



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale di Bari
Sezione Lavoro

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Dott.ssa Agnese Angiuli
Alla udienza in trattazione scritta del 10/07/2026 ha pronunciato la
seguente

SENTENZA

nella causa lavoro di I grado iscritta al N. 15300/2025 R.G. promossa da:

Parte_1, rapp. e dif. dall'avv. [OMISSIS]

RICORRENTE

contro:

Controparte_1

Controparte_2

[...]

Controparte_3

rapp. e

dif. da [OMISSIS]

RESISTENTE

RAGIONI DELLA DECISIONE

Con ricorso introduttivo del 13.11.2025, la ricorrente agiva in giudizio affinché il Tribunale: "accerti e dichiari l'illegittimità dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come individuati in atti, per abuso reiterato dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione con l'Amministrazione resistente per un periodo superiore al limite dei 36 mesi e, per l'effetto, **a)** condanni il [...] [...]

Controparte_1 al risarcimento del danno conseguente all'illegittima reiterazione dei contratti di lavoro a tempo determinato pari all'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 4 e un massimo di 24

mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, o nella maggiore o minore misura ritenuta di giustizia, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali secondo legge dalla domanda al saldo effettivo [...]; **b)** accertati e dichiarati il diritto del ricorrente ad usufruire del beneficio di cui all'art. 1, comma 121 L. 107/2015 (c.d. CARTA DOCENTE), secondo il sistema proprio di essa e per il valore corrispondente a quello perduto (c.d. Carta elettronica del docente per l'aggiornamento e la formazione del personale docente pari a 500,00 ad anno scolastico) per l'a.s. 2020/2021, per l'a.s. 2023/2024, per l'a.s. 2024/2025, - condanni il [...] [...]

Controparte_4 in persona del **Controparte_5** in favore dell'attuale ricorrente, per l'anno scolastico 2020/2021 2023/2024, 2024/2025, all'attribuzione del beneficio di cui all'art. 1, comma 121 L. 107/2015 (c.d. Carta elettronica del docente per l'aggiornamento e la formazione del personale docente), secondo il sistema proprio di essa e per il valore corrispondente a quello perduto che, nel caso di specie, è pari all'importo di €. 1.500,00, oltre interessi o rivalutazione, ai sensi dell'art. 22, comma 36, della L. n. 724 del 1994, dalla data del diritto all'accredito alla concreta attribuzione; - condanni il **Controparte_4** in persona del Ministro pro-tempore, al pagamento delle competenze legali, con distrazione".

Si costituiva il **CP_4** convenuto domandando il rigetto delle avverse pretese.

All'esito dell'odierna udienza in trattazione scritta, acquisita la documentazione in atti, la causa è stata decisa.

Nel caso in esame, l'odierna istante, la quale ha sottoscritto diversi contratti a termine con il **CP_4** convenuto per gli anni scolastici 2020/21, 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25 e 2025/2026 (cfr. doc. in atti), domanda in questa sede:

a) il risarcimento del danno da illegittima reiterazione dei contratti a termine;

b) il riconoscimento del bonus economico di 500,00 euro annui (c.d. Carta del docente), previsto dall' art. 1, comma 121 L. 107/2015 - limitatamente alle annualità 2020-21, 2023-24 e 2024-25 - pari ad € 500,00 annui.

Quanto al domandato risarcimento del danno da illegittima reiterazione dei contratti a termine, preme evidenziare che la domanda - di natura risarcitoria - soggiace al termine di prescrizione decennale, risultando infondata la relativa doglianza del CP_4 .

Ciò posto, nel merito l'odierna giudicante intende richiamare e condividere le statuizioni rese dalla Suprema Corte, con ord. del 16 luglio 2025, n. 19708, in fattispecie analoga a quella in esame e dalle quali non v'è ragione di discostarsi.

