



**Tribunale Ordinario di Novara**

**ORDINANZA DI RINVIO PREGIUDIZIALE ALLA CORTE DI  
CASSAZIONE  
(ART. 363 BIS C.P.C.)**

**IL GIUDICE DEL LAVORO**

nelle cause di primo grado riunite, iscritte ai nn. r.g. **202/2023, 380/2023, 379/2020, 522/2023 e 572/2023**, promosse da:

**P. D. G.** (c.f. P. D. G. ), **F. M. P.** (c.f. F. M. P. ), **L. A.** (c.f. L. A. ), **C. A. M.** (c.f. C. A. M. ), elettivamente domiciliati in Borgomanero (NO), corso Garibaldi n. 106, presso lo studio dell'Avv. NIGITO Teresa Luana, che li rappresenta e difende unitamente all'Avv. AMERICO Francesco, giuste procure in calce al ricorso introduttivo e all'atto di costituzione di nuovo difensore, **D. R. M.** (c.f. D. R. M. ), elettivamente domiciliata in Vercelli, via Dante Alighieri n. 80, presso lo Studio dell'Avv. BERTONE Silvia, che la rappresenta e difende, giusta procura in calce al ricorso introduttivo

*ricorrenti*

contro

**MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO** (c.f. 80185250588), in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato dalla funzionaria delegata dott.ssa C. D. M. elettivamente domiciliato presso l'Ufficio scolastico provinciale di Novara, ivi, via Mario Greppi n. 7;

*convenuto*

- letti gli atti e i documenti di causa;
- lette le note difensive depositate delle parti;
- a scioglimento della riserva formulata all'udienza dell'8.2.2024

**OSSERVA**

**1. Le domande delle parti.** Con ricorsi rispettivamente depositati in data 14.3.2023, 8.5.2023, 8.5.2023, 20.6.2023 e 3.11.2023 i ricorrenti indicati in epigrafe adivano il Tribunale di Novara, in funzione di giudice del lavoro e riferivano di avere prestato servizio come docenti alle dipendenze del Ministero convenuto, in forza di successivi contratti a tempo determinato, tra i quali quelli di seguito riportati.



**P. D. G. (R.G. 202/2023):**

• a.s. 2019/2020:

- dal 12.12.2019 al 27.1.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 12 ore settimanali, su posto normale (materia: musica);
- dal 12.12.2019 al 27.1.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 6 ore settimanali, su posto di sostegno;
- dal 28.1.2020 al 27.3.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 6 ore settimanali, su posto di sostegno;
- dal 28.1.2020 al 27.3.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 12 ore settimanali, su posto normale (materia: musica);
- dal 28.1.2020 al 27.3.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 6 ore settimanali, su posto di sostegno;
- dal 28.3.2020 all’11.6.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 12 ore settimanali, su posto normale (materia: musica);
- dal 28.3.2020 all’11.6.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 6 ore settimanali, su posto di sostegno;
- dal 15.6.2020 al 16.6.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 12 ore settimanali, su posto normale (materia: musica);
- dal 15.6.2020 al 16.6.2020 presso I.C. “ S. G. ” di S. M. O. per n. 6 ore settimanali, su posto di sostegno;

**F. M. P. (R.G. 379/2023)**

• a.s. 2018/2019:

- dal 28.9.2018 al 14.10.2018 presso il Liceo Scientifico “ G. G. ” di B. per n. 9 ore settimanali su posto normale (materia: lingua spagnola);
- dal 19.10.2018 al 12.12.2018 presso il Liceo Scientifico “ G. G. ” di B. con orario completo su posto normale (materia: lingua spagnola);
- dal 13.12.2018 al 21.12.2018 presso il Liceo Scientifico “ G. G. ” di B. con orario completo su posto normale (materia: lingua spagnola);
- dall’8.1.2019 al 7.6.2019 presso il Liceo Scientifico “ G. G. ” di B. per n. 4 ore settimanali su posto normale (materia: lingua spagnola);

**L. A. (R.G. 380/2023)**

• a.s. 2018/2019:

