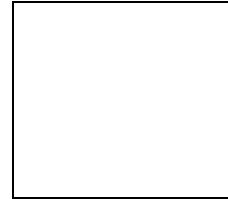


Civile Sent. Sez. L Num. 8812 Anno 2026
Presidente: DORONZO ADRIANA
Relatore: FEDELE ILEANA
Data pubblicazione: 08/04/2026



SENTENZA

sul ricorso iscritto al n. 21890/2025 R.G. proposto da:

Pellegrino Alessandra, rappresentata e difesa dall'Avv. Paolo Lombardi

-ricorrente-

contro

Ministero dell'istruzione e del merito (già Ministero dell'istruzione), in persona del Ministro *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'Avvocatura Generale dello Stato

-controricorrente-

avverso la sentenza della Corte d'appello di Brescia n. 273/2024 depositata il 13/04/2025.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 18/03/2026 dal Consigliere Ileana Fedele;

udito il Pubblico Ministero, in persona del Sostituto Procuratore Generale Mario Fresa, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

udita l'Avv. Cristiana Brega, su delega dell'Avv. Lombardi, per la ricorrente.

FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'appello di Brescia ha respinto il gravame proposto da Alessandra Pellegrino e confermato il rigetto dell'impugnazione del recesso intimato dal Ministero dell'istruzione il 22 dicembre 2021 per mancato superamento del periodo di prova.

2. La Corte territoriale, dopo aver precisato che Alessandra Pellegrino era stata immessa in ruolo con il profilo di assistente amministrativo il 1° settembre 2021, ha ritenuto che il periodo di prova di cui all'art. 30 del c.c.n.l. del 19 aprile 2018, in base al tenore letterale del testo, rimane sospeso solo nei giorni di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge e dal c.c.n.l.; non possono, invece, rientrare in tale previsione i giorni festivi, i riposi settimanali ed i giorni di chiusura della scuola, perché non costituiscono assenze. Pertanto, computando i predetti giorni nel periodo di servizio effettivo, il recesso in contestazione risultava ritualmente intimato dopo il decorso il termine minimo di due mesi previsto dalla norma pattizia.

2.1. Quanto, poi, alla doglianza relativa al mancato esperimento, in concreto, della prova, i giudici d'appello, premessa l'analitica ricostruzione dei fatti, dai quali emergeva che alla lavoratrice era stata data ampia possibilità di svolgere le prestazioni richieste, hanno ritenuto che l'oggetto della prova fosse sufficientemente determinato con riferimento alle mansioni proprie del profilo amministrativo, come indicate dal c.c.n.l.

2.2. Infine, quanto alla censura sviluppata in riferimento alla motivazione addotta per il recesso, la Corte ha rilevato che il mancato superamento della prova era stato giustificato, oltre che sulla assenza ingiustificata, su una serie di ulteriori mancanze e carenze, puntualmente indicate, comunque sufficienti a dare conto delle ragioni che avevano indotto l'Amministrazione a dare corso al recesso.

3. Avverso tale pronuncia propone ricorso per cassazione Alessandra Pellegrino sulla base di tre motivi, illustrati da memoria, cui oppone difese il Ministero dell'istruzione e del merito con controricorso.

4. Il rappresentante del Pubblico Ministero ha depositato conclusioni scritte, confermate oralmente nella pubblica udienza, chiedendo il rigetto del ricorso.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso si denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., la violazione degli artt. 1362, 1363, 1366, 2096 e 2109 c.c., dell'art. 30 c.c.n.l. scuola del 2018 e degli artt. 51 e 53 c.c.n.l. scuola del 2007, nonché degli artt. 3 e 4 del d.lgs. n. 66 del 2002. Si assume che l'art. 30 del contratto collettivo, in base ai criteri ermeneutici letterale e teleologico, dovrebbe intendersi nel senso che il periodo di prova rimanga interrotto in tutte le giornate in cui il lavoratore non presta servizio effettivo, incluse le festività e i giorni di riposo settimanale.

1.1. Il motivo è infondato, in quanto la Corte d'appello ha correttamente interpretato la norma collettiva in base al canone letterale, quale criterio ermeneutico fondamentale (così, fra molte, Cass. Sez. L, 08/03/2017, n. 5856).

L'art. 30 del c.c.n.l. siglato il 19 aprile 2018, inserito nel titolo dedicato al personale ATA e rubricato "periodo di prova", recita: «1. Il personale ATA assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue: a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree A e A super; b) quattro mesi per i restanti profili. 2. In base ai criteri predeterminati dall'Amministrazione, sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. 3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato. 4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto

alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 20 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio) del CCNL del 29/11/2007. 5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova. 6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. 7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione. [...]».