"7.1. Nell'ermeneutica della normativa indicata nella rubrica del motivo il punto di partenza è senz'altro rappresentato dalle ampie considerazioni e dai principi di diritto enunciati da questa Corte a partire delle pronunce emesse nel 2016 (v., in particolare, Cass. Sez. L., 07/11/2016, n. 22552) con riferimento alla tipologia di supplenze su cd. organico di fatto. Come evidenziato nella richiamata decisione, la scopertura dei posti individuati dall'art. 4, comma 1, della legge n. 124 del 1999, si manifesta dopo l'esaurimento delle procedure di trasferimento, assegnazione provvisoria, utilizzazione di personale soprannumerario e immissione in ruolo; solo allora, verificato che sono rimasti privi di titolare, quei posti possono essere coperti - in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo - mediante l'assegnazione delle supplenze su organico di diritto, dette anche annuali. Secondo quanto sottolineato dalla Corte costituzionale (sentenze nn. 279 del 2012 e 200 del 2009, in materia di revisione dell'organico del personale ATA), il comparto scolastico presenta profili di complessità, di flessibilità e di necessaria integrazione tra ragioni di unità ed uniformità nazionale ed esigenze locali, profili che concernono la razionalizzazione e l'accorpamento delle classi di concorso (al fine di garantire una maggiore flessibilità nell'impiego di docenti), la ridefinizione dei "curricoli vigenti nei diversi ordini di scuola" (attraverso la razionalizzazione dei piani di studio e degli orari), la revisione dei criteri di formazione delle classi (al fine di adeguare il rapporto alunni/docente agli standards europei); la rimodulazione dell'organizzazione didattica delle scuole primarie, la revisione di criteri e parametri per la determinazione complessiva degli organici; la ridefinizione dell'assetto organizzativo-

didattico dei centri di formazione per gli adulti. La Corte di giustizia UE, nella sentenza del 26 novembre 2014, cause riunite C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, **Per_1** e a., ha affermato (parr. 91-95) che la sostituzione temporanea di un altro dipendente al fine di soddisfare esigenze provvisorie del datore di lavoro in termini di personale, al pari della necessità per lo Stato di organizzare il servizio scolastico in modo da garantire un adeguamento costante tra numero di docenti e numero degli scolari, in relazione a non preventivabili flussi migratori interni ed esterni ed alle scelte di indirizzi scolastici da parte degli scolari, possono, in linea di principio, costituire una "ragione obiettiva", ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro per il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, al fine di rispondere adeguatamente alla domanda scolastica ed evitare allo Stato, datore di lavoro, di immettere in ruolo un numero di docenti significativamente superiore a quello effettivamente necessario. Ha anche riconosciuto (par. 96) che, quando uno Stato membro riservi nelle scuole dal medesimo gestite, l'accesso ai posti permanenti al personale vincitore di tali concorsi, tramite l'immissione in ruolo, può altresì oggettivamente giustificarsi che, in attesa dell'espletamento di detti concorsi, i posti da occupare siano coperti con una successione di contratti a tempo determinato.

In base a tali premesse, si è escluso che possa configurarsi, in relazione ai posti individuati per le supplenze su "organico di fatto" e per le supplenze temporanee, l'abuso, contrario alla direttiva 1999/70/CE, salvo che non sia allegato e provato da parte del lavoratore che, nella concreta attribuzione delle supplenze della tipologia in esame, vi sia stato un uso improprio o distorto del potere di organizzazione del servizio scolastico, delegato dal legislatore al **CP_4** e quindi prospettandosi non già la sola reiterazione ma le condizioni concrete della medesima (quali il susseguirsi delle assegnazioni presso lo stesso **CP_6** e con riguardo alla stessa cattedra). 7.2. Proprio il riferimento alla identità di cattedra, contenuto nel citato precedente, è stato di per sé assunto dalla Corte territoriale ad indicatore dirimente per escludere, nella specie, la configurabilità dell'uso distorsivo del potere di organizzazione del servizio scolastico. In proposito, fermo restando il consolidato impianto ermeneutico elaborato da questa Corte con le richiamate pronunce, ritiene

il Collegio di precisare che, ai fini della riorganizzazione della rete scolastica e del razionale ed efficace utilizzo delle risorse umane della scuola, il legislatore ha attribuito al [...] [...]