- dal 12.10.2018 al 1.2.2019, presso la scuola primaria “ D. C. F. S. ” di C. , con orario completo su posto comune;
- dal 12.2.2019 al 15.2.2019, presso la scuola dell’infanzia dell’I.C “ F. O. ” di N. , con orario completo su posto comune;
- dal 21.2.2019 al 1.3.2019, presso la scuola primaria I.C. “ D. L. M. ” di N. , con orario completo su posto di sostegno;
- dal 15.3.2019 al 30.6.2019, presso la scuola dell’infanzia I.C “ F. O. ” di N. con orario completo su posto di sostegno;

• a.s. 2019/2020:



- dal 9.9.2019 al 12.9.2019, dal 23.9.2019 al 27.10.2019, dal 28.10.2019 al 27.1.2020 presso la scuola primaria I.C. “ D. L. M. ” di N. , con orario completo su posto di sostegno;
- dal 28.1.2020 al 20.3.2020 presso I.C. B. di N. ( ), scuola primaria Istituto “ R. ” di N. , con orario completo su posto comune;
- dal 21.3.2020 al 23.3.2020 presso l’I.C. B. di N.( ), scuola primaria M. C. ( ), con orario completo su posto comune;
- dal 24.3.2020 al 10.6.2020 presso I.C. B. di N. ( ), scuola primaria M. C. ( ), con orario completo su posto comune;
- dall’11.6.2020 all’11.6.2020 presso I.C. B. di N. ( ), scuola primaria Istituto “ R. ” di N. , con orario completo su posto comune.

•a.s. 2020/2021:

- dal 13.10.2020 al 21.10.2020 presso I.C. B. di N. ( ), scuola primaria ( ) con orario completo su posto comune;
- dal 26.10.2020 al 18.12.2020 presso C. C. A. N. ( ), con orario completo su posto comune, con inquadramento di “personale educativo”;
- dal 12.1.2021 al 12.2.2021 presso Liceo B. di N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 18.2.2021 al 31.3.2021 presso Liceo B. di N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 7.4.2021 al 13.4.2021 presso Liceo B. di N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;

•a.s. 2021/2022:

- dal 22.9.2021 al 21.12.2021 presso Liceo C. N. ( ), con orario completo su posto di sostegno;
- dal 10.1.2022 al 23.1.2022 presso I. R. N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 24.1.2022 al 1.2.2022 presso I. R. N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 2.2.2022 al 8.6.2022 presso I. R. N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 14.6.2022 al 14.6.2022 presso I. R. N. ( ), con orario completo su posto di sostegno;
- dal 20.6.2022 al 20.6.2022 presso I. R. N. ( ) con orario completo su posto di sostegno;
- dal 22.6.2022 al 23.6.2022 presso I. R. N. ( ) con orario completo su posto di sostegno.

**C. A. M. (R.G. 522/2023)**

•a.s. 2019/2020:

- dal 10.10.2019 al 11.10.2019 presso l’I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;



- dal 12.10.2019 al 14.10.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N con orario completo su posto comune;
- dal 15.10.2019 al 16.10.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N con orario completo su posto comune;
- dal 24.10.2019 al 25.10.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 26.10.2019 al 9.11.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 11.11.2019 al 16.11.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 17.11.2019 al 27.11.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 3.12.2019 al 6.12.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 9.12.2019 al 17.12.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 19.12.2019 al 20.12.2019 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 7.1.2020 al 17.1.2020 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 18.1.2020 al 24.1.2020 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 27.1.2020 al 31.1.2020 presso l'I.C. “ R. L. M. ” di N. con orario completo su posto comune;
- dal 5.2.2020 al 19.2.2020 presso l'I.C. “ P. V. V. ” di V. ( ) con orario completo su posto comune;
- dal 20.2.2020 al 6.3.2020 presso l'I.C. “ P. V. V. ” di V ( ) con orario completo su posto comune;

**D. R. M. (R.G. 572/2023)**

- a.s. 2021/2022 - presso I. C. B. di N. (scuola dell'infanzia):
  - dal 4.10.2021 al 30.12.2021 con orario completo su posto di sostegno;
  - dal 31.12.2021 al 31.3.2022 con orario completo su posto di sostegno;
  - dal 1.4.2022 al 30.6.2022 con orario completo su posto comune;
- a.s. 2022/2023 presso I. C. B. di N. (scuola dell'infanzia):
  - dal 12.9.2022 al 23.12.2022 con orario completo su posto comune;
  - dal 24.12.2022 al 31.1.2023 con orario completo su posto comune;
  - dal 1.3.2023 al 31.3.2023 con orario completo su posto comune;

