



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
Tribunale Ordinario di Pisa
Sezione Lavoro

N.R.G. 1521/2025

Il Giudice del Lavoro, [REDACTED] [REDACTED] a seguito dell'udienza svolta in data 27.03.2026 a trattazione scritta, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa proposta da

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] (C.F.: [REDACTED]) rappresentata e difesa dagli avv.ti Simona Baldi e Nicola Favati ed elettivamente domiciliata presso il loro studio professionale;

ricorrente

CONTRO

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO (P.I.: 80185250588), in persona del Ministro *pro tempore*, contumace

resistente

OGGETTO: Riconoscimento del beneficio economico della cd. "Carta del docente" e dell'indennità sostitutiva per ferie non godute

Conclusioni

Per la parte ricorrente [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] *"Che il Tribunale di Pisa Giudice del Lavoro voglia accertare e dichiarare 1. il diritto della ricorrente a percepire l'importo di € 9.576,31 o quella somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia, a titolo*



di indennità sostitutiva per ferie non godute e festività soppresse maturati negli anni scolastici 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024 e, conseguentemente, condannare il Ministero dell'Istruzione del Merito con sede a Roma in Viale Trastevere n 1, CF 80185250588, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento della suddetta somma o della somma maggiore o minore che sarà ritenuta di giustizia, quale differenziale tra i giorni di ferie e di festività soppresse maturati e giorni di ferie e di festività soppresse concretamente fruiti. In ogni caso oltre interessi legali sulle somme dalla maturazione al saldo. 2. Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente al beneficio economico di cui dall'art. 1, comma 121, della L. 107/2015 e pedissequo DPCM 23.9.2015 maturato durante l'annualità scolastica 2024/2025; per l'effetto condannare il Ministero dell'Istruzione al pagamento dell'importo di € 500 a titolo di carta docente o in ogni caso quell'importo maggiore o minore ritenuto di giustizia, oltre interessi legali; 3. Spese competenze e accessori integralmente rifuse, tenuto conto anche dell'elaborazione del conteggio allegato, da distrarre in favore dei sottoscritti procuratori che si dichiarano antistatari. Con richiesta di liquidazione dei compensi nella misura maggiorata fino al 30% ai sensi dell'art. 4, comma 1-bis, D.M. 55/14 introdotto dal D.M. 37/18".

Per la parte resistente Ministero dell'Istruzione e del Merito: contumace

RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE

1. Con ricorso depositato in data 18.09.2025, [REDACTED] in qualità di docente non di ruolo, conveniva in giudizio il Ministero dell'Istruzione per sentire accertare e dichiarare il proprio diritto a percepire l'indennità sostitutiva per ferie non godute, per l'attività di docente prestata in favore dell'amministrazione scolastica convenuta, durante gli anni scolastici 2019 al 2024, con conseguente condanna dell'Amministrazione scolastica alla corresponsione della somma complessiva di € 9.576,31 a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute. Chiedeva, altresì, l'accertamento del proprio diritto alla corresponsione del *bonus* economico, denominato "Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del



docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado”, dell’importo pari ad € 500 annui per il servizio prestato durante l’anno scolastico 2024/2025, con conseguente condanna dell’amministrazione scolastica al pagamento di tale importo.

