

**TRIBUNALE DI LECCE****Sezione Lavoro****Rinvio pregiudiziale ai sensi dell'art. 19 c. 3 TUE e dell'art. 267 TFUE**

A seguito di udienza ex art. 127 ter cpc (data scadenza note 9.4.24),

nel giudizio in corso tra

██████████, rappresentata e difesa come in atti

e

Ministero dell'Istruzione e del Merito, rappresentato e difeso come in atti

il giudice del lavoro – dott. Amato Carbone – ha emesso il presente provvedimento.

Oggetto: “Carta docente” di cui alla L. n. 107 del 2015 – spettanza ai titolari di c.d. supplenze brevi e saltuarie (dette anche temporanee) ex art. 4 c. 3 l. 124/99 – interpretazione nazionale che esclude tali soggetti dall’ottenimento di tale carta docente - compatibilità di una simile esclusione con le previsioni della clausola 4 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 che figura nell’allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all’accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Concisa esposizione dei fatti processuali

Parte ricorrente ha adito questo Tribunale chiedendo di:

Accertare e dichiarare il diritto della ricorrente ad ottenere il beneficio economico della “carta docente” di cui alla L. n. 107 del 2015, pari ad euro 1.000,00 per ogni anno scolastico [rectius, 500 euro per ogni anno scolastico. Trattasi di evidente rifiuto come si comprende meglio dalla complessiva lettura del ricorso e dal successivo punto], per gli anni scolastici 2020/21 e 2021/22.

- per l’effetto, condannare il Ministero dell’Istruzione e del Merito, in persona del Ministro pro tempore, alla corresponsione in favore della ricorrente dell’importo complessivo di euro di € 1.000,00 per le finalità di cui all’art. 1, comma 121, della L. n. 107 del 2015.

Fa presente di avere svolto supplenze nei due anni scolastici sopra citati. Afferma sulla base della disciplina della clausola 4 dir. 99/70 che sarebbe illegittima la condotta del Ministero che ha negato l'accesso al diritto in questione.

Il Ministero, nel costituirsi, ha ribadito la correttezza del proprio operato. Ha eccepito altresì prescrizione del diritto.

Si premette che l'eccezione di prescrizione è infondata.

La prescrizione del diritto ha natura quinquennale. Il ricorso è stato notificato il 27.11.23 quindi ben prima del decorrere del quinquennio dall'inizio di entrambi gli anni scolastici e del 31.10.2020 e 31.10.2021 (termini di scadenza per la presentazione delle domande di bonus ai sensi del dpcm 28 novembre 2016 - Disciplina delle modalità di assegnazione e utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado in GU Serie Generale n.281 del 01-12-2016)

Non vi sono quindi ostacoli alla trattazione nel merito della presente vicenda.

Per il prosieguo si fa presente che le nozioni di supplenza (e supplente) temporanea (-o) e di supplenza breve e saltuaria sono equivalenti riconducendosi sempre all'art. 4 c. 3 l. 124/1999.

Rilevanza e ricevibilità

Premesso che questo giudice è consapevole che la giurisprudenza della Corte di Giustizia postula una presunzione di rilevanza della questione sollevata [sentenza del 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Falso in atti), C-510/19,EU:C:2020:953, punto 26; Sentenza (Settima Sezione) del 25 novembre 2021, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960], nel caso di specie si ritiene di valorizzare la sussistenza di tale requisito alla luce di alcuni interventi giurisprudenziali meglio evidenziati nel prosieguo dell'esposizione.

Si vuole qui solo precisare che l'esigenza di rinvio pregiudiziale si pone solo rispetto alla porzione di domanda che riguarda l'a.s. 2021/22.

Infatti, per l'a.s. 2020/21 la stessa ha svolto una supplenza sino al termine delle attività didattiche ai sensi dell'art. 4 c. 2 l. 124/99. Tale circostanza è considerata idonea a garantire la fruizione del beneficio alla luce della giurisprudenza nazionale.

Per l'anno successivo, invece, la ricorrente ha assommato una serie di supplenze c.d. brevi e saltuarie, che trovano la propria fonte nell'art. 4 c. 3 l. 124/1999 (cfr. analitica descrizione nel paragrafo dedicato al caso concreto).

Come sarà più ampiamente esposto negli appositi paragrafi, a seguito dell'intervento della Corte di Giustizia, Ordinanza 18 maggio 2022 (ECLI:EU:C:2022:411), si sono poste nell'ordinamento interno italiano una serie di questioni che sono state risolte – in parte – da Cass. 29961/2023 (ECLI:IT:CASS:2023:29961CIV). Tale sentenza ha tuttavia affermato di non doversi pronunciare sulla questione della spettanza della carta docente ai titolari delle supplenze brevi e saltuarie (o temporanee) ex art. 4 c. 3 cit. Ciò ha comportato un contrasto a livello di giurisprudenza di merito tra chi ritiene escluse queste supplenze dal beneficio della carta docente e chi ritiene che tale beneficio sia ad esse estensibile.

Come sarà meglio spiegato successivamente, un decreto della Prima presidente della Corte di cassazione n. 7254 del 2024 del 19.3.24 (ECLI:IT:CASS:2024:7254CIV) ha ritenuto inammissibile la procedura ex art. 363 bis cpc sulla specifica questione. Il contrasto nella giurisprudenza di merito è quindi tuttora vigente.

Tuttavia, dalla lettura della sentenza Cass. n. 29961/23 cit. e del citato decreto n. 7254 del 2024 si evince l'avallo ad una linea interpretativa di segno negativo rispetto alla concessione della provvidenza ai titolari di c.d. supplenze temporanee.