I ricorrenti allegavano, con riferimento ai suddetti periodi di impiego, di essere stati esclusi dal beneficio di cui all'art. 1, comma 121, l. n. 107/2015, “Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado” (di seguito,



per brevità, “carta docente”), recante un contributo economico pari ad euro 500,00 annui, finalizzato all’acquisto di beni e servizi formativi per lo sviluppo delle competenze professionali.

Riferivano di avere inviato diffida al Ministero per chiedere l’erogazione della cd. carta docente, senza ottenere riscontro.

Richiamavano il disposto dell’art. 1, commi 121, 122 e 124, l. n. 107/2015 e il primo regolamento attuativo, emanato con D.P.C.M. del 23.9.2015, che aveva disciplinato le modalità di assegnazione della carta, riservata ai docenti di ruolo, sia a tempo pieno, sia a tempo parziale e anche in periodo di formazione e prova.

Citavano la sentenza del Consiglio di Stato n. 1842 del 2022, la quale aveva sottolineato l’assenza di ragioni per istituire un trattamento dei docenti a tempo determinato meno favorevole rispetto a quelli a tempo indeterminato, violando, così gli artt. 3, 35, 97 della Costituzione, nonché il principio di parità di trattamento, vigente nell’ambito del sistema del pubblico impiego.

Evidenziavano l’assenza di ragioni per istituire un trattamento dei docenti a tempo determinato meno favorevole rispetto a quelli a tempo indeterminato, dal momento che, anche ai docenti con contratto a tempo determinato, erano applicabili le norme sulla formazione, di cui al CCNL del comparto scuola e in particolare, gli artt. 63 e 64. Citando la CGUE (ordinanza del 18.5.2022, in causa C-450/2021), lamentavano anche il carattere discriminatorio di tale normativa, per violazione delle clausole nn. 4 e 6 dell’Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva 1999/70/CE.

Chiedevano, pertanto, il riconoscimento del diritto a percepire l’importo di euro 500,00 tramite carta elettronica, per ciascuno degli anni in cui erano stati titolari di contratti a tempo determinato.

Il Ministero dell’istruzione e del merito si costituiva in giudizio, sostenendo l’infondatezza della domanda.

Sentite le parti e rilevato che i ricorrenti erano stati titolari di contratti per supplenze brevi e saltuarie, il Tribunale si riservava di valutare la rimessione alla Corte di cassazione, ai sensi dell’art. 363 *bis* c.p.c., della questione relativa alla spettanza della cd. carta docente, anche ai titolari di tali tipi di rapporto.

**2. Rilevanza della questione.** Non sono controverse le circostanze di fatto così come sopra esposte, dovendosi, invero, concentrare l’analisi sulla questione giuridica relativa alla spettanza del beneficio di cui all’art. 1, commi 121 e 122 della legge n. 107 del 13 luglio 2015, ai titolari di contratti di supplenze temporanee (cd. brevi e saltuarie) di cui all’art. 4, terzo comma, l. n. 124/1999.

L’importanza sistematica di tale questione è già stata posta in luce dalla sezione lavoro della S.C., nella sentenza n. 29961/2023 (punto 9) relativa allo stesso istituto della cd. carta docente e, purtuttavia, la Corte ha ritenuto che *“la complessità di tali ulteriori temi ed i possibili dubbi sul piano del diritto unionale, così come l’articolarsi di tali questioni su scenari che sono totalmente estranei al giudizio a quo”* suggerisse di riservarne la soluzione *“all’eventuale sorgere dello specifico contenzioso”*.

Orbene, la questione è oggi dirimente al fine della definizione dei giudizi sottoposti allo scrutinio di questo Giudice e non risulta essere stata già risolta dalla Suprema Corte.