2. In particolare, quanto al diritto all’indennità sostitutiva per ferie non godute, la ricorrente esponeva di aver prestato servizio, alle dipendenze dell’amministrazione scolastica, con contratti a tempo determinato fino al 30 giugno durante gli anni scolastici dal 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 e di aver fruito soltanto nell’anno scolastico 2023/2024 di n. 3 giorni di ferie. Precisava, dunque, di non aver fruito nei periodi indicati di altri giorni di ferie maturati, né di aver fruito di giorni di riposo in sostituzione delle festività soppresse. Lamentava, dunque, di non aver mai percepito l’emolumento previsto dell’indennità sostitutiva delle ferie non godute in quanto secondo il Ministero resistente, nel periodo di sospensione delle lezioni, i docenti devono ritenersi automaticamente collocati in ferie. La ricorrente esponeva che il personale docente dovesse fruire delle ferie nei giorni di sospensione delle lezioni, definiti dai calendari scolastici regionali e che per la parte rimanente dell’anno la fruizione fosse limitata a un periodo di sei giornate lavorative (art. 1, comma 54, l. 228/2012) e che solo il personale precario avesse diritto alla monetizzazione delle ferie non godute limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui, previa richiesta, è autorizzato dal dirigente scolastico a fruirne nei periodi in cui tale fruizione è consentita, ossia durante la sospensione delle lezioni (art. 1, comma 55, l. 228/2012). Richiamando i principi enunciati dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea e l’orientamento dei giudici di legittimità, sosteneva che chi non riceve l’invito a fruire delle ferie restanti – invito che deve essere provato dall’amministrazione - né viene informato dell’eventuale perdita dei giorni di ferie alla cessazione del rapporto, deve considerarsi regolarmente in servizio, così conservando il diritto alla monetizzazione delle ferie maturate residue non godute. Sul punto, deduceva di essere rimasta costantemente a disposizione del dirigente scolastico durante i periodi di sospensione delle attività didattiche e di non aver mai ricevuto l’invito a fruire di tali giorni, né di essere stata informata che, in mancanza di tale fruizione, avrebbe perso il diritto alle ferie/festività e alla corrispondente indennità sostitutiva



3. Nonostante il perfezionamento della notifica del ricorso introduttivo e del decreto di fissazione di udienza, il Ministero dell'Istruzione e del Merito non si costituiva nel presente giudizio e, pertanto, ne va dichiarata la contumacia.
4. Senza necessità di istruttoria, all'odierna udienza, tenutasi nelle forme di trattazione scritta, la causa è stata decisa con deposito della sentenza nel sistema telematico.
5. Il ricorso è fondato e deve essere accolto.
6. Occorre prendere le mosse dal quadro normativo interno di riferimento, tenuto conto dell'evoluzione della disciplina relativa alla monetizzazione delle ferie non godute per il personale scolastico.
7. L'art. 19 del CCNL Scuola 2006/2009, in vigore a partire dall'anno scolastico 2012/2013, ha sottoposto il personale assunto a tempo determinato alla medesima disciplina normativa e contrattuale in tema di fruizione delle ferie applicabile per i docenti di ruolo, precisando, al comma 2, la proporzionalità delle ferie al servizio prestato dal docente non di ruolo, la non obbligatorietà di fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni e, infine, la monetizzazione delle ferie non godute durante il rapporto a tempo determinato, per la durata che non consente la fruizione ovvero perché il docente non ne ha chiesto la fruizione durante i periodi di sospensione (*"1. Al personale assunto a tempo determinato, al personale di cui all'art. 3, comma 6, del D.P.R. n. 399 del 1988 e al personale non licenziabile di cui agli artt. 43 e 44 della legge 20 maggio 1982 n. 270, si applicano, nei limiti della durata del rapporto di lavoro, le disposizioni in materia di ferie, permessi ed assenze stabilite dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, con le precisazioni di cui ai seguenti commi. 2. Le ferie del personale assunto a tempo determinato sono proporzionali al servizio prestato. Qualora la durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sia tale da non consentire la fruizione delle ferie maturate, le stesse saranno liquidate al termine dell'anno scolastico e comunque dell'ultimo contratto stipulato nel corso dell'anno scolastico. La fruizione delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni nel corso dell'anno scolastico non è obbligatoria. Pertanto, per il personale docente a tempo*



determinato che, durante il rapporto di impiego, non abbia chiesto di fruire delle ferie durante i periodi di sospensione delle lezioni, si dà luogo al pagamento sostitutivo delle stesse al momento della cessazione del rapporto”).

Successivamente, con l'intervento del d.l. n. 95/2012, conv. con mod. della l. 135/2012 (*“decreto legge spending review”*, recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini), all'art. 5, comma 8, è stato introdotto il divieto di monetizzazione delle ferie non godute per tutto il pubblico impiego.

Il citato articolo è stato poi modificato dall'art. 1, comma 55, della l. n. 228/2012, cd. Legge di stabilità, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato. In particolare, viene introdotta una deroga al divieto di monetizzazione per il personale della scuola al tempo determinato **“limitatamente alla differenza tra i giorni di ferie spettanti e quelli in cui è consentito al personale in questione di fruire delle ferie”**, ossia il periodo in cui sono sospese le lezioni (in passato *“l'attività didattica”*, ai sensi dell'art. 13 del CCNL citato) e i docenti non siano impegnati in altro tipo di attività scolastica.

