



*Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

Ai                   Dirigenti delle istituzioni scolastiche  
                          del Piemonte  
e, p.c.             Dirigenti degli Uffici di Ambito Territoriale  
                          del Piemonte

**Oggetto:   Periodo di prova del personale ATA  
              Analisi e ricognizione della disciplina**

A seguito delle numerose segnalazioni che pervengono all'attenzione di questa Direzione, riguardanti problematiche inerenti la tematica di cui in oggetto, si ritiene opportuno, con la presente nota, porre l'attenzione sulle previsioni in materia contenute nel Codice Civile e nel CCNL di riferimento.

**Art. 2096 Codice civile**

Il periodo di prova al quale viene sottoposto il personale neoassunto (compreso quello di cui si discute) è previsto dall'art. 2096 del Codice civile per tutti i lavoratori ed è ripreso da tutti i contratti collettivi di lavoro dei dipendenti pubblici<sup>1</sup>. Pertanto, le Amministrazioni non possono rinunciare o ridurre il periodo di prova, poiché tale comportamento sarebbe in contrasto con le regole contrattuali. Deroga a tale principio, come si vedrà, è quella relativa ai dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima qualifica e profilo professionale presso altra Amministrazione Pubblica.

---

<sup>1</sup> ARAN, Orientamenti applicativi, Costituzione del rapporto di lavoro: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/costituzione-del-rapporto-di-lavoro/7702-area-funzioni-centrali-costituzione-del-rapporto-di-lavoro/11249-afc2.pdf>.

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

### **CCNL comparto istruzione e ricerca**

La disciplina del **periodo di prova del personale ATA** è contenuta nell'articolo 62 dell'ipotesi di **CCNL del comparto istruzione e ricerca triennio 2019-2021** che ha abrogato di fatto l'**articolo 30 del precedente contratto** triennio 2016-2018.

La nuova formulazione fissa la durata del periodo di prova come segue:

- a) due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree di Collaboratore e di Operatore;
- b) quattro mesi per i dipendenti inquadrati nell'area di Assistente;
- c) sei mesi per i dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni (pensiamo ai DSGA).

La principale novità sul punto è rinvenibile nella previsione, per la figura del DSGA, di un periodo di prova che passa da 4 a 6 mesi.

Per il resto la disciplina contenuta nell'art. 30 è confluita interamente in quella contenuta nell'art. 62. Esaminiamo i commi più rilevanti.

**Il comma 2** prevede che i dipendenti che abbiano già superato il periodo di prova nel medesimo profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto sono esonerati dal compimento del periodo di prova, con il consenso dell'interessato, inoltre ai sensi del **comma 10**: *“ il dipendente a tempo indeterminato, che abbia già superato il periodo di prova nell'amministrazione scolastica, vincitore di un nuovo concorso presso la stessa o altra amministrazione, ha diritto a conservare il posto presso l'istituzione scolastica di provenienza, senza retribuzione e per un arco temporale pari alla durata formale del periodo di prova”*.

Nel caso in cui tale periodo di prova non sia superato, o se una delle parti recede, *“il dipendente rientra a domanda nell'area o profilo professionale di provenienza”*.

**Il comma 3** individua nel *“solo servizio effettivamente prestato”* il servizio valutabile ai fini del periodo di prova e prevede al **comma 4** le ipotesi di sospensione del predetto computo nei casi di:

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

- a) assenza per malattia, in tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto.

Se la malattia è derivante da causa di servizio si applica quanto previsto dall'art. 17 CCNL del 29.11.2017 commi 1 e 2 (18 mesi nel triennio + 18 mesi a richiesta dell'interessato in casi particolarmente gravi e, questi ultimi, previo accertamento delle condizioni di salute così come previsto al comma 3);

- b) negli altri casi previsti dalla legge o dal CCNL.

In caso di infortunio sul lavoro, non si computa ai fini del limite massimo del diritto alla conservazione del posto dei 6 mesi il periodo di malattia necessario affinché il dipendente giunga a completa guarigione clinica in ossequio al rimando all'art. 20 del CCNL del 29/11/2007.