Controparte_7 (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata) la definizione dei criteri e dei parametri per il dimensionamento della rete scolastica e per la riorganizzazione dei punti di erogazione del servizio scolastico (art. 1 d.P.R. 20 marzo 2009, n. 81), stabilendo che «Le dotazioni organiche complessive sono definite annualmente sia a livello nazionale che per ambiti regionali tenuto conto degli assetti ordinamentali, dei piani di studio e delle consistenze orarie previsti dalle norme in vigore, in base: a) alla previsione dell'entità e della composizione della popolazione scolastica e con riguardo alle esigenze degli alunni disabili e degli alunni di cittadinanza non italiana; b) al grado di densità demografica delle varie province di ciascuna regione e della distribuzione della popolazione tra i comuni di ogni circoscrizione provinciale; c) alle caratteristiche geo-morfologiche dei territori interessati e alle condizioni socioeconomiche e di disagio delle diverse realtà; d) all'articolazione dell'offerta formativa; e) alla distribuzione degli alunni nelle Data pubblicazione 16/07/2025 classi e nei plessi sulla base di un incremento del rapporto medio, a livello nazionale, alunni/classe di 0,40 da realizzare nel triennio 2009-2011; f) alle caratteristiche dell'edilizia scolastica.» (art. 2, comma 2, d.P.R. n. 81 del 2009). Si precisa, peraltro, che «Le dotazioni dell'istruzione secondaria di I e II grado sono inoltre determinate con riguardo alle diverse discipline ed attività contenute nei curricoli delle singole istituzioni.» (art. 2, comma 3, secondo periodo, d.P.R. n. 81 del 2009). I criteri sopra richiamati lasciano chiaramente intendere come possano verificarsi significativi e imprevedibili scostamenti fra l'organico di diritto ed il cd. "organico di fatto", perché legati ad una pluralità di variabili, prima fra tutte quella relativa alla consistenza qualitativa e quantitativa della popolazione scolastica. Proprio nell'ottica di sopperire a tali scostamenti si giustifica, anche ai sensi e per gli effetti della clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, il conferimento delle supplenze ai sensi del secondo comma dell'art. 4 della legge n. 124 del 1999, contraddistinte da temporaneità in quanto finalizzate alla «copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento non

vacanti che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico». Si tratta, quindi, di incarichi "non vacanti" e solo momentaneamente disponibili, perché il loro conferimento si rende necessario in considerazione della estrema variabilità ed imprevedibilità dei dati che condizionano la istituzione e la permanenza delle cattedre e non già per la scopertura della pianta organica del singolo istituto scolastico.

In questo senso, gli incarichi in questione sono sorretti dalla ragione oggettiva di garantire il corretto e continuativo espletamento del servizio scolastico purché rimangano connotati dalla temporaneità: infatti, secondo i criteri che presiedono alla formazione degli organici, da verificare annualmente, ove l'esigenza di copertura del posto perda il carattere della temporaneità, per assumere piuttosto quello della stabilità in base ad una ricorrenza pluriannuale, si appalesa la necessità di procedere ad una modificazione della pianta organica, con conseguente riconducibilità della eventuale supplenza alla diversa ipotesi prevista dal comma 1 dell'art.4 (vale a dire supplenza su organico di diritto). 7.3. Così precisato il quadro di riferimento, occorre ribadire che «il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato al fine di soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non già provvisorio, ma, al contrario, permanente e durevole, non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro» (Corte di giustizia UE, sentenza **Per_1** e a., cit., par. 100), cosicché «L'osservanza della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro richiede quindi che si verifichi concretamente che il rinnovo di successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato miri a soddisfare esigenze provvisorie» (Corte di giustizia UE, sentenza **Per_1** e a., cit. par. 101) e che la supplenza non sia utilizzata, di fatto, per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale a causa della mancanza strutturale di posti di personale di ruolo (ivi, par. 109). Il carattere necessariamente temporaneo delle esigenze poste a giustificazione dell'apposizione del termine è stato ribadito dalla Corte di giustizia UE anche più di recente, sempre con riferimento all'ordinamento italiano (sia pure in ordine ad altro settore), con l'affermazione per cui «non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per lo svolgimento, in modo permanente e duraturo, di mansioni che rientrano nella normale attività del settore di cui trattasi. Come più

volte statuito dalla Corte, il rinnovo di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato per far fronte a esigenze che, di fatto, hanno carattere non già provvisorio, ma permanente e durevole non è giustificato ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro» (Corte di giustizia UE, 25 gennaio 2024, C-389/22, GC e altri, par. 93). 7.4.

