. 12

- RESISTENTE -

Oggetto: Carta docente

Nelle note per l'udienza di discussione, i procuratori delle parti concludevano come in atti.

FATTO

Con ricorso depositati riuniti R.G. nn. 147/2023, 203/2023, le parti ricorrenti, docenti precari, convenivano in giudizio avanti al Tribunale di Bergamo – Sezione Lavoro, la parte





annui tramite la Carta elettronica del docente per l'aggiornamento e la formazione del personale docente di cui all'art. 1, comma 121, L. 107/2015 per tutti gli anni scolastici in cui hanno prestato attività lavorativa in favore del MIUR.

In particolare,

1. il docente R.G. 147/2023 “dall'anno scolastico 2018/2019 all'anno scolastico 2021/2022” per la “complessiva somma di €. 1.760,21”,
2. il docenteR.G. 203/2023 per gli anni scolastici dal 2017/18 al 2021/22 (per come desunti dai conteggi, in quanto nelle conclusioni sono indicati solo “dall'anno scolastico 2020/2021 all'anno scolastico 2021/2022”) “per una somma complessiva di €. 2.295,80”.

Le parti ricorrenti hanno dedotto che in esecuzione dei contratti di lavoro a termine per i predetti anni scolastici ha svolto mansioni del tutto identiche a quelle proprie dei docenti assunti a tempo indeterminato.

Ciò nonostante, il MIUR, agendo in violazione del divieto di discriminazione tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato (CGUE 18 maggio 2022 causa C-450/21), non avrebbe accordato la somma annua di € 500,00, vincolata all'acquisto di beni e servizi formativi finalizzati allo sviluppo delle competenze professionali – la c.d. Carta elettronica del docente – e prevista dall'art. 1, comma 121, della legge n. 107 del 2015.

Il MIUR si costituiva tempestivamente ritenendo infondata la domanda e rilevando che la “carta elettronica del docente” non risulta correlata alla prestazione lavorativa, in termini di differente riconoscimento giuridico ed economico e pertanto non rientra tra quelle “condizioni di impiego” per le quali è sancita l'uguaglianza fra docenti a tempo determinato e indeterminato.

In ogni caso il convenuta evidenziava che la clausola n. 4 afferma che «per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive» e si tratterebbe di distinzione oggettiva, in quanto soltanto per il personale docente di ruolo si impone, in via aggiuntiva, la formazione «obbligatoria, permanente e strutturale» e non solo triennale; la clausola n. 6, a sua volta,



statuisce che *«nella misura del possibile, i datori di lavoro dovrebbero agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo*



determinato a opportunità di formazione adeguate, per aumentarne le qualifiche, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale» e che la Carta Docente attiene alla formazione.

La parte convenuta eccepiva altresì la prescrizione quinquennale.

Nelle note la parte ricorrente non ha preso posizione in punto di eccepita prescrizione.

Disposta la trattazione scritta dell'udienza, il Giudice - ritenuta la causa matura per la decisione in prima udienza e lette le note depositate - ha deciso la controversia come da sentenza depositata ex art. 127 ter c.p.c..

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso va accolto.

In diritto, la pretesa dei docenti va valutata alla luce del disposto dell'art. 1, comma 121, l.n. 107/15 che così prevede: *“al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali è istituita la Carta elettronica del docente 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”*. In attuazione di quanto previsto dal successivo comma 122 della legge citata, è stato adottato il d.p.c.m. del 23 settembre 2015, poi sostituito dal d.p.c.m. 28 settembre 2016; questo, nell'identificare i *«beneficiari della carta»* ha confermato quanto già previsto dall'atto ministeriale previgente (art. 2) e ha chiarito – all'art. 3 – che la platea è composta dai *«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».

Sulla base di tali disposizioni, il MIUR ha negato ai docenti ricorrenti, in quanto titolari di contratti a termine, la carta di cui sopra.