**I commi 6, 7, 8 e 9** sono dedicati ad un concetto molto importante che attiene alla questione del superamento del periodo di prova. In particolare:

**Comma 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”*.

**La previsione è di massima importanza in quanto attribuisce la possibilità al datore di lavoro che abbia constatato l'inadeguatezza della prestazione lavorativa di comunicare al lavoratore il recesso dal rapporto di lavoro. Il tutto dopo che sia trascorsa la metà del periodo di prova e prima che lo stesso scada.**

**Certamente il recesso, se è esercitato dall'Amministrazione, deve essere motivato ed è per questo che il periodo di “osservazione” deve essere tracciato e i risultati dell'osservazione devono confluire nelle motivazioni.**

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)

---

Corso Vittorio Emanuele II n° 70 – 10121 Torino - Tel. 011/5163601

E-mail: [direzione-piemonte@istruzione.it](mailto:direzione-piemonte@istruzione.it) - PEC: [drpi@postacert.istruzione.it](mailto:drpi@postacert.istruzione.it) - <http://www.istruzioneepiemonte.it/>



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

**Comma 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”.

**Questa disposizione è ancora più rilevante della precedente in quanto in assenza della comunicazione di recesso nel termine appena detto il periodo di prova si intende automaticamente superato.**

**A differenza di quanto avviene per i docenti, per il personale ATA non è infatti prevista alcuna comunicazione/provvedimento formale del datore di lavoro al lavoratore che attesti il superamento del periodo di prova.**

Al riguardo si sottolinea che il Tribunale di Torino ha accolto un ricorso avverso il recesso di un CS comunicato dopo il termine di due mesi per l'espletamento della prova in quanto lo stesso è avvenuto quando ormai il rapporto di lavoro si era consolidato ex art. 2096 c. 4 c.c. e 30 c. 6 C.C.N.L.

In altra causa l'amministrazione si è vista costretta a conciliare, consentendo un nuovo espletamento del periodo di prova, al fine di evitare una probabile condanna determinata dal fatto che la comunicazione della concessione della proroga è avvenuta in assenza di formalizzazione del mancato superamento del periodo di prova.

**Comma 8:** “ In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati”.

**Comma 9:**“Il periodo di prova può essere rinnovato o prorogato alla scadenza per una sola volta”.

**Sul punto si rammenta che il rinnovo o la proroga devono essere formalizzati in una nota indirizzata al lavoratore interessato prima che spiri il termine di conclusione del periodo di prova.**

Nella stessa sentenza sopra citata il giudice ha precisato che: *“il rinnovo o la proroga della scadenza non possono che essere espliciti e formali, oltre che debitamente comunicati al prestatore di lavoro: nel caso di specie, al contrario, mai l'amministrazione ha comunicato alla .... la proroga del termine di scadenza della prova, la quale dunque*

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)

---

Corso Vittorio Emanuele II n° 70 – 10121 Torino - Tel. 011/5163601

E-mail: [direzione-piemonte@istruzione.it](mailto:direzione-piemonte@istruzione.it) - PEC: [drpi@postacert.istruzione.it](mailto:drpi@postacert.istruzione.it) - <http://www.istruzioneepiemonte.it/>



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

*non può che ritenersi positivamente conclusa - in assenza di efficace atto di recesso datoriale”.*

Circa la distinzione tra gli istituti del recesso e del rinnovo o proroga del periodo di prova l'ARAN<sup>2</sup>, sia pur con riferimento all'articolo 30, ora abrogato, del CCNL Istruzione e ricerca del 19.04.2018, ha precisato che con l'istituto del rinnovo o alla proroga del periodo di prova «la norma ha voluto superare una situazione di impasse in cui potrebbe venire a trovarsi il datore di lavoro incerto sulle competenze e/o sull'abilità o capacità del lavoratore.

Con lo strumento del rinnovo, quindi, il datore di lavoro concede un'altra possibilità al lavoratore di dimostrare le sue competenze ai fini della prosecuzione del rapporto di lavoro. L'esercizio del diritto di recesso da parte del datore di lavoro», conclude l'ARAN, «non consente [...] il rinnovo o la proroga.»