Stante il notevole rilievo numerico del personale scolastico e i numerosissimi ricorsi, depositati presso i giudici del lavoro di tutta Italia, anche in considerazione delle molteplici



soluzioni emerse nella giurisprudenza di merito, appare a questo Giudice che la questione sia suscettibile di porsi in numerosi giudizi. Tanto risulta evidente anche dal cospicuo numero di cause interessate da tale problema e pendenti presso questo Tribunale, a confronto con le ridotte dimensioni dell'Ufficio.

**3. Sintesi delle circostanze rilevanti. Le diverse ipotesi.** Da un esame dei periodi di impiego allegati dai ricorrenti, come sopra elencati, emerge una varietà di situazioni di fatto, nelle quali si innesta la questione giuridica in parola. In particolare, si rileva:

- la successione di periodi di impiego a tempo determinato a breve termine (riscontrabile per ciascuno dei casi oggetto di giudizio), non sempre proseguiti sino al termine dell'anno scolastico (cfr. L. A. in relazione all'a.s. 2020/2021, C. A. M. in relazione all'a.s. 2019/2020, D. R. M. in relazione all'a.s. 2022/2023);
- il mutamento di differenti cd. spezzoni orari per singolo periodo di impiego nel corso del medesimo a.s. (cfr. P. D. G. in relazione all'a.s. 2019/2020 e F. M. P. in relazione all'a.s. 2018/2019);
- lo svolgimento di incarichi di insegnamento con oggetto differente (su posto comune o di sostegno) nel corso del medesimo anno scolastico (cfr. P. D. G. in relazione all' a.s. 2019/2020; L. A. in relazione agli aa.ss. 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021; D. R. M. in relazione all' a.s. 2021/2022);
- il mutamento dell'istituto scolastico di svolgimento della docenza nel corso del medesimo anno scolastico (cfr. L. A. in relazione agli aa.ss. 2018/2019, 2019/2020, 2020/2021, 2021/2022, 2021/2022; C. A. M. in relazione all' a.s. 2019/2020);
- lo svolgimento dell'incarico, nell'ambito dello stesso istituto comprensivo, presso scuole di ordine diverso (cfr. L. A. in relazione agli aa.ss. 2018/2019 e 2020/2021).

I sopra indicati periodi di impiego, da un lato, non coprono precisamente l'intera durata dell'anno scolastico (da inizio settembre a fine giugno o a fine agosto). Dall'altro, soprattutto, sono caratterizzati da eterogeneità interne agli stessi, così configurandosi situazioni solo parzialmente comparabili tra di loro, anche in virtù della discontinuità che talora si riscontra (diversità di cattedra – comune o di sostegno – coperta; insegnamento in scuole di ordine diverso in uno stesso anno; monte ore settimanale non sempre costante e talvolta inferiore a quello attribuito agli insegnanti a tempo indeterminato).

**4. Questione relativa alla spettanza della cd. carta docente ai titolari di contratti di supplenza breve e saltuaria. L'annualità della didattica.** Appare, invero, controvertibile se situazioni di tal guisa possano essere equiparate a quelle rispetto alle quali, nella giurisprudenza nazionale ed europea<sup>1</sup>, si è già riconosciuto il diritto al beneficio della cd. carta docente.

Si è rilevato, in giurisprudenza, che la *ratio* dell'istituto è collegata al diritto-dovere fondamentale di aggiornamento del personale docente, funzionale alla piena realizzazione e allo sviluppo delle professionalità e, al contempo, volto a un rafforzamento qualitativo dell'offerta didattica. Tanto revoca in dubbio la piena comparabilità delle situazioni, elemento discretivo chiave della clausola 4 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70 e valorizzato da Cass., n. 29961 del 27.10.2023 (punto 7) al fine di estendere ai docenti precari l'analogo trattamento garantito al personale di ruolo.

Il corretto inquadramento della definizione di "annualità" della didattica, elemento chiave della *ratio decidendi* della pronuncia di legittimità appena citata, richiede la considerazione dei

<sup>1</sup> Cfr. Cass., sez. lav., 27.10.2023, n. 29961; Cons. St., Sez. VII, 25.1.2022 n. 1842/2022; CGUE, Sez. VI, 18.5.2022.



tempi della programmazione didattica educativa. Essa, d'altro canto, pare presupporre che l'approfondimento formativo-culturale del docente sia connesso alla programmabilità dell'attività didattica stessa, ai cui fini la formazione è rivolta. Programmabilità che, a sua volta, appare connessa alla possibilità di una pianificazione a monte, da parte del docente, del proprio impegno professionale, sulla base delle prospettive di insegnamento attese.