La durata del periodo di prova è determinata dal comma 1 in base al profilo di inquadramento, e, in base al comma 3, ai fini del «compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato». A tal fine, il comma 4, primo periodo, precisa che «Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL.»

Rispetto alla durata prevista dal comma 1, il comma 6 stabilisce un termine minimo di durata della prova, nel senso che la libera recedibilità dal rapporto («senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso») è consentita solo allorché sia «decorsa la metà del periodo di prova» (nella specie, due mesi). Nel medesimo contesto, il comma 6 fa espressamente salvi «i casi di sospensione previsti dal comma 4», vale a dire l'assenza per malattia e gli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal c.c.n.l.

Pertanto, proprio il tenore letterale della norma collettiva depone chiaramente nel senso che gli unici casi di sospensione della durata

minima del periodo di prova sono costituiti dai casi di "assenza", come la malattia ovvero le altre ipotesi normativamente previste attraverso l'espresso richiamo al comma 4. Fra tali casi, come correttamente ritenuto dalla Corte territoriale, non possono essere ricompresi i giorni festivi, i riposi settimanali ed i giorni di chiusura della scuola, che non sono inquadrabili nel concetto di "assenza", per rientrare, piuttosto, nella fisiologica alternanza fra attività lavorativa e riposo quale prefigurata dal d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, in attuazione delle direttive europee in materia.

1.2. L'approdo ermeneutico dianzi indicato trova conforto anche dall'indirizzo espresso da questa Corte, che, sia pure non chiamata sinora a pronunciarsi sulla specifica norma collettiva in esame, ha affermato che il periodo di prova non è sospeso nelle ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, mentre, stante la finalità dell'esperimento, il decorso del periodo di prova va escluso in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro, salva diversa previsione della contrattazione collettiva, la quale può attribuire od escludere rilevanza sospensiva del periodo di prova a dati eventi, che si verificano durante il periodo medesimo (Cass. Sez. L, 05/11/2007, n. 23061; nello stesso senso, Cass. Sez. L., 22/03/2012, n. 4573; in senso conforme, Cass. Sez. L, 25/09/2015, n. 19043).

Nei richiamati precedenti, invero, è stato escluso dal computo del periodo di prova il godimento delle ferie annuali, il quale, data la funzione delle stesse di consentire al lavoratore il recupero delle energie lavorative dopo un cospicuo periodo di attività, di norma, non si verifica nel corso del periodo di prova, comunque sempre facendo salva la previsione della contrattazione collettiva. Giova, qui, precisare che tale questione non

assume rilevanza nel caso in esame, in cui si controverte in ordine ai riposi settimanali, alle festività e ai giorni di chiusura della scuola, quali ipotesi che, per quanto sopra osservato, non possono comunque rientrare nel concetto di "assenza" individuato dalla contrattazione collettiva in esame come fondamento del criterio sospensivo del periodo di prova.

2. Con il secondo mezzo si torna a censurare la sentenza impugnata ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c. per violazione dell'art. 2096 c.c., dell'art. 44 c.c.n.l. scuola 2007 e dell'art. 30 c.c.n.l. scuola 2018. La Corte territoriale non avrebbe tenuto conto del fatto che le mansioni assegnate alla ricorrente sarebbero state del tutto generiche e indeterminate, in quanto non adeguatamente specificate né nel contratto individuale di lavoro, né nel c.c.n.l., neppure richiamato dal contratto individuale.

2.1. La censura presenta plurimi profili di inammissibilità.

Infatti, da un lato, sotto l'apparente deduzione del vizio di violazione o falsa applicazione di legge, mira, in realtà, ad una rivalutazione dei fatti storici operata dal giudice di merito (Cass. Sez. U, 27/12/2019, n. 34476), sollecitando una diversa lettura del contratto individuale, in difformità dall'interpretazione resa dal giudice di merito, che ha ritenuto sufficientemente indicate le mansioni di svolgere; dall'altro, reitera le doglianze svolte in sede di gravame senza considerare l'accertamento fattuale contenuto nella sentenza di merito circa l'effettivo svolgimento della prova.