Tale opzione restrittiva appare – a modesto avviso di questo giudice – collidere con l'interpretazione della clausola 4 cit. fornita da codesta Ecc.ma Corte di Giustizia e, in ogni caso, anche alla luce del contrasto interpretativo di merito a livello nazionale, si ritiene necessario disporre il presente rinvio pregiudiziale.

Per quanto circostanza già affermata, si ritiene di ribadire che la questione pregiudiziale qui sollevata ha rilevanza diretta nel giudizio innanzi a questo giudice nonché dirimente rispetto alla parte di domanda azionata in giudizio per la spettanza della c.d. carta docente per l'anno scolastico 2021/22.

La normativa dell'Unione

Viene in rilievo l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 che figura nell'allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU 1999, L 175, pag. 43)

Le norme rilevanti sono le seguenti:

Ai sensi dell'articolo 1 direttiva 1999/70, lo scopo della medesima è «attuare l'accordo quadro (...), concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e NICE)».

La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», al punto 1 recita: «Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», è del seguente tenore:

«1. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».

La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al punto 1 recita:

«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».

Come ricavabile dalla menzionata Ordinanza CGUE del 18.5.22, appare punto fermo che la somma relativa alla c.d. carta docente rientri nelle condizioni di impiego.

La normativa italiana

L'articolo 1 cc 121-124 della legge del 13 luglio 2015, n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (GU n. 162, del 15 luglio 2015), così recita:

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

122. *Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti i criteri e le modalità di assegnazione e utilizzo della Carta di cui al comma 121, l'importo da assegnare nell'ambito delle risorse disponibili di cui al comma 123, tenendo conto del sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale, nonché le modalità per l'erogazione delle agevolazioni e dei benefici collegati alla Carta medesima.*

123. *Per le finalità di cui al comma 121 è autorizzata la spesa di euro 381,137 milioni annui a decorrere dall'anno 2015.*

124. *Nell'ambito degli adempimenti connessi alla funzione docente, la formazione in servizio dei docenti di ruolo è obbligatoria, permanente e strutturale. Le attività di formazione sono definite dalle singole istituzioni scolastiche in coerenza con il piano triennale dell'offerta formativa e con i risultati emersi dai piani di miglioramento delle istituzioni scolastiche previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80, sulla base delle priorità nazionali indicate nel Piano nazionale di formazione, adottato ogni tre anni con decreto del Ministro*

dell'istruzione, dell'università e della ricerca, sentite le organizzazioni sindacali rappresentative di categoria.

Come già affermato nell'ordinanza CGUE del 18.5.22 cit.:

8 Ai sensi dell'articolo 282 del decreto legislativo del 16 aprile 1994, n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (supplemento ordinario alla GURI n. 115, del 19 maggio 1994), l'aggiornamento delle conoscenze è un diritto-dovere fondamentale del personale ispettivo, direttivo e docente. Esso è inteso come adeguamento delle conoscenze allo sviluppo delle scienze per le singole discipline e nelle connessioni interdisciplinari, come approfondimento della preparazione didattica e come partecipazione alla ricerca e all'innovazione didattico-pedagogica.

9 L'articolo 28 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 4 agosto 1995, dispone 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 da tale contratto.

10 L'articolo 63 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto scuola, del 27 novembre 2007, prevede, al comma 1, che l'amministrazione è tenuta a fornire strumenti, risorse e opportunità che garantiscano la formazione in servizio.

Quanto sopra affermato si ritiene vada confermato.

Tenuto conto del peculiare rilievo loro attribuito, si riportano di seguito anche alcune norme valorizzate dalla giurisprudenza della Corte di cassazione e che quindi risultano di particolare importanza in questo rinvio pregiudiziale

In primo luogo, rileva la l. 124/1999 - Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (in GU n.107 del 10-05-1999) che all'art. 4 così prevede:

1. Alla copertura delle cattedre e dei posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti e disponibili entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico, qualora non sia possibile provvedere con il personale docente di ruolo delle dotazioni organiche provinciali o mediante l'utilizzazione del personale in soprannumero, e semprechè ai posti medesimi non sia stato già assegnato

a qualsiasi titolo personale di ruolo, si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo. [c.d. supplenze su organico di diritto]

2. 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 provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche. Si provvede parimenti al conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche per la copertura delle ore di insegnamento che non concorrono a costituire cattedre o posti orario. [c.d. supplenze su organico di fatto]

3. Nei casi diversi da quelli previsti ai commi 1 e 2 si provvede con supplenze temporanee. [c.d. supplenze temporanee o brevi e saltuarie]

4. I posti delle dotazioni organiche provinciali non possono essere coperti in nessun caso mediante assunzione di personale docente non di ruolo.

5. Con proprio decreto da adottare secondo la procedura prevista dall'articolo 17, commi 3 e 4, della legge 23 agosto 1988, n. 400, il Ministro della pubblica istruzione emana un regolamento per la disciplina del conferimento delle supplenze annuali e temporanee nel rispetto dei criteri di cui ai commi seguenti.

6. Per il conferimento delle supplenze annuali e delle supplenze temporanee sino al termine delle attività didattiche si utilizzano le graduatorie permanenti di cui all'articolo 401 del testo unico, come sostituito dal comma 6 dell'articolo 1 della presente legge, e, in subordine, a decorrere dall'anno scolastico 2020/2021, si utilizzano le graduatorie provinciali per le supplenze di cui al comma 6-bis.

[...]

7. Per il conferimento delle supplenze temporanee di cui al comma 3 si utilizzano le graduatorie di circolo o di istituto. I criteri, le modalità e i termini per la formazione di tali graduatorie sono improntati a principi di semplificazione e snellimento delle procedure con riguardo anche all'onere di documentazione a carico degli aspiranti.