Fondamentale pare, dunque, al Tribunale risolvere l'interrogativo riguardo alla possibilità di ritenere integrato il requisito dell'annualità (e del conseguente diritto alla percezione del beneficio in parola):

- a) esclusivamente in virtù di una stima quantitativo – temporale, svolta *ex post*, sul riscontro dell'effettivo espletamento di un numero di mesi e di un monte di ore di fatto equiparabile a quello assegnato ai supplenti annuali (al 30.6 o al 31.8);
- b) ovvero, se sia necessario spostare la valutazione di spettanza a un momento anteriore, per verificare se il rapporto contrattuale di impiego si prospettasse sin dall'inizio dell'anno scolastico come annuale.

Nel secondo caso, sarebbe arduo pervenire a riconoscere la spettanza della cd. carta docente in favore di insegnanti titolari di contratti di supplenza a breve termine, il cui rinnovo non è, per definizione, certo, né probabile, fin dall'inizio.

Pare deporre in senso contrario rispetto alla prima soluzione prospettata e favorevole alla seconda, quanto espresso dalla Suprema Corte allorché, al punto 7.4 della citata pronuncia (Cass., sez. lav., 27.10.2023, n. 29961), esclude un giudizio comparativo svolto su situazioni lavorative particolari. In specie, si afferma che *“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 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”*.

Parimenti difficile appare discorrere di una programmazione didattica educativa, in presenza di contratti di supplenza breve successivi, per insegnamenti con oggetto differente o impartiti presso istituti scolastici diversi o scuole di ordine diverso.

La citata sentenza della Cassazione, enunciando il principio del collegamento tra il beneficio della carta docenti e la "didattica annua", al contempo esclude la rilevanza, nel caso di specie, del dato normativo dei 180 giorni (punto 7.5), prospettando varie possibili soluzioni interpretative alla questione delle supplenze brevi infra-annuali, senza, tuttavia, prendere posizione sull'esegesi preferibile in tale caso (punto 9).

Nondimeno, pare che quanto affermato dalla Suprema Corte, induca a escludere, nel caso di specie, la discriminazione subita dall'assunto a tempo determinato allorché, al punto 7.6, fa riferimento al disposto di cui all'art. 4, commi 1 e 2, L. n. 124 del 1999, avente ad oggetto 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 a discenti è certo”*.

In tali casi, infatti, la prevedibilità dell'impegno professionale (cui necessariamente si ricollega la programmabilità dell'insegnamento e, quindi, anche l'onere e il diritto di formazione) è chiara sin dal principio del rapporto contrattuale.



D'altro canto, la Difesa dei ricorrenti non ha mancato di evidenziare, anche nel corso della discussione orale, la maggiore gravosità dell'aggiornamento richiesto a un docente chiamato a insegnare, a breve distanza di tempo, materie diverse o in istituti di ordine differente.

La questione interpretativa in parola è emersa anche in molte pronunce della giurisprudenza di merito.

A titolo esemplificativo, il Tribunale di Roma, I Sez. Lavoro, nella sentenza del 16.11.2023, ha osservato: *“Nei limiti delle questioni da esaminare, il Giudice di legittimità, con riferimento alle ipotesi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 4 l. n. 124/1999 (rispettivamente: supplenze annuali e supplenze fino al termine delle attività didattiche) ha affermato che “Si tratta, in entrambi i casi, 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”.*

*Da ciò, quindi, si desume che la funzione di sostegno alla didattica affidato allo strumento della “carta docente”, nella discrezionale scelta del legislatore, si realizza laddove possa dirsi, già al momento della stipula del contratto, che l'impegno previsto si estende durante l'intero anno scolastico.*

*Invece, laddove venga stipulato un contratto temporaneo ex art. 4, comma 3, l. n. 124/1999, l'impegno richiesto ha un orizzonte temporale limitato, per cui non potrebbe attivarsi la “carta” (l'attivazione avviene infatti all'inizio dell'anno scolastico: v. art. 5 DPCM 28.11.2016) in difetto della certezza di una prestazione funzionalmente connessa ad attività didattica di durata almeno annuale.*