Sulla questione relativa all'esclusione del personale docente a tempo determinato dal beneficio della Carta del Docente si è pronunciato il Consiglio di Stato, Sezione Settima, il quale, con sentenza n. 1842/2022 pubblicata il 16.3.2022, mutando il proprio precedente orientamento di cui alla sentenza n. 3979/2017, ha annullato gli atti amministrativi impugnati nella parte in cui non contemplavano i docenti non di ruolo tra i destinatari della carta del docente.

In merito a questa previsione il Consiglio di Stato, pur prescindendo da parametri di valutazione di provenienza eurounitaria, ha però 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»*.

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.»*.

Secondo il Consiglio 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»* corrispondente al canone di buona amministrazione.

Canone che risulterebbe tradito da *«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».

Sulla base di tali argomentazioni il Consiglio di Stato ha concluso dicendo «*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”», 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».

Il Consiglio di Stato ha poi ritenuto che il contrasto evidenziato con gli artt. 3, 35 e 97 Cost. possa essere superato mediante un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 1, commi 121 ss., legge cit.; il collegio è giunto a tale esito evidenziando che, nella specie, mancando 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.

Le regole dettate dagli artt. 63 e 64 del Ccnl di riferimento *«pongono 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 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 l. n. 107/2015, che menziona i soli docenti di ruolo».*

Sulla conformità di questa disposizione rispetto alla disciplina eurounitaria è successivamente intervenuta la Corte di giustizia dell'Unione europea, a seguito del rinvio pregiudiziale con cui il Tribunale di Vercelli l'ha investita dell'analisi del rapporto tra la



disciplina interna e le clausole 4 punto 1 e 6 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

La Corte 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 € 500,00 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali»*, mediante la c.d. carta elettronica del docente.



Ha in proposito osservato che, salve le valutazioni del giudice a quo, la misura in questione pare rientrare tra le “*condizioni di impiego*” ai sensi della clausola 4, punto 1, perché essa «*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*»

La Corte ha altresì escluso la configurabilità di ragioni oggettive - addotte a giustificazione della disparità di trattamento anche nella memoria di costituzione nel presente giudizio - che possano giustificare la disparità di trattamento tra docenti di ruolo e non di ruolo e ha ricordato 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 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*».

Si tratta di elementi che «*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*», mentre va escluso che rilevi la «*mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto*» perché ciò significherebbe pregiudicare «*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*». Alla luce delle argomentazioni svolte a sostegno della statuizione adottata dalla CGUE non può questo Giudice più dubitare della riconducibilità della “*Carta Elettronica del docente*” alle “*condizioni di impiego*”, di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, e conseguentemente “*della differenza di trattamento tra docenti a tempo indeterminato e i docenti assunti nell'ambito di rapporti di lavoro a tempo determinato, in quanto questi ultimi non beneficiano del vantaggio finanziario di cui al procedimento principale*” (punto 43, ordinanza citata).

Avverso l'attribuzione della “*Carta Elettronica del docente*” al personale precario non pare possa neppure richiamarsi la sua natura strumentale all'attività di formazione del docente, in quantotutti gli insegnanti, sia quelli di ruolo che quelli assunti con contratti a



termine, svolgono le stesse mansioni e hanno l'obbligo di svolgere la medesima attività di aggiornamento e di qualificazione delle proprie competenze professionali.

In definitiva, pertanto, tenuto conto del disposto della sentenza della CGUE richiamata, deve disapplicarsi l'art. 1 della L. n. 107/2015 (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 l'ordinanza citata) nella parte in cui non riconosce la



usufruità della “Carta Elettronica del docente” anche dal personale docente assunto con contratto a tempo determinato.

Così ricostruito il quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, va affermato, quindi, che, in linea generale, la natura temporanea del rapporto tra docente e MIUR non incide sulla titolarità del diritto a ricevere la carta del docente.