Ne consegue che, nel settore scolastico, l'allegazione e prova della reiterazione di supplenze fino al termine delle attività scolastiche con durata ultratriennale (confermato quale parametro di ragionevolezza), presso lo stesso istituto e per la stessa classe di concorso, in assenza di esigenze sostitutive di altro docente, si rivela sintomatica di un abusivo ricorso al contratto a termine per il soddisfacimento di esigenze stabili e durevoli di copertura del posto per inadeguatezza dell'organico previsionale; in tali ipotesi spetta all'amministrazione addurre elementi atti a comprovare, ove del caso, l'effettivo carattere provvisorio della supplenza nell'uso corretto del potere di organizzazione del servizio scolastico".

Applicando i suddetti principi al caso in esame, preme osservare che, con riferimento alle annualità dedotte, la ricorrente ha sottoscritto cinque contratti di supplenza sino al termine delle attività didattiche (2020/21, 2021/22, 2022/23, 2023/24, 2024/25) presso il medesimo istituto e sempre su posto di "sostegno psicofisico" (si v. contratti in atti e stato matricolare).

Sicché, non v'è dubbio che la stessa sia stata utilizzata consecutivamente per un periodo superiore a 36 mesi su posto vacante e disponibile nello stesso istituto, dimostrando con ciò che il **CP_4** resistente ha fatto ricorso alla stipulazione dei contratti a termine, suddetti, per far fronte ad una carenza di personale strutturale e non, invece, per esigenze provvisorie.

Pertanto, deve essere accertata e dichiarata l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato in danno della ricorrente.

Quanto alle conseguenze sanzionatorie, essendo esclusa, ai sensi dell'art. 36, comma 5, D.Lgs. n. 165/2001, la conversione del rapporto in un impiego a tempo indeterminato, spetta alla ricorrente il risarcimento del danno.

“Con riguardo alla misura del risarcimento da riconoscere alla lavoratrice, non può farsi luogo alla liquidazione secondo il criterio stabilito dall’art. 36, comma 5, del D. lgs., 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal D.L. 16 settembre 2024, n. 131 (“Decreto Salva Infrazioni”), invocato dalla ricorrente (cfr., in argomento, Tribunale di Foggia-Sez. Lavoro, 2 ottobre 2025, n. 1906, Giudice est., dott.ssa Valentina di Leo, di seguito riprodotta nei suoi passaggi essenziali, anche ai sensi dell’art. 118, comma 1, disp. att. c.p.c.).

La novella, infatti, non è applicabile *ratione temporis* al caso di specie in quanto entrata in vigore successivamente alla data di stipula dei contratti a termine che la ricorrente pone a fondamento della domanda risarcitoria: in assenza di una previsione esplicita, la norma non può essere applicata retroattivamente in deroga al disposto dell’art. 11 delle Preleggi.

Pertanto, per la determinazione del quantum risarcitorio, dovrà farsi riferimento all’art. 32, comma 5, L. 183/10, che riguarda il risarcimento del danno in caso di illegittima apposizione del termine.

Detto articolo sancisce che il giudice “condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell’articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604”, chiarendo, al successivo comma 7, che tale disposizione si applica a tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti.

L’art. 8 L. 604/66 prevede che: “quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versando gli un’indennità...avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell’impresa, all’anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti”.