La medesima legge, prosegue all'art. 1 comma 54, prevedendo la fruizione obbligatoria delle ferie per tutto il personale docente – compresi i docenti a termine - nei giorni di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici regionali, ad esclusione di quelli destinati agli scrutini, agli esami di stato e alle attività valutative, con possibilità di consentire la fruizione delle ferie *“per un periodo non superiore a sei giornate lavorative subordinatamente alla possibilità di sostituire il personale che se ne avvale senza che vengano a determinarsi oneri aggiuntivi per la finanza pubblica”*.

In tal senso, è venuto meno l'obbligo, di cui all'art. 19 CCNL di categoria, di godere delle ferie nei periodi di sospensione delle lezioni definiti dai calendari scolastici, con l'eccezione dei periodi destinati allo svolgimento delle attività connesse e collaterali a quella di insegnamento, come gli scrutini, gli esami e qualsivoglia ulteriore attività di tipo valutativo, e la facoltà eventuale, compatibilmente alla possibilità per le scuole di disporre le sostituzioni necessarie, di godere di altri sei giorni di ferie durante la rimanente parte dell'anno.



Al comma 56 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2013, si prevede l'inderogabilità della disciplina delineata dai precedenti commi 54 e 55, da parte dei contratti collettivi nazionali di lavoro; dunque, eventuali clausole contrattuali contrastanti vanno disapplicate a partire dall'01.09.2013.

8. In virtù della nuova disciplina, legislativa concernente le ferie e i limiti alla loro monetizzazione per il personale scolastico, al docente con contratto a tempo determinato sino al termine delle attività didattiche è riconosciuto il diritto a percepire un'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla differenza tra il numero complessivo dei giorni di ferie maturati nell'anno scolastico e, come sottraendi dell'operazione, sia il numero dei giorni di ferie fruiti obbligatoriamente nell'anno scolastico in ragione della sospensione e del numero di giorni fruiti su domanda. Infatti, il personale docente è stato sottoposto alla disciplina precedente - all'obbligo di godere anche d'ufficio delle ferie e al divieto di monetizzazione - solo nel periodo intercorrente tra l'entrata in vigore della l. 135/2012, di conversione del d.l. n. 95/2012 e l'intervento del legislatore con la l. n. 228/2012.
9. Come più volte ribadito dai giudici di legittimità, al docente a tempo determinato, che non ha chiesto di fruire delle ferie durante il periodo di sospensione delle lezioni, spetta il diritto all'indennità sostitutiva, salvo che il datore di lavoro non dimostri di averlo inutilmente invitato a goderne con espresso avviso di perdita. La normativa interna, in particolar modo l'art. 5, comma 6, del d.l. n. 95/2012, come integrato dall'art. 1, comma 55, l. n. 228/2012, deve essere interpretata in senso conforme all'art. 7, par. 1 della Direttiva 2003/88/CE che, secondo quanto precisato dalla Corte di Giustizia, non consente la perdita automatica del diritto alle ferie retribuite e all'indennità sostitutiva, senza la previa verifica che il lavoratore sia stato adeguatamente informato e posto dal datore di lavoro in condizione di esercitare effettivamente il proprio diritto alle ferie prima della cessazione del rapporto di lavoro (da ultimo Cass. Civ., ordinanza del 17/6/2024, n. 16175; Cass. Civ., Sez. Lav, 15/5/2024, n. 13440)
10. Sulla questione, ha ancora osservato il giudice del lavoro, è "*intervenuta con recenti ordinanze la Corte di legittimità, la quale richiamati i principi espressi dal giudice europeo e ribadito che l'art. 7, par. 1, della direttiva 2003/88/CE non osta, in linea*