[...]

Di contro, non risultano problematici o rilevanti nel caso di specie:

- il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2015 – Modalità di assegnazione e di utilizzo della Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado (GU n.

243, del 19 ottobre 2015) (menzionato dalla ordinanza 18.5.22 cit.). Ciò perché non pone problemi nel caso di specie.;

- l'art. 15 d.l. n. 69 del 2023, conv., con mod., in L. n. 103/2023 - 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 - Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 103 (in G.U. 10/08/2023, n. 186). Ciò in quanto riferito ad anno non oggetto di causa.

- l'articolo 2 del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22 – Misure urgenti sulla regolare conclusione e l'ordinato avvio dell'anno scolastico e sullo svolgimento degli esami di Stato (GURI n. 93, dell'8 aprile 2020). Ciò perché non pone problemi nel caso di specie.

La normativa nazionale – ulteriori precisazioni

Cass. 29961/2023 (ECLI:IT:CASS:2023:29961CIV) nel fornire talune indicazioni volte a rafforzare un'interpretazione volta a concedere il beneficio oggetto di causa alle sole supplenze su organico di diritto (ossia quelle sino al 31.8 di ciascun anno, termine dell'anno scolastico) e su organico di fatto (ossia quelle sino al 30.6 di ciascun anno, termine delle attività didattiche) ha rilevato:

Assai significativo sul punto è altresì il fatto che la Carta docente venga associata, sempre dalla norma, ad «iniziative coerenti» con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (c.d. PTOF), ovvero sia agli strumenti programmatici destinati alla fissazione e valutazione delle priorità strategiche del sistema di istruzione (art. 1, co. 14, L. 107/2015; art. 3 d.p.r. 275/1999; art. 2, co. 3, d.p.r. 80/2013) ed alla connessione integrata tra operato dei docenti e finalità educative. Infine, la connessione con la didattica annua si coordina pianamente con i tempi della programmazione didattica educativa cui il singolo docente è tenuto (art. 128 d. lgs. 297/194; art. 16 d.p.r. 275/1999), sulla scorta degli indirizzi del Collegio dei Docenti, ad individuare “annualmente” (art. 7, co. 9 e 10, d. lgs. 297/1994), anche in ragione dell'organizzazione degli assetti degli orari di lavoro (art. 29, co. 1 e co. 3, lett. A, del CCNL 29.11.2007) ed in riferimento alle classi affidate.

Tale normativa, non specificamente riguardante il rapporto di impiego dei supplenti, viene riportata in questa apposita sezione.

L'art 1 c. 14 l. 107/2015 cit. recita:

14. L'articolo 3 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 275, è sostituito dal seguente:

«Art. 3 (Piano triennale dell'offerta formativa). - 1. Ogni istituzione scolastica predispone, con la partecipazione di tutte le sue componenti, il piano triennale dell'offerta formativa, rivedibile annualmente. Il piano è il documento fondamentale costitutivo dell'identità culturale e progettuale delle istituzioni scolastiche ed esplicita la progettazione curricolare, extracurricolare, educativa e organizzativa che le singole scuole adottano nell'ambito della loro autonomia.

2. Il piano è coerente con gli obiettivi generali ed educativi dei diversi tipi e indirizzi di studi, determinati a livello nazionale a norma dell'articolo 8, e riflette le esigenze del contesto culturale, sociale ed economico della realtà locale, tenendo conto della programmazione territoriale dell'offerta formativa. Esso comprende e riconosce le diverse opzioni metodologiche, anche di gruppi minoritari, valorizza le corrispondenti professionalità e indica gli insegnamenti e le discipline tali da coprire:

a) il fabbisogno dei posti comuni e di sostegno dell'organico dell'autonomia, sulla base del monte orario degli insegnamenti, con riferimento anche alla quota di autonomia dei curricula e agli spazi di flessibilità, nonché del numero di alunni con disabilità, ferma restando la possibilità di istituire posti di sostegno in deroga nei limiti delle risorse previste a legislazione vigente;

b) il fabbisogno dei posti per il potenziamento dell'offerta formativa.

3. Il piano indica altresì il fabbisogno relativo ai posti del personale amministrativo, tecnico e ausiliario, nel rispetto dei limiti e dei parametri stabiliti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 giugno 2009, n. 119, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 334, della legge 29 dicembre 2014, n. 190, il fabbisogno di infrastrutture e di attrezzature materiali, nonché i piani di miglioramento dell'istituzione scolastica previsti dal regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2013, n. 80.

4. Il piano è elaborato dal collegio dei docenti sulla base degli indirizzi per le attività della scuola e delle scelte di gestione e di amministrazione definiti dal dirigente scolastico. Il piano è approvato dal consiglio d'istituto.

5. Ai fini della predisposizione del piano, il dirigente scolastico promuove i necessari rapporti con gli enti locali e con le diverse realtà istituzionali, culturali, sociali ed

economiche operanti nel territorio; tiene altresì conto delle proposte e dei pareri formulati dagli organismi e dalle associazioni dei genitori e, per le scuole secondarie di secondo grado, degli studenti».

Questa norma sostituisce quindi il menzionato art. 3 dpr 275/1999 - Regolamento recante norme in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche, ai sensi dell'art. 21 della legge 15 marzo 1997, n. 59 (in GU n.186 del 10-08-1999 - Suppl. Ordinario n. 152).

L'art. 2, co. 3, d.p.r. 80/2013 – pur menzionato – si ritiene irrilevante nel caso di specie riguardando la valutazione del sistema scolastico.