Nel caso di specie, si osserva che i ricorrente per gli anni per i quali chiedono la concessione del beneficio hanno prestato in concreto attività lavorativa per la quasi totalità dell’anno scolastico, sul punto si veda il prospetto non contestato e la relativa documentazione a corredo e anche dallo stato matricolare depositato dalla parte convenuta (doc. 1).

Le ricorrenti, per quanto di interesse nel presente giudizio, hanno prestato attività didattica alle dipendenze del Ministero resistente, in forza di reiterati contratti a termine:

1. il docenteRG 147/2023 per contratti a termine stipulati nei seguenti periodi:
 - dal 01.10.2018 al 23.12.2018;
 - dal 05.10.2018 al 30.06.2019;
 - dal 18.09.2019 al 30.06.2020;
 - dal 21.09.2020 al 31.08.2021;
 - dal 04.09.2021 al 30.06.2022.;
2. il docente RG 203/2023
 - dal 25.09.2017 al 30.06.2018;
 - dal 20.09.2018 al 31.08.2019;
 - dal 19.09.2019 al 31.08.2020;
 - dal 24.09.2020 al 31.08.2021;
 - dal 04.09.2021 al 31.08.2022.

Il Ministero convenuto, infatti, 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 - l'art. 282 del d.lgs 297/1994, l'art. 28 del CCNL del 4.8.1995, comparto scuola, gli artt. 63 e 64 del CCNL del 27.11.2007,





operano peraltro alcuna differenziazione al riguardo sulla base della natura a tempo determinato ovvero 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.

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 esplicitare i suoi effettivi positivi sul servizio scolastico nel corso dell'intera vita lavorativa del docente ed è astrattamente condivisibile la considerazione che un tale "ritorno" a lungo termine dell'investimento non è oggettivamente possibile per un docente a termine.

L'erogazione del bonus con cadenza annuale e all'inizio dell'anno scolastico, tuttavia, 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 ciò consente di configurare comunque un "ritorno" dell'investimento anche per il docente a termine, quantomeno per quello che abbia un contratto fino al termine delle lezioni, come il ricorrente. 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. Al riguardo non si può dimenticare, infatti, che la permanenza in servizio del docente a tempo indeterminato percettore del bonus non è affatto certa, potendo questi trovarsi già verso il termine della sua carriera o in procinto di potrebbe 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.

Il fatto che il docente sia a termine, dunque, 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.

A questo proposito, va ricordato che la disparità di trattamento (a sfavore dei lavoratori precari o già precari) tra periodi di lavoro con contratti a termine e periodi di lavoro a tempo indeterminato, *«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» (Cass., n. 31149/2019).



Alla luce di quanto esposto in merito alla configurabilità di un'ingiustificata disparità di trattamento tra 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 solidocenti di ruolo l'erogazione della carta docenti, la doverosa applicazione anche a parte ricorrente della restante parte della norma conduce ad affermare il suo diritto a percepire l'importo di € 500 nelle forme della cd. carta elettronica docente negli a.s. dedotti in giudizio e a qualificare la mancata attivazione della carta elettronica in suo favore come inadempimento al corrispondente obbligo del Ministero convenuto.

In assenza di elementi in senso contrario, la pacifica esistenza di un rapporto in corso tra le parti al momento della presente decisione non consente dubbi sulla possibilità giuridica e materiale dell'adempimento richiesto da parte ricorrente con la domanda di condanna del Ministero che ha ad oggetto esattamente ciò che parte ricorrente aveva diritto ad ottenere tempestivamente in ciascuno degli a.s. in questione ovvero la messa a disposizione dell'importo nelle forme previste dal DPCM 28 novembre 2016.