Premesso quanto sopra è utile soffermarsi su questi ultimi aspetti che, più di altri, hanno determinato e determinano richieste di supporto da parte delle istituzioni scolastiche.

Nella specie accade frequentemente che pervengano segnalazioni di condotte poste in essere dal personale ATA dopo l'espletamento del periodo di prova, qualificate dai DS segnalanti come rilevanti disciplinarmente ma che, a ben vedere, non costituiscono violazioni rilevanti disciplinarmente.

Si tratta di comportamenti, quali l'inadeguatezza alla mansione del dipendente, che non potevano non emergere nel corso del periodo di prova ove il DS avesse posto in essere la dovuta valutazione.

In considerazione di quanto appena evidenziato si invitano i DS interessati ad attenzionare il personale ATA in periodo di prova, tracciare le attività a questi assegnate e valutare seriamente e obiettivamente la sussistenza o meno dei presupposti per la conferma in ruolo.

In assenza di disposizioni in materia si suggerisce di utilizzare come parametri di riferimento le mansioni previste per ciascuna area, rinvenibili nelle Tabelle A e B allegate al CCNL Comparto scuola

---

<sup>2</sup> ARAN, Orientamenti applicativi Comparto Istruzione e Ricerca: <https://www.aranagenzia.it/contrattazione/comparti/universita/orientamenti-applicativi/7729-istruzione-e-ricerca-periodo-di-prova/12128-cir37.html>

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

2006.2009, non senza ricordare che l'ipotesi di CCNL 2019-21 sottoscritta all'Aran il 14 luglio rivoluziona il sistema di classificazione del personale ATA.

Le aree non saranno più 5 (A, AS, B, C, D) ma 4: area dei funzionari ed elevata qualificazione, area degli assistenti, area degli operatori, area dei collaboratori.

Individuate le mansioni previste per ciascuna area e i compiti assegnati al singolo dipendente si suggerisce di monitorare (personalmente o delegando personale di fiducia) le attività poste in essere dal lavoratore effettuando ad esempio delle verifiche periodiche e riportandone gli esiti su una scheda personale predisposta all'uopo. Esiti che potranno essere menzionati tra le motivazioni dell'eventuale provvedimento di mancato superamento del periodo di prova.

Al riguardo si precisa che, al fine di evitare incertezze e allo scopo di procedimentalizzare la fattispecie, sarebbe opportuno formalizzare gli esiti del superamento del periodo di prova anche nel caso in cui si trattasse di esito positivo.

Tornando all'attività di monitoraggio, a titolo di mero esempio non certo esaustivo, con riferimento al collaboratore scolastico si potrebbe verificare se le aule ad esso affidate per la pulizia risultino effettivamente pulite e il grado di attenzione posta nell'espletamento del servizio; se il comportamento tenuto in relazione all'accoglienza dell'utenza e/o alla sorveglianza per la parte di competenza sia conforme ai canoni di correttezza. Si potrebbe tener conto di eventuali lamentele da parte dell'utenza, da parte degli altri colleghi, della necessità di sollecitazioni per espletare le mansioni di propria competenza, dell'autonomia nello svolgimento delle stesse.

\*\*\*\*\*

Per completezza di trattazione si condividono alcuni principi giurisprudenziali su impugnazioni a mancati superamenti del periodo di prova dei docenti che, per analogia, possono applicarsi anche al personale ATA.

1. In caso di impugnazione giudiziale grava sul ricorrente l'onere di provare la non congruità del giudizio di mancato superamento del periodo di prova.

Secondo l'ormai consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità, infatti, «in tema di impugnazione del recesso motivato dal mancato superamento della prova, anche il lavoratore dipendente di una pubblica amministrazione deve allegare e provare

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)



## *Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

l'inadeguatezza delle modalità dell'esperimento oppure il positivo esperimento della prova ovvero, ancora, la sussistenza di un motivo illecito o estraneo all'esperimento stesso, restando escluso che l'obbligo di motivazione contrattualmente previsto possa far gravare l'onere della prova sul datore di lavoro e che la valutazione discrezionale dell'amministrazione possa essere oggetto di un sindacato tale da omologare il mancato superamento della prova alla giustificazione del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo» (si veda **Cass. Sez. Lav., Sentenza del 22 ottobre 2018, n. 26679**).