L'art. 128 d.lgs. 297/1994 - Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (in GU n.115 del 19-05-1994 - Suppl. Ordinario n. 79) attribuisce la competenza della programmazione didattica al collegio docenti.

L'art. 16 dpr 275/1999 cit. riguarda il coordinamento delle competenze tra gli organi delle singole scuole e si limita ad affermare al comma 3: *I docenti hanno il compito e la responsabilità della progettazione e della attuazione del processo di insegnamento e di apprendimento.*

L'art. 7 del dlgs 297/1994 cit. riguarda la competenza del Collegio docenti (che ai sensi del citato art. 3 dpr 275/1999 elabora il piano triennale dell'offerta formative e ai sensi del citato art. 7 dlgs 297/1994 valuta l'andamento complessivo dell'azione didattica).

Tali norme – nell'interpretazione di questo giudice – non sembrano rilevare direttamente sulle condizioni di impiego del docente riguardando in generale la pianificazione delle attività formative.

La giurisprudenza europea

La Corte di Giustizia (Sesta Sezione) con Ordinanza 18 maggio 2022 (ECLI:EU:C:2022:411) ha così risposto alla domanda posta da altro giudice italiano (si riportano i brani ritenuti essenziali):

[...] 35 *Nel caso di specie, anche se spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio determinare la natura e gli obiettivi delle misure in questione, occorre rilevare che dagli elementi del fascicolo sottoposto alla Corte da tale giudice risulta che l'indennità*

di cui al procedimento principale deve essere considerata come rientrante tra le «condizioni di impiego» ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro.

36 Infatti, conformemente all'articolo 1, comma 121, della legge n. 107/2015, tale indennità è versata al fine di sostenere la formazione continua dei docenti, la quale è obbligatoria tanto per il personale a tempo indeterminato quanto per quello impiegato a tempo determinato presso il Ministero, e di valorizzarne le competenze professionali. Inoltre, dall'adozione del decreto-legge dell'8 aprile 2020, n. 22, il versamento di detta indennità mira a consentire l'acquisto dei servizi di connettività necessari allo svolgimento, da parte dei docenti impiegati presso il Ministero, dei loro compiti professionali a distanza. Il giudice del rinvio precisa altresì che la concessione di questa stessa indennità dipende in modo determinante dall'effettiva prestazione del servizio da parte di tali docenti.

37 Orbene, tutti questi elementi soddisfano il criterio decisivo richiamato al punto 33 della presente ordinanza.

38 La circostanza che la carta elettronica possa essere utilizzata anche per l'acquisto di beni e servizi che non siano strettamente correlati alla formazione continua non è quindi determinante ai fini della qualificazione dell'indennità di cui al procedimento principale come «condizione di impiego».

39 Occorre ricordare, in terzo luogo, che, secondo una giurisprudenza costante, il principio di non discriminazione, di cui la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro costituisce un'espressione specifica, richiede che situazioni comparabili non siano trattate in maniera diversa e che situazioni diverse non

siano trattate in maniera uguale, a meno che tale trattamento non sia oggettivamente giustificato (v., in tal senso, sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 46 e giurisprudenza ivi citata).

40 A tale riguardo, il principio di non discriminazione è stato attuato e concretizzato dall'accordo quadro soltanto riguardo alle differenze di trattamento tra i lavoratori a tempo determinato e i lavoratori a tempo indeterminato che si trovano in situazioni comparabili (sentenza del 5 giugno 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, punto 47 e giurisprudenza ivi citata).

[...]

44 Ciò premesso, occorre verificare, in quarto luogo, se esista una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, che giustifichi la differenza di trattamento di cui al procedimento principale.

45 Secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «ragioni oggettive» richiede che la disparità di trattamento constatata sia giustificata dalla sussistenza di elementi precisi e concreti, che contraddistinguono il rapporto di impiego di cui trattasi, nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale disparità risponda a una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine. Tali elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti alle medesime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 40 e giurisprudenza ivi citata).

46 Per contro, il riferimento alla mera natura temporanea del lavoro degli impiegati amministrativi a contratto, come UC, non è conforme a tali requisiti e non può dunque costituire di per sé una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro. Infatti, ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro sia sufficiente a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato priverebbe di contenuto gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato (v., in tal senso, sentenza del 20 giugno 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, punto 41 e giurisprudenza ivi citata).

47 A tale riguardo, il giudice del rinvio ha, in sostanza, precisato egli stesso che la differenza di trattamento di cui al procedimento principale non risulta giustificata da una ragione obiettiva e che, in ogni caso, essa non può essere giustificata dall'obiettivo di garantire la stabilità del rapporto dei docenti a tempo indeterminato.

48 Tenuto conto di tutte le considerazioni che precedono, occorre rispondere alle questioni pregiudiziali prima e seconda dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta a una normativa nazionale che riserva al solo personale docente a tempo indeterminato del Ministero, e non al personale docente a tempo determinato di tale Ministero, il beneficio di un vantaggio finanziario dell'importo di EUR 500 all'anno, concesso al fine di sostenere la formazione continua dei docenti e di valorizzarne le competenze professionali, mediante una carta elettronica che può essere utilizzata

per l'acquisto di libri e di testi, anche in formato digitale, di pubblicazioni e di riviste comunque utili all'aggiornamento professionale, per l'acquisto di hardware e software, per l'iscrizione a corsi per attività di aggiornamento e di qualificazione delle competenze professionali, a corsi di laurea, di laurea magistrale, specialistica o a ciclo unico, inerenti al profilo professionale, ovvero a corsi post lauream o a master universitari inerenti al profilo professionale, per rappresentazioni teatrali e cinematografiche, per l'ingresso a musei, mostre ed eventi culturali e spettacoli dal vivo, ad altre attività di formazione e per l'acquisto di servizi di connettività al fine di assolvere l'obbligo di effettuare attività professionali a distanza.