Sul punto, la giurisprudenza di merito successiva alla sentenza della CGUE è costante, ex multis: Tribunale di Milano sez. lav. 15/12/2022 n. 3006, Tribunale di Milano sez. lav. 13/12/2022 n. 2996, Tribunale Milano sez. lav. 24/11/2022, n. 2816, Tribunale Arezzo, 23/11/2022, n. 286, Tribunale di Torino sez. V, 22/11/2022, n.1648, Tribunale di Gorizia , sez. lav. , 22/11/2022, n. 91, Tribunale di Torino sez. V, 10/11/2022, n.1533

In conclusione, rilevato che le ricorrenti hanno svolto un'attività pienamente equiparabile a quella del personale di ruolo e considerato che il MIUR non ha né allegato né provato ragioni concrete che smentiscano la sovrapponibilità delle mansioni del ricorrente a quelle svolte da dipendenti a tempo indeterminato aventi la medesima qualifica.





La parte convenuta ha eccepito la prescrizione quinquennale.

L'eccezione è infondata, quanto al ricorrente Bongiorno essendo la domanda limitata entro il quinquennio (ossia con decorrenza dall'anno scolastico 2018/19) e quanto al ricorrente Corte essendo la domanda limitata entro il quinquennio (ossia con decorrenza dall'anno scolastico 2017/18),

Ciò posto, la domanda va
accolta.

Il MINISTERO DELL'ISTRUZIONE deve essere, dunque, condannato non al pagamento diretto della somma per ogni anno scolastico entro i limiti della prescrizione quinquennale, bensì ad erogare alla parte ricorrente la prestazione oggetto di causa, previa emissione (ora per allora) della Carta Docente ed accredito della somma indicata (o altro equipollente) per poterne fruire nel rispetto dei vincoli di legge, non essendo per contro possibile una condanna alla mera corresponsione degli importi giacché in tal modo la parte fruirebbe delle relative somme senza quel vincolo di destinazione imposto dal legislatore (ex art. 1, comma 121, L. n. 107 cit.) dallaquale conseguirebbe una discriminazione al contrario.

Va tuttavia precisato che l'importo non può essere maggiorato degli interessi, in quanto ex art. 2 DPCM 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.

Infine, la parte convenuta ha prodotto stato matricolare (doc. 1 della memoria) dal quale risulta un nuovo contratto di assunzione anche per l'a.s. 2022 – 2023 a tempo determinato, il che consente di ritenere integrato, ove mai la circostanza rilevi, il requisito della permanenza del rapporto di lavoro richiesto dall'art. 3 DPCM 28 novembre 2016.

La condanna è operata nei limiti della domanda ex art. 112

c.p.c..Le spese seguono la soccombenza.

Quanto al valore da prendere in considerazione per determinare lo scaglione applicabile, l'art. D.M. n. 147 del 13/08/2022 rinvia alle regole poste dal codice di procedura civile per la determinazione del valore della controversia (art. 10 c.p.c.) con esclusione della fase istruttoria non svolta. Si applicano i valori minimi considerata la serialità del contenzioso con aumento del 10 % per ogni ricorrente ulteriore ex art. 4 c. 2 d.m. n. 55/2014.

P.Q.M.



definitivamente pronunciando, così decide:



- accerta e dichiara il diritto delle parti ricorrenti ad ottenere la carta docente per gli anniscolastici che seguono con conseguente condanna al pagamento:
 - o al docente R.G. 147/2023 dall'anno scolastico 2018/2019 all'anno scolastico 2021/2022 per la complessiva somma di €1.760,21,
 - o al docenteA R.G. 203/2023 per gli anni scolastici dal 2017/18 al 2021/22 per una somma complessiva di €. 2.295,80,
- e condanna la parte convenuta a mettere a disposizione della parte detta carta docente (o altro equipollente) per poterne fruire nel rispetto dei vincoli di legge,
- condanna il Ministero dell'istruzione a rifondere a parte ricorrente le residue spese del giudizio, liquidate in € 1.100,00 per compenso, oltre al rimborso forfetario delle spese generali nella misura del 15% e agli accessori fiscali e previdenziali dovuti per legge con distrazione in favore del difensore antistatario.

Bergamo, 29 marzo 2023

Il Giudice del
lavoro Giulia
Bertolino