di principio, ad una normativa nazionale che comprenda finanche la perdita del diritto alle ferie allo scadere del periodo di riferimento (o di un periodo di riporto), purché, però, il lavoratore che non ha più il diritto alle ferie annuali retribuite abbia effettivamente avuto la possibilità di esercitare questo diritto, ha confermato che il datore - sul quale grava l'onus probandi - è tenuto ad assicurarsi concretamente e in piena trasparenza che il lavoratore sia effettivamente in grado di fruire delle ferie annuali retribuite, invitandolo – se necessario formalmente – a farlo, e, nel contempo, informandolo – in modo accurato e in tempo utile a garantire che le ferie in esame siano ancora idonee ad apportare all'interessato il riposo ed il relax cui esse sono volte a contribuire – del fatto che, se egli non ne fruisce, siffatte ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento o di un periodo di riporto autorizzato o, ancora, alla cessazione del rapporto di lavoro, se quest'ultima si verifica nel corso di un simile periodo (cfr. Cass. Ord. Sez. L. n. 13447/2024 del 15.05.2024; Cass. Ord. Sez. L. n. 15415/2024 del 03.06.2024; Cass. Ord. Sez. L. n. 16715/2024 del 17.06.2024)” (si veda anche, CGUE, 06.11.2018 nelle cause riunite C-569/16 e C570/16 S.W., nella causa C619/16 S. W.K. e nella causa C-684/2016 M.P, punti 38 e 44)

- 11.** Ne consegue che, in assenza di espressa richiesta del docente di fruire delle ferie tra la fine delle lezioni ordinarie e il 30 giugno ovvero in assenza di provvedimento adottato dal dirigente scolastico, nel quale si informa il docente che la mancata accettazione dell'invito a fruire delle ferie si traduce in perdita delle ferie stesse, si esclude che i docenti cd. “precari” possano essere considerati automaticamente in ferie. Al docente, in tali casi, va riconosciuto il diritto alla monetizzazione del congedo non utilizzato al momento della cessazione del rapporto di lavoro.
- 12.** Quanto all'onere probatorio, stante la domanda avente oggetto la corresponsione dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, spetta al lavoratore che agisce in giudizio dimostrare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (si veda Cass. Civ., Sez. Lav., 09.03.2021, n. 6493).



13. Nel caso in esame, non risulta dagli atti che la ricorrente sia stata invitata a fruirne delle ferie e/o informata che, in mancanza di fruizione, avrebbe perso la relativa monetizzazione al momento della cessazione del rapporto. Eccetto i tre giorni di ferie richiesti dalla ricorrente durante l'anno scolastico 2023/2024, dalla documentazione non emerge che la ricorrente abbia avanzato richieste sulla fruizione di giorni di ferie durante il periodo di servizio in oggetti. Pertanto, alla luce di quanto sinora osservato, spetta alla ricorrente il diritto all'indennità sostitutiva per le ferie non godute.
14. Ciò osservato, la ricorrente ha effettuato il calcolo dei numeri di giorni di ferie non goduti facendo applicazione della normativa di legge, sottraendo, per ogni anno scolastico, al numero di giorni di ferie complessivamente maturato - in relazione alla durata del servizio prestato - i giorni in cui le lezioni erano sospese sulla base del calendario scolastico regionale. È corretto includere nel conteggio le festività soppresse. Ai fini della quantificazione, infatti, è possibile la monetizzazione delle festività soppresse, per le quali vale quanto sinora osservato per i giorni di ferie. La monetizzazione è prevista in quanto il docente a tempo determinato non potrebbe fruire di tali giorni nel periodo tra la fine degli scrutini o degli esami e l'inizio del successivo anno scolastico, in cui non presta servizio a causa della scadenza del contratto; mentre per i periodi di sospensione delle lezioni valgono le medesime considerazioni svolte in relazione alle ferie.
15. I calcoli posti a fondamento dalla pretesa attorea appaiono corretti e congrui al periodo di lavoro prestato dalla ricorrente e documentalmente provato dalla stessa.
16. Alla luce di quanto sinora esposto, va condannato il Ministero dell'Istruzione e del Merito alla liquidazione dell'indennità sostitutiva pari all'importo di € 9.576,31, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo, nei limiti del divieto di cumulo *ex* legge 724/1994.
17. Procedendo nel merito, quanto alla domanda di assegnazione della carta del docente, giova delineare il quadro normativo di riferimento.
- In conformità al dettato dell'art. 35 Cost. in tema di formazione ed elevazione professionale dei lavoratori in genere, il C.C.N.L. Scuola, agli artt. 63 e 64 valorizza tali profili prevedendo l'impegno dell'amministrazione a "*fornire strumenti, risorse*



e opportunità che garantiscano la formazione in servizio (...)” nel contesto del diritto dei docenti di partecipare ad attività di formazione e di aggiornamento considerato “funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle proprie professionalità”.