Si ritiene che tale specifica indicazione (e la giurisprudenza ivi menzionata e che qui si intende richiamata, senza riportarla per facilità di lettura) costituisca elemento idoneo anche per l'analisi del presente caso.

L'esigenza di riproporre la questione all'attenzione di codesta Ecc.ma Corte di Giustizia deriva dalla sopravvenuta giurisprudenza di legittimità, che gode di particolare rilievo interpretativo nell'ordinamento interno, nonché dal perdurante contrasto a livello di giurisprudenza di merito.

La giurisprudenza italiana

Al riguardo deve affermarsi che – per le finalità del presente rinvio pregiudiziale – appare rivestire determinante rilievo il recente intervento di Cass. 29961/2023 (ECLI:IT:CASS:2023:29961CIV).

Questa sentenza assume particolare rilievo all'interno dell'ordinamento nazionale italiano in quanto la stessa è stata pronunciata a seguito di procedura ex art. 363 bis cpc. Tale strumento processuale di recente introduzione consente di deferire con procedura accelerata direttamente alla Corte di cassazione questioni di particolare rilievo che presentano “gravi difficoltà interpretative”, carattere di novità e sono suscettibili di “porsi in numerosi giudizi”. Il vaglio di ammissibilità dell'ordinanza di rimessione è affidato alla Prima Presidente della Corte di cassazione.

Sebbene il principio di diritto espresso all'esito di questa fase incidentale sia vincolante solo per il giudice rimettente, è indubbio il valore “nomofilattico” del principio espresso dalla Corte di cassazione anche per gli altri giudici di merito proprio alla luce dello scopo volto deflattivo alla base dell'introduzione di tale istituto processuale.

Precisato quanto sopra, la citata sentenza ha espresso la seguente massima:

1) 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 di didattiche, ovvero 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.

2) 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.

3) 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.

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, ovvero, 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.

Si rileva come la Corte di cassazione abbia quindi affermato espressamente che la carta docente spetti per i supplenti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 4 l. 124/99 cit.

Per le supplenze temporanee, quale quella oggetto di questo rinvio pregiudiziale, la Corte di cassazione - pur affermando di non volersi espressamente pronunciare - ha fornito precise indicazioni che sembrano andare nel senso di negare a tale ultima categoria di supplenti (ossia quelli di cui al comma 3 art. 4 l. 124/99 cit.) la spettanza della c.d. carta docente.

In particolare, i punti salienti della motivazione della Corte di cassazione sono i seguenti: *Il nesso tra la Carta Docente e la didattica è evidenziato altresì dall'incipit della norma istitutiva, ove si dice che la Carta è finalizzata a «sostenere la formazione continua dei docenti», ma vi si affianca l'aggiunta del fine di «valorizzarne le competenze professionali», il che indirizza verso un obiettivo di migliore svolgimento del servizio nella sua interezza proprio attraverso l'incremento di professionalità del personale e della didattica su base annua cui esso è stato rivolto. Assai significativo sul punto è altresì il fatto che la Carta docente venga associata, sempre dalla norma, ad «iniziative coerenti» con il Piano Triennale dell'Offerta Formativa (c.d. PTOF), ovvero sia agli strumenti programmatici destinati alla fissazione e valutazione delle priorità strategiche del sistema di istruzione (art. 1, co. 14, L. 107/2015; art. 3 d.p.r. 275/1999; art. 2, co. 3, d.p.r. 80/2013) ed alla connessione integrata tra operato dei docenti e finalità educative. Infine, la connessione con la didattica annua si coordina pianamente con i tempi della programmazione didattico educativa cui il singolo docente è tenuto (art. 128 d. lgs. 297/194; art. 16 d.p.r. 275/1999), sulla scorta degli indirizzi del Collegio dei Docenti, ad individuare "annualmente" (art. 7, co. 9 e 10, d. lgs. 297/1994), anche in ragione dell'organizzazione degli assetti degli orari di lavoro (art. 29, co. 1 e co. 3, lett. A, del CCNL 29.11.2007) ed in riferimento alle classi affidate.*

Tale indirizzo del legislatore di sostegno alla didattica "annua" esprime chiaramente una scelta di discrezionalità normativa, finalizzata al miglior perseguimento dell'interesse del servizio scolastico. L'intervento, da questo punto di vista, è espressione di un ipotizzato - in disparte ogni valutazione o condivisione

di merito o politica che qui non interessano - miglioramento del servizio educativo rivolto alla comunità.

La scelta - lo si dice per esemplificare - avrebbe potuto essere anche radicalmente opposta ed indirizzata al sostegno della formazione autonoma dei docenti precari, o inequivocamente destinata a tutti ed in pari misura o quant'altro.

L'impostazione della norma è stata invece diversa, nei termini appunto di sostegno alla didattica su un piano di durata almeno annuale, ritenendosi (v. il collegamento con il PTOF) che fosse in tal modo da perseguire l'interesse ultimo all'educazione cui anche la formazione del docente è indubbiamente finalizzata [...]

A rendere maggiormente complessa la situazione il fatto che – dopo la sentenza della Corte di cassazione sopra citata – la giurisprudenza di merito si sia divisa sulla spettanza della Carta docente ai supplenti di cui all'art. 4 c. 3 l. 124/99.