*La circostanza che, di fatto, le supplenze temporanee si siano poi protratte fino al termine delle attività didattiche costituisce evento che non potrebbe giustificare ex post l'attribuzione del beneficio poiché, come detto, questo è strutturalmente concepito come sostegno che accompagna una attività che deve svolgersi continuativamente affinché la programmazione didattica possa raggiungere le sue finalità”.*

Parimenti, anche nella sentenza del 28.11.2023 del Tribunale di Verona, Sez. Lavoro, si legge che: *“Quanto alla sommatoria di contratti a termine nel corso dell'anno scolastico, seppure la Corte non si sia pronunciata espressamente, ha chiaramente affermato che la ratio del beneficio si basa su “una scelta di discrezionalità normativa, finalizzata al miglior perseguimento dell'interesse del servizio scolastico” (punto 5.3 della motivazione) che consiste nel fornire un sostegno formativo all'intera attività didattica su un piano di durata almeno “annuale” e che “E’ al contempo errato fare leva sulla Carta Docente come unico strumento di formazione, in ogni caso e per ogni durata dell'impiego didattico. La Carta, infatti - rileva il collegio - non esaurisce l'ambito dei possibili interventi formativi, (...)” (punto 5.4 della motivazione). La supplenza annuale implica tanto per il datore di lavoro quanto per il docente, una prospettiva di insegnamento, che per la sua durata annuale, giustifica quell' ulteriore ausilio formativo, dato dal “bonus docenti”, al pari del dipendente assunto a tempo indeterminato; laddove invece, per le supplenze brevi, che ex ante pongono sia il docente che la scuola innanzi alla prospettiva di una docenza limitata ad un breve periodo, è ragionevole escludere un beneficio che consente l'acquisto di beni per loro natura coerenti con una prospettiva di insegnamento non saltuario, ma prevedibile ex ante come duraturo, tale quantomeno da coprire un anno di insegnamento scolastico”.*

A soluzioni opposte, invece, è pervenuta altra parte della giurisprudenza di merito (per es., il Tribunale di Ancona), che ha ritenuto *“che, a fronte della continuità di fatto della prestazione lavorativa protrattasi per l'intero anno scolastico, la situazione sia del tutto comparabile a quella*





*dei docenti di ruolo, che in molti casi la ricorrente ha sostituito, dovendo avere riguardo alla “taratura di quell’importo di 500 euro in una misura annua” e per “anno scolastico”, evidenziata dalla Suprema Corte nella pronuncia già richiamata, che porta ad includere nell’esigenza di sostegno alla formazione per garantire un’adeguata didattica anche i docenti di fatto utilizzati per tutto l’anno scolastico, sia pure in virtù di plurime supplenze brevi e saltuarie”.*

Il Tribunale di Venezia, nella recente sentenza n. 577/2023, ha rilevato *“che lo stesso D.p.c.m. individua tra i destinatari della Carta anche il personale a tempo parziale, dall’altro che non vi è motivo di escludere dal beneficio i docenti assunti per supplenze brevi, a fronte della finalità formativa dell’attribuzione, comune a tutti i docenti.*

*L’esistenza del diritto alla Carta docenti anche a fronte di limitati periodi di supplenza trova, tra l’altro, un argomento importante proprio nella disciplina attuativa della l. n. 107/2015, che ha previsto nel d.P.C.M. 23.9.2015, art. 8, che nel caso in cui l’effettiva presa di servizio avvenga ad anno scolastico iniziato, le risorse siano comunque assegnate per intero. L’esigenza di aggiornamento e formazione è dunque la medesima, sia che il docente presti servizio sin dall’inizio dell’anno scolastico sia che l’assunzione avvenga successivamente: il servizio prestato ha sempre la stessa natura e il docente deve essere dotato dei mezzi economici necessari per assicurare un insegnamento qualitativamente elevato a prescindere dalla durata dell’incarico a termine”.*

La sussistenza di tali contrasti nella giurisprudenza di merito rende, ad avviso di questo Giudice, viepiù opportuna una pronuncia nomofilattica della S.C. sul punto.