3. Con la terza critica, sempre proposta ai sensi dell'art. art. 360, primo comma, n. 3 c.p.c., si deduce la violazione dell'art. 2096 c.c., dell'art. 30 c.c.n.l. scuola 2018, dell'art. 2909 c.c. e dell'art. 649 c.p.c. nonché degli artt. 1321 e 1324 c.c. Si assume che l'Amministrazione avrebbe posto a fondamento del recesso solamente fatti già contestati o comunque già verificatisi in data 14 dicembre 2021 (al momento di una prima contestazione disciplinare) e già ritenuti meritevoli della sola sanzione

conservativa; pertanto, nel richiamarsi ad essi per giustificare il licenziamento, il datore di lavoro avrebbe violato il principio del *ne bis in idem*, avendo già esaurito il relativo potere disciplinare.

3.1. Il motivo è infondato nel suo sviluppo essenziale, incentrato sulla valenza disciplinare del recesso per mancato superamento della prova, ed inammissibile nel resto, quanto alla sollecitata diversa lettura degli atti di causa e, segnatamente, dell'atto di recesso.

La giurisprudenza di questa Corte è consolidata nell'affermare che la motivazione per il mancato superamento della prova non è equiparabile alla giustificazione da addurre in caso di licenziamento, in quanto il recesso intimato nel corso o al termine del periodo di prova, avendo natura discrezionale, non deve essere motivato, salvo che la motivazione sia imposta, a tutela del lavoratore, dalla contrattazione collettiva (come nella specie); in tale ultimo caso, la motivazione ha la funzione di dimostrare sinteticamente che il recesso è stato determinato effettivamente da ragioni specifiche inerenti all'esito dell'esperimento (che costituisce la causa del patto) e che non è dovuto a ragioni illecite, o comunque estranee al rapporto, ed in particolare a forme di discriminazione (così, in particolare, Cass. Sez. L, 05/11/2007, n. 23061). Nello stesso senso, è stato affermato che la motivazione del recesso per mancato superamento della prova rende verificabile la congruità delle ragioni addotte rispetto, da un lato, alla finalità per legge della prova e, dall'altro, all'effettivo andamento della prova stessa, senza, però, che possano escludersi valutazioni discrezionali dell'Amministrazione datrice di lavoro e senza che possa omologarsi la disciplina della giustificazione del recesso per mancato superamento della prova a quella della giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo (Cass. Sez. L, 08/01/2008, n. 143; in senso conforme, Cass. Sez. L, 13/08/2008, n. 21586).

Il medesimo principio è stato ribadito anche sul piano della diversa incidenza degli oneri probatori, nel senso che l'obbligo - imposto dalle parti collettive alle amministrazioni - di motivare il recesso intimato durante il periodo di prova, in quanto finalizzato a consentire la verificabilità giudiziale della coerenza delle ragioni del recesso rispetto alla finalità della prova e all'effettivo andamento della prova stessa, non porta ad omologare il predetto recesso al licenziamento disciplinare, anche ove fondato sull'assenza di diligenza nell'esecuzione della prestazione, poiché tale mancanza ben può essere valorizzata al solo fine di giustificare il giudizio negativo sull'esperimento, né l'obbligo in parola incide sulla ripartizione degli oneri probatori, spettando comunque al lavoratore dimostrare il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite o la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento medesimo (Cass. Sez. L, 13/09/2018, n. 22396; nello stesso senso, Cass. Sez. L, 22/10/2018, n. 26679).

3.2. Ne consegue l'infondatezza della censura, in quanto la Corte d'appello, con accertamento incensurabile nella presente sede, ha ritenuto adeguatamente motivato il recesso in relazione ai fatti apprezzati dal datore nella sua discrezionalità, senza che sia stata dedotta né tanto meno dimostrata dalla lavoratrice la pretestuosità o la discriminatorietà della determinazione assunta dall'Amministrazione, nei sensi sopra indicati.

Attesa la differenza di piani, fra la valutazione discrezionale in ordine al superamento della prova e il rilievo disciplinare della condotta, non possono assumere rilevanza le ulteriori doglianze relative alla asserita violazione del principio del *ne bis in idem*, come della potenziale applicazione di una sanzione solo conservativa.

4. Il ricorso va, dunque, respinto, con conseguente condanna della soccombente alle spese di lite, liquidate come in dispositivo.

5. Occorre dare atto, ai fini e per gli effetti indicati da Cass. Sez. U. 20/02/2020, n. 4315, della sussistenza delle condizioni processuali richieste dall'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso.

Condanna la ricorrente al pagamento, in favore del controricorrente, delle spese del giudizio di legittimità, che liquida in euro 4.500,00 per compensi, oltre alle spese prenotate a debito.

Ai sensi dell'art. 13 comma 1-*quater* del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17 della l. n. 228 del 2012, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello previsto per il ricorso, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 18/03/2026.

La Consigliera

Ileana Fedele

La Presidente

Adriana Doronzo