

Nella causa introdotta da

Leda De Bruyn in Cerioni,

rappresentata dall'avv. Fernand Probst,
del Foro di Lussemburgo,

e con domicilio eletto a Lussemburgo
presso detto avvocato, Avenue de la Liberté 26,

ricorrente,

contro

L'Assemblea Parlamentare Europea,

rappresentata dal sig. Jacques Fayaud, capo del servizio personale dell'Assemblea Parlamentare Europea, in qualità di agente,

assistito dall'avv. Jean Coutard, patrocinante presso il Conseil d'État e la Cour de Cassation di Parigi,

con domicilio eletto nei suoi uffici, rue Beaumont 19a, Lussemburgo,

convenuta,

causa avente per oggetto :

- l'annullamento della decisione di licenziamento 3 luglio 1959,
- il versamento dell'indennità di licenziamento,
- il versamento dell'indennità di prima sistemazione,
- il risarcimento dei danni,

La 1^a Sezione della CORTE,

composta dai signori

O. Riese, *Presidente di Sezione,*

L. Delvaux e R. Rossi (*relatore*), *giudici,*

Avvocato generale : M. Lagrange,

Cancelliere : A. Van Houtte,

ha pronunciato la seguente

SENTENZA**IN FATTO****I — Le conclusioni delle parti**

La *ricorrente* ha concluso chiedendo alla Corte di :

« Dichiarare ricevibile il ricorso;

Dichiararsi competente;

Ordinare all'Assemblea Parlamentare l'esibizione di due documenti descritti nell'atto introduttivo;

Accogliere il ricorso, cioè annullare la decisione di licenziamento in data 3 luglio 1959 e condannare l'Assemblea a versare alla ricorrente :

1. la somma di sessantamila franchi a titolo di danno morale;
2. tre mesi di stipendio a titolo di preavviso;
3. l'indennità di installazione calcolata secondo le norme in uso;

Porre inoltre a carico della convenuta tutte le spese ed onorari di causa ».

La *convenuta* ha concluso chiedendo alla Corte di :

« Dare atto che l'Assemblea Parlamentare Europea ha eletto domicilio, a norma dell'articolo 32, n. 2 del Regolamento della Corte, presso i suoi uffici, rue Beaumont 19a, Lussemburgo;

Dare atto all'Assemblea Parlamentare Europea che questa si rimette al prudente apprezzamento della Corte di Giustizia quanto alla ricevibilità del ricorso di Leda de Bruyn;

Respingere detto ricorso perchè infondato, con tutte le conseguenze di diritto, in specie per quanto riguarda le spese ed onorari di causa ».

II — Gli antefatti

I fatti che hanno dato origine alla presente causa si possono così riassumere :

Con « lettre d'engagement » dell'11 marzo 1959, la ricorrente veniva assunta dall'Assemblea Parlamentare Europea in qualità di segretaria-dattilografa presso il servizio traduzioni. L'assunzione aveva luogo sotto il regime detto « di Bruxelles ».

Con lettera 3 luglio 1959, l'Assemblea notificava alla ricorrente la cessazione del rapporto, nei seguenti termini :

« In conformità a quanto disposto nella « lettre d'engagement » che la lega alla Segreteria dell'Assemblea Parlamentare Europea, sono spiacevole di intimarle con la presente disdetta con preavviso di un mese.

Il suo servizio cesserà quindi la sera del 3 agosto 1959.

Voglia gradire . . . ».

Con lettera 14 luglio 1959, inviata al Segretario Generale, la ricorrente chiedeva che il licenziamento fosse revocato oppure le fosse versata l'indennità di licenziamento pari ad un mese di stipendio, per il caso che il suo rapporto d'impiego fosse di diritto privato, e manifestava l'intenzione di impugnare il contratto stesso basandosi sugli articoli 246 del Trattato C.E.E. e 214 n. 3 del Trattato C.E.E.A., nel caso che il contratto fosse di diritto pubblico. Essa chiedeva inoltre che le fosse corrisposta, a norma di contratto, l'indennità di prima sistemazione.

A questa lettera non fu mai data risposta. La convenuta giustifica questo silenzio affermando di aver a suo tempo deciso di differire la risposta fino all'esito dell'azione intentata davanti al Tribunale arbitrale e, successivamente, fino a che la ricorrente non avesse assunto un atteggiamento definitivo.

Il 25 luglio 1959, la ricorrente chiedeva al « Tribunal Arbitral pour les contestations entre patrons et employés privés du Canton de et à Luxembourg » di annullare il provvedimento di licenziamento e di assegnarle la somma di franchi lussemburghesi 8.000 a titolo di indennità diverse.

Con decisione del 22 gennaio 1960, il Tribunale arbitrale dichiarava che il contratto d'impiego in contestazione era un contratto di diritto pubblico e si dichiarava incompetente, rinviando le parti dinanzi alla Corte di Giustizia delle Comunità Europee.

Il 28 marzo 1961 la ricorrente ha introdotto il presente ricorso.

III — Mezzi ed argomenti delle parti

I mezzi e gli argomenti delle parti si possono così riassumere :

1. SULLA RICEVIBILITÀ

La *convenuta* non solleva obiezioni circa la competenza della Corte di Giustizia a conoscere della presente causa, competenza che la ricorrente basa sulla sentenza pronunciata dalla Corte nelle cause riunite 43, 45 e 48-59.

Essa rileva tuttavia che la sentenza del « Tribunal Arbitral pour les contestations entre patrons et employés privés du Canton de Luxembourg » è stata pronunciata il 22 gennaio 1960 e che soltanto il 7 dicembre 1960 la ricorrente ha chiesto alla Corte di Giustizia l'ammissione al gratuito patrocinio. Essa conclude che non è da escludersi che il ricorso sia stato tardivamente proposto.