Applicando, pertanto, i parametri di cui all’art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010 e tenuto conto, in particolare, della qualità di pubblica amministrazione della parte datoriale e della anzianità di servizio della docente, si ritiene – in linea con il condivisibile criterio enucleato da Trib. Trani-Sez. Lav., sentenza n. 1472/2022 del 25.10.2022 (Giudice est., dott. Eugenio Carmine Labella) e recepito pure dalla Corte d’Appello di

Bari-Sez. Lav. (v. sentenza n. 547/2025, pubblicata in data 3.6.2025) - che per l'espletamento di attività lavorativa a fronte di assunzioni a tempo determinato fino a 5 annualità, debbano essere riconosciute tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, con aumento di 1 mensilità in ragione dell'espletamento di attività lavorativa precaria fino a 2 annualità aggiuntive (e quindi, fino a 5 annualità, 3 mensilità; fino a 7 annualità, 4 mensilità; fino a 9 annualità, 5 mensilità; fino ad 11 annualità, 6 mensilità; fino a 13 annualità, 7 mensilità; fino a 15 annualità, 8 mensilità; fino a 17 annualità, 9 mensilità; fino a 19 annualità, 10 mensilità; fino a 21 annualità, 11 mensilità; a partire da 22 annualità, 12 mensilità)" (cfr. Trib. Foggia n. 348/2026).

Pertanto, si stima congruo liquidare in favore della ricorrente un importo corrispondente al numero di mensilità risultanti dall'operazione di calcolo innanzi detta, con conseguente condanna del **CP_4** resistente al pagamento, in favore della ricorrente, della somma corrispondente a tre mensilità dell'ultima retribuzione globale lorda di fatto, oltre accessori di legge.

Quanto al domandato beneficio economico (c.d. carta docente), l'art. 1, comma 121, L. n. 107 del 13/7/2015 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 **Controparte_8** 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

individuare 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 tale legge, il D.P.C.M. 28.11.2016 - che sostituisce il precedente D.P.C.M. del 23.09.2015 - ha ribadito, all'art. 3, che *i soli destinatari della disciplina della Carta del docente sono i docenti di ruolo a tempo indeterminato.*

La normativa nazionale è stata poi recentemente oggetto di esame anche da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con riferimento alla sua compatibilità con l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato alla direttiva 1999/70/CE. In particolare, con l'ordinanza 18.5.2022 nella causa C-450/2021, la CGUE ha evidenziato che: *la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sancisce il divieto, per quanto riguarda le condizioni di impiego, di trattare i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in una situazione comparabile, per il solo fatto che essi lavorano a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.* La Corte ha dichiarato incompatibile con l'ordinamento euro-unitario 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: *"La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, [...], deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Controparte_4 e non al personale docente a tempo determinato di tale CP_4, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di Euro 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post laurea*

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 aggiunto 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".

In particolare, la CGUE ha valorizzato il fatto che dalle norme interne (l'art. 282 D. lgs n. 297/1994, le previsioni della contrattazione collettiva del comparto scuola, e da ultimo l'art. 63 e l'art. 1 L. n. 107/2015) emerge il principio secondo cui la formazione dei docenti è obbligatoria, permanente e strutturale.

Va osservato, infatti, che l'art. 282 del Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di istruzione (d.lgs. 16 aprile 1994, n. 297) sancisce, che "L'aggiornamento è un diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari; come approfondimento della preparazione didattica".

Anche il C.C.N.L. Scuola attribuisce rilievo centrale alla formazione dei docenti, disponendo, all'art. 28 CCNL comparto scuola (4.8.1995) che "la partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per i capi di istituto e per il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario, in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle rispettive professionalità, anche in relazione agli istituti di progressione professionale previsti dal presente contratto. 2. Essa costituisce, altresì, un obbligo di servizio per il medesimo personale in relazione alle iniziative organizzate o promosse dalle singole scuole o dall'Amministrazione nelle sue diverse articolazioni, in quanto funzionale a promuovere l'efficacia del sistema scolastico e la qualità dell'offerta formativa, in relazione anche all'evoluzione del contenuto dei diversi profili professionali".