Questo ha indotto il Tribunale di Novara a formulare nuovo rinvio pregiudiziale ex art. 363 bis cpc; tuttavia, lo stesso è stato dichiarato inammissibile con decreto della Prima Presidente della Corte di cassazione.

Sebbene il provvedimento di inammissibilità adottato non abbia valore vincolante, per le argomentazioni e l'autorevolezza della fonte da cui promana esso si connota per un particolare valore di “suggerimento interpretativo”.

Il citato decreto della Prima presidente n. 7254 del 2024 del 19.3.24 (ECLI:IT:CASS:2024:7254CIV) afferma:

[...] Al riguardo, occorre rilevare allora che nella sentenza in questione la Corte è giunta ad affermare la spettanza della Carta docente anche ai docenti non di ruolo titolari di contratti per supplenze fino al termine dell'anno scolastico o delle attività didattiche, in quanto anche per essi è ravvisabile la connessione temporale, ricavabile da vari indici, che il legislatore ha inteso stabilire tra lo specifico strumento di formazione costituito da detta Carta docente ed il carattere annuale della didattica; ed infatti “sono proprio le ragioni obiettive perseguite dal legislatore, sotto il profilo del sostegno alla didattica annua, ad impedire che, quando si presenti il medesimo dato temporale, il beneficio formativo sia sottratto ai docenti precari” che espletano il loro lavoro secondo analoga taratura, cosicché essi “allorquando

svolgano una prestazione lavorativa pienamente comparabile” con i docenti di ruolo “devono consequenzialmente ricevere analogo trattamento”.

Una prestazione pienamente comparabile è stata allora ravvisata per i docenti precari titolari di “supplenze destinate a protrarsi per l'intera durata dell'attività didattica, su cattedre e posti di insegnamento specifici, sicché il nesso tra la formazione del docente che viene supportata, la durata e la funzionalità rispetto ai discenti è certo”, con la conseguenza che per tali tipologie di incarico risulta necessario “rimuovere la discriminazione subita dall'assunto a tempo determinato riconoscendo il diritto alla carta docente in modo identico a quanto previsto per il docente di ruolo”.

[..]

7.4 La linea ermeneutica è stata tracciata ed ulteriormente chiarita nel passaggio argomentativo che segue: “un giudizio comparativo svolto su situazioni lavorative particolari finisce per astrarre completamente il raffronto da quanto sta alla base della scelta legislativa, il che non appare corretto”, poiché “la connessione dell'attribuzione della Carta ad una didattica annua verrebbe ingiustificatamente alterata se ad individuare i presupposti per il godimento del beneficio bastasse una mera sommatoria di giorni numericamente pari a quelli che un certo docente, con particolari condizioni di lavoro quali il part time, deve svolgere o se addirittura il raffronto andasse verso chi non svolge al momento attività didattica o se ancora dovesse valorizzarsi, al fine di estendere a tutti il beneficio, il fatto che un docente di ruolo occasionalmente inizi a prestare servizio ad anno scolastico in corso”. [...]

8.1 La scelta operata dal legislatore è stata particolarmente valorizzata nella sentenza n. 29961 del 2023 laddove si afferma da un lato che “Lo strumento antidiscriminatorio, nella sua estrema delicatezza, non può fondarsi su raffronti tra sottocategorie di situazioni individuali, rischiando altrimenti, attraverso un'estensione a catena di una qualsivoglia migliore tutela, di interferire in modo ingestibile sulle regolazioni complessive di un fenomeno che il legislatore tenti di impostare”; dall'altro che “Va dunque tenuta in debito conto anche la logica delle scelte legislative, che appunto si muovono sul piano del sostegno pieno, con la Carta Docente, alla didattica "annua", per le ragioni sopra ampiamente spiegate”.

I costanti richiami alla motivazione della sentenza n. 29961 del 2023 e la valorizzazione della “didattica annua” costituiscono elementi che fanno propendere per un

orientamento di legittimità negativo rispetto alle supplenze di cui al comma 3 dell'art. 4 l. 124/99 (c.d. temporanee o brevi e saltuarie).

Questo potenziale contrasto tra interpretazione nazionale e principi eurounitari si ritiene giustificare la presente questione pregiudiziale.

Il caso concreto

Giungendo ad analizzare il caso concreto sottoposto all'attenzione di questo Tribunale, emerge come la ricorrente per l'anno scolastico 2021/22 (rispetto al quale si pone l'esigenza del presente rinvio) abbia svolto i seguenti periodi di supplenza:

Dal 08/10/2021 al 21/10/2021	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss "Laporta/Falcone-borsellino" - Galatina (LEIS04900G) - Completo ore settimanali
Dal 22/10/2021 al 22/11/2021	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss "Laporta/Falcone-borsellino" - Galatina (LEIS04900G) - Completo ore settimanali
Dal 23/11/2021 al 22/12/2021	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss "Laporta/Falcone-borsellino" - Galatina (LEIS04900G) - Completo ore settimanali
Dal 24/01/2022 al 26/01/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: 15	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Lecce Galilei-costa- scarambone - Lecce (LEIS04200R) - 15 ore settimanali
Dal 27/01/2022 al 02/02/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: 15	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Lecce Galilei-costa- scarambone - Lecce (LEIS04200R) - 15 ore settimanali

Dal 03/02/2022 al 03/02/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: 15	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Lecce Galilei-costa-scarambone - Lecce (LEIS04200R) - 15 ore settimanali
Dal 04/02/2022 al 05/02/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: 15	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Lecce Galilei-costa-scarambone - Lecce (LEIS04200R) - 15 ore settimanali
Dal 06/02/2022 al 10/02/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: 15	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Lecce Galilei-costa-scarambone - Lecce (LEIS04200R) - 15 ore settimanali
Dal 11/02/2022 al 13/03/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Casarano Meucci - Casarano (LEIS00600N) - Completo ore settimanali