**5. Questioni relative al periodo minimo per la definizione di “annualità”.** Si pone, poi, l’articolata questione, invero già accennata in Cass., 29961/2023 (punto 10) sulla definizione dello stesso concetto di “annualità”, in particolare:

- a) se *“esistano durate talmente minime dei rapporti che, sempre ed in ogni caso, escludano qualsivoglia attribuzione”* e viceversa, quale sia la durata minima per l’attribuzione del beneficio;
- b) se rilevi, o meno, la soluzione di continuità talora sussistente tra un contratto e l’altro, al fine di escludere la sommatoria dei relativi periodi;
- c) se, infine, costituisca elemento ostativo al riconoscimento dell’“annualità” il caso in cui i contratti siano relativi a insegnamenti di tipo diverso (materia/sostegno) o a scuole diverse, nello stesso anno scolastico.

**6. Questione relativa alla rilevanza dell’orario minimo di lavoro.** Occorre, inoltre, interrogarsi circa la rilevanza del numero di ore di insegnamento svolte, rispetto alla durata normale dell’orario a tempo pieno dei docenti di ruolo. La questione si pone in quanto, per gli insegnanti a tempo a tempo indeterminato che chiedono la trasformazione del rapporto a tempo parziale, la quota di *part time* non può mai essere inferiore al 50%.

Tale soglia deriva dall’art. 4 dell’ordinanza ministeriale 13.2.1998, n. 55, successivamente ripresa dalla contrattazione collettiva di settore. In particolare, l’art. 28, comma 5, CCNL scuola 2006/2009 prevede che *“l’attività di insegnamento si svolge in 25 ore settimanali nella scuola dell’infanzia, in 22 ore settimanali nella scuola elementare e in 18 ore settimanali nelle scuole e istituti d’istruzione secondaria ed artistica, distribuite in non meno di cinque giornate settimanali”.* Il successivo art. 39, comma 4, CCNL 2006/2009, riprendendo quanto previsto dall’art. 4, o.m. n. 55/1998 cit., dispone che *“4. Con ordinanza del MPI, previa intesa con i Ministri dell’Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno”.*



Al contrario, ben possono darsi casi di supplenze brevi e saltuarie con orario inferiore al 50% del tempo pieno. Nel presente procedimento, la questione rileva in relazione alla ricorrente F. M. P. (contratto dall'8.1.2019 al 7.6.2019, per quattro ore settimanali).

In tali casi, a favore del riconoscimento del beneficio, potrebbe argomentarsi che la cd. carta docente è attribuita dalla legge agli insegnanti di ruolo anche a tempo parziale e anche nei casi in cui, per varie ragioni, la prestazione lavorativa non viene resa per una parte rilevante nell'anno scolastico. Per contro, appare difficile sostenere la comparabilità di tali tipologie di supplenze con il lavoro a tempo indeterminato, in cui non trovano un corrispondente.

Sotto altro profilo, il criterio della soglia minima del tempo parziale risulta essere stato impiegato da una parte della giurisprudenza di merito, al fine di riconoscere il beneficio ai docenti che abbiano insegnato, con contratti di supplenza breve, vuoi a tempo parziale, vuoi a tempo pieno, per almeno metà dell'anno scolastico. In tal modo, taluno ha ritenuto di rinvenirvi la soglia minima per ritenere la spettanza del beneficio della cd. carta docente ai supplenti con incarichi brevi.

Tale operazione esegetica, pur avendo il pregio di condurre all'individuazione di una soglia certa, non appare condivisibile, in quanto pare obliterare del tutto il criterio – particolarmente rilevante per l'applicazione della più volte citata normativa europea – della comparabilità tra lavoratori a tempo determinato o indeterminato. Non essendo, infatti, configurabile, per la natura dell'impiego, un rapporto a tempo indeterminato e parziale cd. ciclico, con solo alcuni periodi dell'anno lavorati, tale criterio non appare dirimente nei casi di rapporti aventi durata limitata nell'anno scolastico, non trovando riscontro in un rapporto a tempo indeterminato comparabile.