L'art. 63 CCNL 27.11.2007, rubricato "Formazione in Servizio", sancisce

che "1. La formazione costituisce una leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, per il necessario sostegno agli obiettivi di cambiamento, per un efficace politica di sviluppo delle risorse umane. L'Amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio. La formazione si realizza anche attraverso strumenti che consentono l'accesso a percorsi universitari, per favorire l'arricchimento e la mobilità professionale mediante percorsi brevi finalizzati ad integrare il piano di studi con discipline coerenti con le nuove classi di concorso e con profili considerati necessari secondo le norme vigenti. Conformemente all'intesa sottoscritta il 27 giugno 2007 tra il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e le Confederazioni sindacali, verrà promossa, con particolare riferimento ai processi d'innovazione, mediante contrattazione, una formazione dei docenti in servizio organica e collegata ad un impegno di prestazione professionale che contribuisca all'accrescimento delle competenze richieste dal ruolo. 2. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo l'Amministrazione utilizza tutte le risorse disponibili, nonché le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge o da norme comunitarie. (...)". Il successivo art. 64 del medesimo C.C.N.L., rubricato "Fruizione del diritto alla formazione", prevede che "1. La partecipazione ad attività di formazione e di aggiornamento costituisce un diritto per il personale in quanto funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità".

Orbene è evidente che i testi normativi innanzi citati non distinguono, in alcun modo, tra personale docente di ruolo e personale docente non di ruolo, facendo riferimento al personale docente in servizio. E l'amministrazione deve garantire la medesima qualità del servizio scolastico a tutti gli utenti, a prescindere dall'assegnazione delle classi a personale di ruolo o a personale non di ruolo. L'obbligo di formazione deve gravare parimenti su entrambe le categorie di docenti proprio perché la formazione è rivolta a tutti i docenti in servizio ed è connessa alle competenze richieste dal "ruolo", inteso come funzione ed incarico assegnato, non come assunzione in ruolo (ossia a tempo indeterminato) del lavoratore.

In applicazione dei suddetti principi, considerata la natura delle

mansioni del tutto equiparabili, anche sotto il profilo delle competenze professionali richieste ai docenti non di ruolo, è del tutto arbitraria l'esclusione di parte ricorrente dal beneficio de quo, sulla base della mera temporaneità del rapporto contrattuale.

In materia è altresì intervenuto il Consiglio di Stato che con sentenza n. 1842 del 16.3.2022, 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 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".

Pertanto, anche il Consiglio di Stato rimarca che "il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava su tutto il personale docente e non solo su un'aliquota di esso".

Fermo quanto detto, con specifico riferimento alla Carta docente ed alle problematiche giuridiche ed interpretative ad essa connessa si è di recente pronunciata la Cassazione con sentenza n. 29961 del 27.10.2023.

Con tale approdo la Suprema Corte ha affermato i seguenti principi di diritto: "1. La Carta del Docente di cui all'art. 1, comma 121, l. n. 107 del 2015 spetta ai docenti non di ruolo che ricevano incarichi annuali fino al 31 agosto, ai sensi dell'art. 4, comma 1, l. n. 124 del 1999 o incarichi per docenza fino al termine delle attività di didattiche, ovverosia fino al 30 giugno, ai sensi dell'art. 4, comma 2, della l. n. 124 del 1999, senza che rilevi l'omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al CP_4 .

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

3. Ai docenti di cui al punto 1, ai quali il beneficio di cui all'art. 1, comma 121, l. n. 107 de 2015 non sia stato tempestivamente riconosciuto e che, al momento della pronuncia giudiziale, siano fuoriusciti dal sistema delle docenze scolastiche, per cessazione dal servizio di ruolo o per cancellazione dalle graduatorie per le supplenze, spetta il risarcimento, per i danni che siano da essi allegati, rispetto ai quali, oltre alla prova presuntiva, può ammettersi la liquidazione equitativa, da parte del giudice del merito, nella misura più adeguata al caso di specie, tenuto conto delle circostanze del caso concreto (tra cui ad es. la durata della permanenza nel sistema scolastico, cui l'attribuzione è funzionale, o quant'altro rilevi), ed entro il massimo costituito dal valore della Carta, salvo allegazione e prova specifica di un maggior pregiudizio.