Dal 14/03/2022 al 24/03/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Casarano Meucci - Casarano (LEIS00600N) - Completo ore settimanali
Dal 25/03/2022 al 13/04/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Casarano Meucci - Casarano (LEIS00600N) - Completo ore settimanali
Dal 20/04/2022 al 26/04/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Casarano Meucci - Casarano (LEIS00600N) - Completo ore settimanali
Dal 27/04/2022 al 27/05/2022	Assegnazione supplenza docente Supplenza breve e saltuaria Istituto superiore Tipo posto: Normale Orario settimanale: Completo	Provincia di servizio: Lecce Sede principale: Istituto Superiore - Iiss Casarano Meucci - Casarano (LEIS00600N) - Completo ore settimanali

Si evince come la ricorrente abbia svolto la propria attività presso tre diverse scuole: IISS Laporta/Falcone-Borsellino di Galatina, IISS Galileo – Costa – Scarambone di Lecce e l'IISS Casarano Meucci di Casarano.

Si ritiene irrilevante che presso la seconda scuola il servizio non sia stato per l'intero monte ore settimanali e questo alla luce dei principi recentemente espressi da CGUE 30.11.23 in C-270/22 (ECLI:EU:C:2023:933).

Come si vede (quanto sopra è un estratto dello stato matricolare prodotto dallo stesso Ministero) i periodi delle varie supplenze sono spesso consecutivi, subiscono un'interruzione per il periodo natalizio (il primo periodo di supplenza cessa il 22.12.21). Il secondo periodo di supplenza vede plurimi contratti per un periodo dal 24.1.2022 al 10.2.22 e il terzo va dall'11.2.2022 al 27.5.2022 (con un'interruzione tra il 14.4. e il 19.4, compresi, coincidenti con il periodo pasquale 2022).

In tutti questi periodi i compiti e i doveri della docente sono stati i medesimi dei colleghi a tempo indeterminato (e, invero, anche dei supplenti nominato per carenze su organico di diritto o di fatto).

La ricorrente ha quindi svolto un lungo periodo di supplenza diviso in tre blocchi. Valorizzando gli indizi della giurisprudenza di legittimità mancherebbe tuttavia la possibilità di accogliere la domanda stante la tipologia di supplenza svolta in quanto difetterebbe un collegamento ricavabile ex ante con la didattica annuale.

Conclusioni e opinione del giudice remittente

Per l'Ordinanza CGUE 18 maggio 2022 cit. la presente misura costituisce condizione di impiego. Tale impostazione non è in discussione.

Si deve anche premettere che tutti i supplenti sono soggetti agli stessi doveri rispetto agli studenti e agli stessi obblighi formativi dei docenti a tempo indeterminato. E questo indipendentemente dal tipo di supplenza ad essi conferito.

Tutte le tipologie di supplenti vengono assunte mediante chiamate dalle graduatorie secondo le modalità di cui all'art. 4 l. 124/99.

Ulteriormente, si deve rappresentare che la c.d. carta docente, oggetto di giudizio, non prevede alcuna connessione tra la spesa effettuata (che può riguardare anche ingressi a rappresentazioni teatrali e cinematografiche) e la materia di insegnamento del docente.

Essa è definita come sostegno alla formazione continua e alla valorizzazione delle competenze professionali, tuttavia non vi è nessun obbligo di spesa. Il docente è infatti libero di spendere o meno tali somme.

Né tantomeno viene valutata specificamente l'efficacia della misura rispetto al singolo docente.

Le stesse somme non devono necessariamente essere spese nel corso dell'anno scolastico di attribuzione.

In sostanza, il nesso con il sostegno alla didattica annuale appare eventuale e rimesso alla stessa volontà del docente, il che – per questo giudice – non rende fondata la correlazione con la didattica annuale che quindi non appare, sempre per questo giudice, sostanziarsi in una ragione obiettiva ex clausola 4 dir. 99/70.

Tra l'altro il richiamo alla didattica annuale non trova effettivo riscontro nella norma istitutiva della Carta docente e individua sostanzialmente una ragione oggettiva nella durata del contratto e nella “esigenza” alla base della supplenza (vacanze su organico di diritto ex art. 4 c.1 l. 124/99, di fatto ex art. 4 c. 2 l. 124/99 o esigenze diverse ai sensi dell'art. 4 c. 3 l. 124/1999). Tuttavia, il tipo di supplenza non incide sui doveri del docente (sia a livello formativo sia nei confronti dell'Amministrazione e degli studenti). Il beneficio economico è volto al più ad essere una misura economica tesa ad incentivare l'autoformazione del docente. La sentenza della Cassazione n. 29961/23 cit. parla della sussistenza di altri strumenti di formazione in favore dei docenti. Il Ministero nella sua memoria non menziona specifiche attività formative destinate ai supplenti né attività formative specifiche e permanenti (non valendo iniziative occasionali a far venire meno la discriminazione) in generale ulteriori e destinate al corpo docente.