2. Durante il periodo di prova sussiste un ampio margine di discrezionalità da parte del datore di lavoro.

Così si esprime anche la giurisprudenza amministrativa, secondo cui «In sede di giudizio di superamento del periodo o meno del periodo di prova del dipendente pubblico, l'Amministrazione gode di ampia discrezionalità, la quale può esprimersi nella valutazione complessiva dell'attività del dipendente medesimo ai fini della prosecuzione del rapporto d'impiego, senza che sia necessaria una ampia e specifica motivazione, anche in caso di giudizio negativo.» (**Consiglio di Stato, sez. V, 6 settembre 2012, n. 4723**).

3. Il giudizio espresso dal datore di lavoro ex art. 2096 cod. civ., ha natura discrezionale e non può essere sindacato nel merito ove non risulti allegato e provato un motivo illecito o, almeno, estraneo alla funzione dell'esperimento. In questi termini, si veda anche **Cass., sez. Lav., Sentenza del 08 marzo 2022 n.7587**.
4. Il giudizio discrezionale che l'amministrazione esprime, una volta decorso il periodo di prova, non è sindacabile nel merito né è necessario provarne in sede giudiziale le ragioni, poiché l'illegittimità del recesso è predicabile solo qualora il potere venga esercitato per finalità diverse da quelle che la prova tende ad assicurare o senza il necessario rispetto delle regole formali e procedurali imposte dalla legge e dalla contrattazione collettiva (Cass. n. 6334/2019, **Cass. civ. Sez. Lav., Sent., 8 marzo 2022, n. 7587**).
5. Anche l'obbligo di motivare il recesso non esclude né attenua la discrezionalità dell'ente nella valutazione dell'esperimento, non incide sulla ripartizione degli oneri probatori, né porta a omologare il mancato superamento della prova al licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, essendo finalizzato solo a consentire la «verificabilità giudiziale della

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)



*Ministero dell'istruzione e del merito*

Ufficio Scolastico Regionale per il Piemonte

Direzione Generale

coerenza delle ragioni del recesso rispetto, da un lato, alla finalità della prova e, dall'altro, all'effettivo andamento della prova stessa», fermo restando che grava sul lavoratore l'onere di dimostrare il perseguimento di finalità discriminatorie o altrimenti illecite o la contraddizione tra recesso e funzione dell'esperimento medesimo (Cass. n. 21586/2008 e Cass. n. 19558/2006). Nello stesso senso, si veda anche **Cassazione civile sez. lav., 09 febbraio 2023, n. 3970**.

6. Diversamente, il periodo di prova è diretto ad attuare un esperimento mediante il quale sia il datore di lavoro che il lavoratore possono verificare la reciproca convenienza del contratto, accertando il primo le capacità del lavoratore e quest'ultimo, a sua volta, valutando l'entità della prestazione richiestagli e le condizioni di svolgimento del rapporto (si v., Cass., n. 26669 del 2018), e il mancato superamento dello stesso esaurisce i suoi effetti nel recesso del datore di lavoro dal rapporto contrattuale cui accede.

Si ringrazia per l'attenzione e si porgono cordiali saluti,

Il Direttore Generale

Stefano Suraniti

Documento firmato digitalmente ai sensi del c.d. Codice dell'Amministrazione digitale e norme ad esso connesse

Dirigente: Concetta Parafioriti email [concetta.parafioriti@istruzione.it](mailto:concetta.parafioriti@istruzione.it)

---

Corso Vittorio Emanuele II n° 70 – 10121 Torino - Tel. 011/5163601

E-mail: [direzione-piemonte@istruzione.it](mailto:direzione-piemonte@istruzione.it) - PEC: [drpi@postacert.istruzione.it](mailto:drpi@postacert.istruzione.it) - <http://www.istruzioneepiemonte.it/>