In questo quadro normativo è intervenuta la legge n. 107 del 13.07.2015 di riforma della scuola (cd. “Buona Scuola”) che all’art. 1, comma 121, ha istituito la Carta elettronica del docente *«al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali»*. Essa *«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 oggetto d’accredito *«non costituisce retribuzione accessoria né reddito imponibile»*. Nel dare attuazione alla previsione normativa del 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. n. 28 settembre 2016; quest’ultimo, nell’identificare i «beneficiari della carta» ha confermato quanto già previsto dall’atto ministeriale previgente (art. 2) e ha chiarito – all’art. 3 – che i destinatari della carta docenti siano *“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 , 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", con ciò, quindi, escludendo i docenti assunti con contratto a tempo determinato.

18. In merito a questa previsione il Consiglio di Stato con la sentenza n. 1842/2022 del 16.03.2022, ha riformato la decisione del Tribunale Amministrativo Regionale per il Lazio – Roma, Sezione Terza Bis, che con sentenza n. 7799/2016 del 7 luglio 2016 aveva respinto il ricorso proposto per l'annullamento della nota del M.I.U.R. n. 15219 del 15 ottobre 2015, nella parte in cui specificava che la "Carta del docente" e i relativi € 500 annui erano assegnati ai soli docenti di ruolo e non anche ai docenti con contratto a tempo determinato, nonché dell'art. 2 del D.P.C.M. n. 32313 del 23 settembre 2015.
19. Più nel dettaglio, il Consiglio di Stato ha affermato che la scelta del Ministero di escludere dal beneficio della Carta Docenti il personale con contratto a tempo determinato presenta **profili di irragionevolezza e contrarietà ai principi di non discriminazione e di buon andamento della P.A.** In particolare, secondo il C.d.S., *"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."*.
20. Il Supremo Consesso amministrativo ha così sconfessato l'impianto ministeriale, che costituisce il portato di un sistema di formazione a "doppia trazione": quella tra 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.
21. Da tale sistema a doppia trazione discenderebbe, infatti, 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».*



22. Un'altra contraddizione interna a tale sistema consegue dalla circostanza che, nonostante venga imposto un obbligo di formazione a carico di una sola parte del personale docente (al quale vengono forniti gli strumenti per ottemperarvi), si persevera malgrado ciò ad avvalersi, per la fornitura del servizio scolastico, anche di un'altra percentuale di personale docente, la quale è invece 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»*. Se ne deduce che *«il diritto-dovere di formazione professionale e aggiornamento grava **su tutto il personale docente e non solo su un'aliquota di esso**»*. Sarebbe insostenibile, infatti, sostenere che il cd. *Bonus Carta* costituisca uno strumento per compensare l'asserita maggior gravosità dell'obbligo formativo a carico dei soli docenti di ruolo, dal momento che la Carta stessa è erogata anche ai docenti part-time (il cui impegno didattico ben può dirsi, quantomeno quantitativamente, 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. Peraltro, *«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 osservato come 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. Gli artt. 63 e 64 del CCNL di riferimento pertanto *«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 ch  si pu  per tal via affermare che di essa sono destinatari **anche i docenti a tempo determinato** (come gli appellanti), cos  colmandosi la lacuna previsionale dell’art. 1, comma 121, della l. n. 107/2015, che menziona i soli docenti di ruolo»*

23. In ambito sovranazionale, anche la Corte di giustizia dell’Unione europea, a seguito del rinvio pregiudiziale del Tribunale di Vercelli,   stata investita dell’analisi del rapporto tra la disciplina interna *in parte qua* e le clausole 4 punto 1 e 6 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.
24. La clausola 4 dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato del 18.3.1999, attuato dalla Direttiva 1999/70/CE del 28.6.1999, al punto 1, come   noto, prevede: *“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**”*.
25. 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 EUR 500 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. A tal proposito ha rilevato che, salve le valutazioni del giudice *a quo*, la Carta docente sembra far parte delle “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4, punto 1, perch  essa *«  versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale   obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero»*.
26. Ebbene la Corte ha altres  **negato la configurabilit  di ragioni oggettive** che possano giustificare la disparit  di trattamento tra docenti di ruolo e non di ruolo,



ricordando invero 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»*. Tali “elementi precisi e concreti” dunque *«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»*, al contrario va escluso che rilevi la mera natura temporanea del contratto di lavoro a tempo determinato 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»*.