4. L'azione di adempimento in forma specifica per l'attribuzione della Carta Docente si prescrive nel termine quinquennale di cui all'art. 2948, n. 4 c.c., che decorre dalla data in cui è sorto il diritto all'accredito, ovverosia, per i casi di cui all'art. 4, comma 1 e 2, l. n. 124 del 1999, dalla data del conferimento dell'incarico di supplenza o, se posteriore, dalla data in cui il sistema telematico consentiva anno per anno la

registrazione sulla corrispondente piattaforma informatica; la prescrizione delle azioni risarcitorie per mancata attribuzione della Carta Docente, stante la natura contrattuale della responsabilità, è decennale ed il termine decorre, per i docenti già transitati in ruolo e cessati dal servizio o non più iscritti nelle graduatorie per le supplenze, dalla data della loro fuoriuscita dal sistema scolastico.”

In ultimo occorre evidenziare che sulla dibattuta questione è altresì intervenuto il legislatore con l’emanazione dell’art. 15 D.L. n. 69/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 103 del 10.8.2023, con cui è stato esteso, per l’anno 2023, i benefici della c.d. Carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado di cui all’art. 1 comma 121 L. n. 107/2015, ai docenti con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile.

Passando ora alla disamina nel merito, occorre rilevare che la ricorrente limitatamente agli anni scolastici 2020-21, 2023-24 e 2024-25, in cui ha prestato altresì servizio quale docente a tempo determinato con incarico fino al termine delle attività didattiche (cfr. contratti di lavoro e stato matricolare in atti), non ha fruito della Carta elettronica del docente.

Inoltre, e per quanto riguarda la condizione della parte ricorrente di “interna” o “esterna” al sistema delle docenze scolastiche, - che assume rilievo, secondo la citata decisione della Corte di Cassazione, ai fini dell’individuazione del tipo di tutela che deve attribuirsi in concreto al docente cui spetti il diritto alla Carta Docenti (adempimento in forma specifica nel primo caso e risarcimento in forma equivalente nel secondo caso)- la docente risulta interna al sistema scolastico (cfr. contratto di lavoro a.s. 2025-2026, in atti).

Alla luce di quanto innanzi, dunque, la domanda va accolta e deve essere dichiarato il diritto di parte ricorrente a fruire della somma nella misura di € 500,00 annui per gli anni scolastici 2020-21, 2023-24 e 2024-25 tramite la carta elettronica per l’aggiornamento e la formazione del personale docente, con condanna del **CP_4** resistente ad adottare ogni conseguenziale adempimento per garantire la fruizione del suddetto

beneficio mediante accredito su "carta docente", con le stesse regole assegnate ai dipendenti a tempo indeterminato.

In definitiva, il ricorso deve essere accolto.

Le predette considerazioni sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni eventualmente contestate tra le parti.

Le spese di lite, tenuto conto della natura documentale della controversia, seguono la soccombenza e vanno poste a carico della resistente soccombente.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando ogni contraria istanza, eccezione, deduzione disattese, così provvede:

- accoglie il ricorso e, per l'effetto, accerta e dichiara: a) l'abusiva reiterazione dei contratti a tempo determinato (relativi agli scolastici 2020/21, 2021/22, 2022/23, 2023/24 e 2024/25), condannando il **CP_4** resistente al risarcimento del danno in favore della ricorrente, liquidato nella misura di tre mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre accessori di legge; b) il diritto della ricorrente al riconoscimento del beneficio economico di cui alla c.d. "Carta docente" nella misura di € 500,00 annui per gli anni scolastici 2020-21, 2023-24 e 2024-25, condannando il **CP_4** resistente a garantire la fruizione del suddetto beneficio mediante accredito su "carta docente", con le stesse regole assegnate ai dipendenti a tempo indeterminato;
- condanna il **CP_4** resistente al pagamento in favore della ricorrente delle spese di lite che si liquidano in € 3.000,00, oltre oneri di legge, con distrazione.

Bari, 10.07.2026.

Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Agnese Angiuli

Nota sull'oscuramento

Testo riprodotto fedelmente all'originale. Le generalità delle parti risultano già mascherate nella versione di provenienza (Parte_1, Controparte_N); sono stati inoltre oscurati i nominativi dei difensori costituiti. Sono stati mantenuti il giudice, i magistrati estensori delle pronunce citate, i riferimenti normativi e giurisprudenziali, gli importi e i numeri di ruolo e di sentenza. Non sono state corrette le imprecisioni presenti nel testo originale, riportate tali e quali.