**7. Questione relativa alla misura del beneficio (applicabilità del criterio *pro rata temporis*).** Come già rilevato da Cass., 29961/2023, nel solo caso in cui debba riconoscersi, in parte o del tutto, il beneficio della cd. carta docente ai supplenti temporanei, si pone la questione circa l'applicabilità, o meno, della regola del *pro rata temporis* (art. 4, punto 2, dell'Accordo quadro).

Pertanto, permane il dubbio se, in caso di assegnazione del beneficio anche a docenti titolari di contratti di supplenza breve e saltuaria, esso spetti per intero o *pro rata temporis* e, per questo secondo caso, con quale formula debba essere quantificato.

L'applicabilità di tale regola, ove affermata, richiederebbe, auspicabilmente, l'individuazione di un criterio aritmetico univoco, per la riparametrazione dell'importo della carta, in considerazione e in proporzione alla durata della supplenza temporanea e/o dell'orario di lavoro, in modo tale da scongiurare la formazione di caleidoscopiche divergenze interpretative sul territorio nazionale.

Si deve, tuttavia, evidenziare che la soluzione della riparametrazione *pro rata temporis* della cd. carta docente potrebbe portare a una disparità di trattamento con i docenti titolari di contratti fino al termine delle attività didattiche i quali, pur non rendendo la prestazione per l'intera durata dell'anno scolastico (contratto stipulato prima del 31.12 e fino al 30.6), hanno comunque diritto al beneficio per intero.

\*\*\*\*

Sulla scorta di quanto sopra esposto, ritiene questo Tribunale che siano concretamente configurabili le condizioni di cui all'art. 363 *bis* c.p.c. e quindi, risulti opportuno l'intervento interpretativo della Suprema Corte al fine della risoluzione dei quesiti posti con il presente rinvio pregiudiziale.

La questione interpretativa è rilevante in quanto indispensabile per addivenire alla definizione dei giudizi sottoposti allo scrutinio di questo giudice e si appalesa ancora irrisolta, non essendo intervenuta sul punto alcuna pronuncia della Suprema Corte. La S.C., peraltro, aveva



riservato la soluzione di essa “*all'eventuale sorgere dello specifico contenzioso*” (punto 9 della citata sentenza n. 29961/2023), occorrenza che agli effetti si sta verificando in numerosi giudizi, con la possibile affermazione di soluzioni interpretative antitetiche.

**P. Q. M.**

visto l'art. 363 *bis* c.p.c.:

1. dispone il rinvio pregiudiziale alla Corte di Cassazione, in relazione alle seguenti questioni di diritto:

- a) se il beneficio di cui all'art. 1, commi 121 e 122 della legge n. 107 del 13 luglio 2015 (“Carta elettronica per l'aggiornamento e la formazione del docente di ruolo delle istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado”), spetti ai titolari di contratti di supplenze temporanee di cui all'art. 4, terzo comma, l. n. 124/1999; e, in caso di risposta affermativa a tale questione:
- b) se esso spetti a prescindere dalla durata del contratto e dell'orario di lavoro, ovvero se vi sia una soglia minima, di giorni di servizio, di orario, o derivante dalla combinazione di tali due elementi, al di sotto della quale esso non debba essere riconosciuto;
- c) se debba, o meno, escludersi la spettanza del beneficio, ove sussista soluzione di continuità tra diversi contratti di supplenza breve, nel medesimo anno scolastico;
- d) se rilevi, ai fini del riconoscimento, o meno, dello stesso, la circostanza per cui i diversi servizi, nel medesimo anno scolastico, siano stati prestati per l'insegnamento di materie differenti e/o in scuole differenti;
- e) se esso debba essere in ogni caso riconosciuto nella misura intera (500 euro annui), ovvero debba essere applicata una formula aritmetica, per riproporzionare l'importo spettante ai giorni e/o all'orario di insegnamento effettivamente svolti, in rapporto a un contratto per la durata dell'intero anno scolastico e/o a tempo pieno;

2. sospende il procedimento fino alla comunicazione del provvedimento della Corte di cassazione, che definirà la questione;

3. manda alla Cancelleria per l'immediata trasmissione degli atti alla Corte di cassazione e per la comunicazione della presente ordinanza alle parti costituite.

Novara, il 16.2.2024

Il Giudice  
Dott. Gabriele Molinaro