27. In tale contesto, giova nondimeno ricordare che tale linea interpretativa, che equipara anche con riferimento alla Carta Docenti la posizione dei docenti non di ruolo a quella dei docenti di ruolo, appare conforme anche ai principi affermati costantemente dalla Corte di Giustizia Europea e, a seguire dalla nostra giurisprudenza, anche di legittimità, in relazione ad altra nota questione concernete il riconoscimento del servizio c.d. pre-ruolo svolto dai docenti precari nel periodo antecedente la stabilizzazione. Così, ad esempio, la Corte di Cassazione, con la nota sentenza n. 31149/2019, ha affermato che: *“In tema di riconoscimento dell’anzianità di servizio dei docenti a tempo determinato poi definitivamente immessi nei ruoli dell’amministrazione scolastica, l’art. 485 del d.lgs. n. 297 del 1994 deve essere disapplicato, in quanto si pone in contrasto con la clausola 4 dell’Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, nei casi in cui l’anzianità risultante dall’applicazione dei criteri dallo stesso indicati, unitamente a quello fissato dall’art. 489 dello stesso decreto, come integrato dall’art. 11, comma 14, della l. n. 124 del 1999, risulti essere inferiore a quella riconoscibile al docente comparabile assunto “ab origine” a tempo indeterminato; il giudice del merito, per*



accertare la sussistenza di tale discriminazione, dovrà comparare il trattamento riservato all'assunto a tempo determinato poi immesso in ruolo, con quello del docente ab origine a tempo indeterminato, senza valorizzare, pertanto, le interruzioni fra un rapporto e l'altro, né applicare la regola dell'equivalenza fissata dal richiamato art. 489, e, in caso di disapplicazione, computare l'anzianità da riconoscere ad ogni effetto al docente assunto a tempo determinato, poi immesso in ruolo, sulla base dei medesimi criteri che valgono per l'assunto a tempo indeterminato".

- 28.** Secondo i principi stabiliti dalla Suprema Corte, nello specifico, è necessario accertarsi che non vi siano ragioni che giustifichino concretamente la disparità di trattamento dei docenti assunti a tempo determinato, quali in ipotesi, lo svolgimento di compiti e mansioni dissimili da quelle svolte dai docenti assunti a tempo indeterminato (in ambito europeo, si possono rammentare, tra le altre, Corte di Giustizia 22.12.2010, nei procedimenti riuniti C-444/09, Gaviero e C-456/09, Iglesias Torres).
- 29.** Giova peraltro rilevare che recentemente il legislatore, preso atto delle numerose procedure di infrazione avviate dalla Commissione europea nei confronti dell'Italia e della necessità di adottare misure urgenti per l'adeguamento agli obblighi derivanti dall'ordinamento dell'U.E. (ex art. 37 l. n. 24/12/2012 n. 234, c.d. Legge-quadro comunitaria), al fine di evitare l'applicazione di sanzioni ai sensi dell'art. 260 par. 2 TFUE ha adottato il D.L. 13 giugno 2023 n. 69, recante, appunto, "Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano".
- 30.** Ebbene il cd. "Decreto Salva-Infrazioni", all'articolo 15, comma 1, così dispone: "All'articolo 1, comma 121, primo periodo, della legge 13 luglio 2015, n. 107, dopo le parole "del docente di ruolo" sono aggiunte le parole "*e del docente con contratto di supplenza annuale su posto vacante e disponibile*" e, al secondo periodo, dopo le parole "dell'importo nominale" è aggiunta la parola "*massimo*".
- 31.** Il Decreto in esame in sostanza estende la Carta del Docente a diverse migliaia di docenti precari con contratto annuale fino al 31 agosto.