Inoltre, il Piano triennale dell'offerta formativa è atto di macro-organizzazione scolastica ed è collegato più con l'offerta formativa “al pubblico” che con la formazione in sé dei docenti. Ed ancora, nell'art. 1 c. 121 l. 107/2015 cit. esso è richiamato per indicare la possibilità di spendere le somme anche per attività con esso coerenti (in sostanza per ampliare il novero di beni acquistabili) e, come visto, non vi è alcuna correlazione univoca tra attività o beni acquistabili e Piano triennale. Si tratta di previsione che non appare costituire – nell'interpretazione di questo giudice – ragione oggettiva ostativa ad un'estensione del beneficio ai titolari di supplenze temporanee. Questi ultimi supplenti partecipano, ai sensi dell'art. 16 comma 3 dpr 275/1999, anch'essi all'attuazione della fase educativa e di apprendimento, ovviamente per il periodo di durata del contratto. In sostanza la pianificazione didattica è circostanza che si pone come preliminare all'attività dei docenti stessi. Tutti i supplenti, a prescindere dal tipo di supplenza, sono tenuti al suo rispetto. Né il cambio di istituto scolastico nel corso dell'anno muta i doveri del supplente che stipula contratti di supplenza temporanea.

Gli stessi supplenti, inoltre, a prescindere dalla tipologia di supplenza, sono membri del Collegio dei docenti per il periodo in cui prestano servizio.

Né rileva l'art. 1 c. 124 l. 107/2015 cit. che parla di formazione permanente e, tra l'altro, è espressamente riferito ai docenti di ruolo.

Ed inoltre le esigenze sottese all'introduzione della carta docente sono finalità universali che appare discriminatorio escludano le supplenze (e i supplenti) sostanzialmente in ragione della durata degli incarichi. Ciò senza contare che – in punto di fatto – può bene accadere che le varie tipologie di supplenza (e qui si fa riferimento a quelle conferite ex art. 4 c. 2 e 4 c. 3 l. 124/1999 cit.) abbiano durate del tutto sovrapponibili e l'unica differenza si radichi nella ragione alla base dei conferimenti dei diversi incarichi, senza che alcun rilievo abbia l'attività svolta.

Questo senza contare che una soluzione totalmente negativa sembrerebbe porsi anche contro il principio del *pro rata temporis*.

Ed a confermare una simile ricostruzione si ritiene rilevi anche l'art. 15 dl 69/2023 del decreto legge 13 giugno 2023, n. 69 - 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, cit.

L'art. 15, rubricato Disposizioni in materia di Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente - Caso ARES (2021) 5623843, limita – e per il solo 2023 – l'attribuzione della misura ai soli supplenti su organico di diritto. Con ciò si dimostra, *a contrario* e andando contro la stessa interpretazione della Corte di cassazione rispetto agli anni pregressi, che il collegamento con la didattica annuale appare criterio non dirimente.

Per la normativa sopra esposta e le argomentazioni sopra riportate nonché per il potenziale contrasto tra orientamenti giurisprudenziali nazionali e di codesta Ecc.ma Corte, si ritiene dover chiedere a codesta Ecc.ma Corte di Giustizia:

- se la clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla dir. 99/70 vada interpretata nel senso che osta a una limitazione nell'attribuzione della carta docente di cui all'art. 1 c. 121 ss. legge del 13 luglio 2015, n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (GU n. 162, del 15 luglio 2015) basata sulla durata temporale della supplenza stessa;
- se alla luce della clausola 4 sopra citata possano considerarsi “ragioni oggettive” idonee ad escludere la ricorrenza di una ipotesi di discriminazione le tipologie di

carenza di personale - rispondenti alle ipotesi di cui ai commi 1, 2 o 3 dell'art. 4 l. 124/99 cit. – che il singolo supplente va a “coprire”;

- se l'aver svolto – nel medesimo anno scolastico - supplenze temporanee in diverse scuole a seguito di plurimi e diversi contratti per supplenze temporanee possa ritenersi ragione oggettiva ex clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla direttiva 99/70 cit.;
- se, in ogni caso, debba ritenersi che il giudizio di comparabilità tra docenti a tempo determinato e a tempo indeterminato vada formulato *ex ante* o debba tener conto dell'effettiva durata dell'attività di supplenza svolta nel corso dell'anno (p.es., laddove seppur con più contratti, il supplente abbia lavorato per un arco temporale non dissimile da un supplente nominato a copertura di posto vacante su organico di fatto).

Pqm

Si dispone di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea, in via pregiudiziale ai sensi dell'art. 19 c. 3 TUE e dell'art. 267 TFUE, la seguente questione:

- se la clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla dir. 99/70 vada interpretata nel senso che osta a una limitazione nell'attribuzione della carta docente di cui all'art. 1 c. 121 ss. legge del 13 luglio 2015, n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (GU n. 162, del 15 luglio 2015) basata sulla durata temporale della supplenza stessa;
- se alla luce della clausola 4 sopra citata possano considerarsi “ragioni oggettive” idonee ad escludere la ricorrenza di una ipotesi di discriminazione le tipologie di carenza di personale - rispondenti alle ipotesi di cui ai commi 1, 2 o 3 dell'art. 4 l. 124/99 cit. – che il singolo supplente va a “coprire”;
- se l'aver svolto – nel medesimo anno scolastico - supplenze temporanee in diverse scuole a seguito di plurimi e diversi contratti per supplenze temporanee possa ritenersi ragione oggettiva ex clausola 4 dell'Accordo quadro di cui alla direttiva 99/70 cit.;
- se, in ogni caso, debba ritenersi che il giudizio di comparabilità tra docenti a tempo determinato e a tempo indeterminato vada formulato *ex ante* o debba tener conto dell'effettiva durata dell'attività di supplenza svolta nel corso dell'anno (p.es.,

laddove seppur con più contratti, il supplente abbia lavorato per un arco temporale non dissimile da un supplente nominato a copertura di posto vacante su organico di fatto).

Si dispone la sospensione del giudizio e la trasmissione degli atti tramite applicativo e-Curia. Si comunichi.

Lecce, 16/04/2024

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dott. Amato Carbone