32. Come è noto, la supplenza annuale è caratterizzata da un contratto che inizia il 1° settembre e si conclude il 31 agosto dell'anno successivo. Questo tipo di supplenze, secondo il D.M. 131/2007, vengono utilizzate per copertura delle cattedre e dei posti d'insegnamento vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano presumibilmente tali per tutto l'anno scolastico. Al contrario la supplenza "fino al termine delle attività didattiche" è un contratto di servizio con scadenza al 30 giugno che viene utilizzato per la copertura di cattedre e posti d'insegnamento non vacanti, di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico e per le ore di insegnamento che non concorrano a costituire cattedre o posti orario. La differenza rimanda quindi al diverso concetto di organico di diritto e organico di fatto. Tuttavia, nonostante la modifica apportata, la platea degli esclusi dal beneficio resta ancora ampia, contando *in primis* docenti con contratto al 30 giugno e docenti che insegnano per oltre 180 giorni in un anno scolastico, secondo una differenziazione che né la Corte di Giustizia europea né la Cassazione e il Consiglio di Stato hanno mai operato. Ed in effetti appare irragionevole negare il *bonus* ai docenti che hanno avuto contratti fino al 30 giugno, termine delle attività didattiche, laddove lo strumento è funzionale proprio ad assicurare la qualità dell'insegnamento.
33. Orbene recentemente è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la legge 10 agosto 2023, n. 103, che converte con modifiche il Decreto-Legge n. 69/2023, lasciando confermati i contenuti del decreto-legge per quanto riguarda gli interventi relativi al settore scuola, quali la ricostruzione di carriera del personale docente e ATA e i destinatari della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione dei docenti.
34. Nel quadro così delineato deve senz'altro richiamarsi la recentissima pronuncia della Corte di Cassazione (la n. 29961 del 27 ottobre 2023), che dopo l'ordinanza di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Taranto, ha affrontato la complessa questione dei presupposti di "*piena*" concessione del beneficio della c.d. «*Carta Elettronica del docente*».
35. La Corte, in pieno contrasto con quanto previsto dalla Legge 103 del 10 agosto 2023 (cd. Decreto salva infrazioni) che aveva esteso, a partire dal 1° settembre, il bonus di 500 euro per la formazione ai soli supplenti annuali (31 agosto),



escludendo i docenti con contratto al 30 giugno, ha ben chiarito che l'istituto della Carta docente e il correlativo diritto-dovere formativo riguarda non solo il personale di ruolo, ma anche i precari - precisando tuttavia che deve trattarsi di supplenti con incarico annuale (termine al 31 agosto) o di supplenti con incarico fino al termine delle attività didattiche (termine al 30 giugno) - non essendovi nessuna distinzione in tal senso nella normativa vigente.

36. La Corte ha poi puntualizzato che il Bonus Carta, quanto alla propria natura giuridica, va qualificato come *obbligazione di pagamento* di una somma di denaro, condizionato dalla destinazione a specifiche tipologie di acquisti e non ad altri.

37. Analizzando i quesiti posti dal Tribunale di Taranto, la Corte ha quindi enunciato i seguenti principi di diritto: *“La Carta Docente di cui all’art. 1, comma 121, L. 107/2015 spetta ai docenti non di ruolo che ricevano incarichi annuali fino al 31.8, ai sensi dell’art. 4, comma 1, L. n. 124 del 1999 o incarichi per docenza fino al termine delle attività didattiche, ovverosia fino al 30.6, ai sensi dell’art. 4, comma secondo, della L. n. 124 del 1999, senza che rilevi l’omessa presentazione, a suo tempo, di una domanda in tal senso diretta al Ministero. Ai docenti di cui al punto 1, ai quali il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, L. n. 107/2015 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. Ai docenti di cui al punto 1, ai quali il beneficio di cui all’art. 1, comma 121, L. n. 107/2015 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. 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, ovvero sia, per i casi di cui all'art. 4, comma 1 e 2, L. n. 124/1999, 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”.

- 38.** Ciò posto, nel caso di specie, dalla documentazione prodotta risulta che la ricorrente ha stipulato un contratto a tempo determinato fino al termine delle attività didattiche (30 giugno) per l'anno scolastico 2024/2025, periodo odi servizio per il quale rivendica l'assegnazione della carta del docente.
- 39.** Pertanto, la ricorrente ha svolto un'attività pienamente equiparabile a quella del personale di ruolo. Nessun elemento risulta idoneo a giustificare il diverso trattamento della docente a tempo determinato e ciò, a maggior ragione, in considerazione del rilievo che assume la formazione e l'aggiornamento del docente che deve avere uguale valore sia per i docenti assunti a tempo indeterminato che per quelli assunti a tempo determinato. Ragionare diversamente, infatti, significherebbe ritenere che l'attività svolta dai docenti c.d. precari possa essere caratterizzata da un minor grado di aggiornamento del personale docente; il tutto in evidente contrasto con il principio costituzionale di eguaglianza. Ciò comporterebbe, in ultima analisi, anche l'irrimediabile lesione del diritto all'istruzione costituzionalmente garantito, poiché si avrebbe un corpo docenti la cui formazione è differenziata a seconda della stabilità o meno del rapporto di lavoro; il che si risolverebbe chiaramente in un'inammissibile disparità di trattamento.



40. Accertato quindi il diritto della ricorrente al beneficio di cui all'art. 1, comma 121, per l'anno scolastico 2024/2025 svolto in virtù un contratto a tempo determinato intercorso tra le parti e indicati in ricorso, il Ministero dell'Istruzione deve essere condannato all'adozione delle attività necessarie a consentire alla ricorrente il pieno godimento del beneficio medesimo.
41. Le spese di lite seguono la soccombenza e vengono liquidate, come in dispositivo, secondo gli importi medi previsti dal D.M. del 10.03.2014 n. 55, pubbl. in GU n. 77 del 02.04.2014 e successive modifiche, per le cause di lavoro, tenuto conto del valore della causa (scaglione € 5.201 a € 26.000), ridotti della metà *ex art.* 4, comma 1, del citato D.M., in ragione della non elevata complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché della serialità del contenzioso in materia.
42. Occorre infine tener conto che, ai sensi dell'art. 4, comma 1 *bis*, D.M. 55/2014, il compenso determinato secondo i parametri generali di cui al comma 1 è ulteriormente aumentato fino al 30 per cento quando gli atti depositati con modalità telematiche sono redatti con tecniche informatiche idonee ad agevolarne la consultazione o la fruizione e, in particolare, quando esse consentono la ricerca testuale all'interno dell'atto e dei documenti allegati, nonché la navigazione all'interno dell'atto. In proposito la Cassazione, con sentenza n. 37692 del 23.12.2022, ha precisato che il collegamento ipertestuale deve avere un'effettiva utilità per il giudice (nel caso sottoposto alla sua attenzione la Suprema Corte ha rilevato che il collegamento contenuto in uno scritto difensivo che consentiva la consultazione di tutti i verbali di causa nel loro insieme non avesse alcuna utilità per il giudice; più correttamente il difensore avrebbe dovuto prevedere uno specifico collegamento per ciascun documento richiamato). Allo stesso modo non può essere ritenuto utile ed agevole per la decisione del giudice di merito il collegamento a documenti che non forniscono alcun apporto allo studio del procedimento.
43. Nel caso di specie, in ragione della misura e della utilità dei collegamenti ipertestuali adottati, si ritiene equo un aumento del 15%.

P.Q.M.



- 1) **accerta e dichiara** il diritto di ■■■■■■■■■■■■ all'indennità sostitutiva di ferie non godute per gli anni scolastici 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024;
- 2) **condanna**, per l'effetto, il Ministero resistente al pagamento, in favore del ricorrente, dell'importo di € **9.576,31**, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo effettivo, nei limiti del divieto di cumulo *ex lege* 724/1994;
- 3) **accerta e dichiara** il diritto della ricorrente al beneficio economica della cd. "Carta del docente" di cui all'art. 1, comma 121, legge n. 107 del 2015, per la somma complessiva di € **500,00** per l'anno scolastico 2024/2025;
- 4) **condanna** il Ministero dell'Istruzione e del Merito al pagamento delle spese di lite, che liquida in € **2.425,35 euro** per compensi di avvocato, oltre spese generali, IVA e CPA come per legge, da distrarsi a favore agli avvocati Simona Baldi e Nicola Favati, dichiaratisi antistatari.

Pisa, 27.03.2026

Il Giudice del Lavoro

■■■■■ ■■■■■