La *ricorrente* giustifica il proprio ritardo nel raccogliere i vari documenti occorrenti per essere ammessa al gratuito patrocinio con le preoccupazioni e gli imbarazzi provocati dal licenziamento. Essa afferma inoltre che il regime dei contratti detti « di Bruxelles » è estremamente frammentario, anzi manca in materia qualsiasi regolamento degno di questo nome e che non esistono attualmente disposizioni che stabiliscano i termini d'impugnazione per le controversie dei dipendenti.

Sia la convenuta, sia la ricorrente si rimettono su questo punto al prudente apprezzamento della Corte.

2. NEL MERITO

Con la premessa che, secondo la giurisprudenza della Corte nelle cause riunite 43, 45 e 48-59, il contratto d'impiego di cui è causa deve essere considerato di diritto pubblico, la *ricorrente* assume che il provvedimento di licenziamento viola i principi generali in materia di cessazione del rapporto di lavoro e di liquidazione delle relative indennità. In effetti, essa precisa, il provvedimento

- a) non è motivato,
- b) prevede un termine di preavviso palesemente insufficiente,
- c) è stato adottato in seguito a valutazione arbitraria, non motivata, del periodo di prova.

a) Quanto alla *prima censura* la *ricorrente* espone che il provvedimento impugnato si è limitato a renderle nota la volontà dell'Amministrazione di porre fine al rapporto d'impiego, senza indicarne i motivi, e che tale circostanza è atta a porre in piena luce l'illegittimità del provvedimento stesso, secondo la giurisprudenza della Corte nelle cause riunite 43, 45 e 48-59.

Ove si riconoscesse all'Istituzione il potere discrezionale di porre fine al rapporto d'impiego con i suoi dipendenti senza indicarne i motivi, si renderebbe infatti possibile ogni abuso e si esporrebbero i dipendenti all'arbitrio più assoluto. La prova di ciò sarebbe offerta dalle note 29 giugno e 3 luglio 1959, versate agli atti, la prima delle quali costituisce il « giudizio complessivo » sulle attitudini professionali della ricorrente.

Ciò detto, la ricorrente sostiene che la mancata motivazione del provvedimento impugnato costituisce, a carico dell'Assemblea Parlamentare Europea, una colpa della quale essa deve rispondere e che, essendo il contratto definitivamente risolto, all'obbligazione

dell'Assemblea subentra l'obbligo di risarcire il danno, in conformità alla giurisprudenza della Corte.

Per quanto riguarda poi l'ammontare del richiesto indennizzo, la ricorrente afferma che, se è vero che le è riuscito, con molta difficoltà, di trovare un nuovo impiego, nel valutare il danno si deve tuttavia tener conto sia del pregiudizio materiale, sia delle preoccupazioni e degli imbarazzi provocati dalla situazione piena di incertezze determinata a suo danno dall'illecito dell'Amministrazione.

Essa deduce infine che l'aver valutato il danno in fr. b. 500 — anziché fr. b. 60.000 — nella citazione davanti al Tribunale locale lussemburghese va attribuito alla necessità di rimanere entro i limiti dell'indennizzo previsto dalla legge lussemburghese. La ricorrente conclude su questo punto chiedendo che la Corte stabilisca la somma in questione « ex bono et aequo ».

La *convenuta* ribatte anzitutto che il regime detto « di Bruxelles » applicato dall'Assemblea Parlamentare Europea, fin dal proprio insediamento il 19 marzo 1958, ai dipendenti assunti prima dell'adozione dello Statuto del personale previsto dagli articoli 212 C.E.E. e 186 C.E.E.A., consta di consuetudini e di provvedimenti frammentari. Questo regime è stato determinato dalle delibere del « Comitato amministrativo intercomunitario » che non ha mai avuto veste ufficiale; ciascuna Istituzione ha dal canto suo adattato alle proprie esigenze le delibere del Comitato, mediante comunicazioni, istruzioni o semplici pratiche e solo eccezionalmente mediante regolamenti. In questa situazione, l'assunzione di un dipendente si basa su una semplice « lettre d'engagement » la quale stabilisce, volutamente, un vincolo molto precario fra l'Istituzione ed il dipendente stesso. Non si tratta del contratto a termine di cui agli articoli 246, 3° comma, C.E.E. e 214, 3° comma, C.E.E.A., bensì di un rapporto che può essere risolto in qualsiasi momento con preavviso di un mese. Come la Corte ha affermato nelle sentenze 15 luglio e 16 dicembre 1960, non sarebbe stato infatti possibile applicare in un caso del genere la dottrina del contratto prestatutario elaborata per i contratti del primo periodo della C.E.C.A. Stando così le cose, prosegue la *convenuta*, se è vero che

il licenziamento di un dipendente di ruolo o almeno assunto per un lungo periodo, se non in pianta stabile, deve essere motivato e basarsi su motivi di interesse pubblico, non è men vero che, nel caso di un dipendente « in prova », non già assunto, nemmeno in via temporanea, la motivazione non è necessaria. Al termine del periodo di prova, infatti, l'Istituzione deve valutare, con riguardo alle capacità tecniche ed alle qualità umane dell'impiegato, se questi può essere assunto per un lungo periodo. Tale giudizio di valore non può essere che complessivo e non è soggetto ad alcun controllo, posto che la valutazione discrezionale del periodo di prova spetta unicamente all'Istituzione presso la quale il periodo di prova ha avuto luogo. In conformità alla giurisprudenza della Corte nella causa 10-55, tutto quello che si può esigere in proposito è che durante il periodo di prova il dipendente sia stato posto in condizioni di dimostrare le proprie capacità.

Orbene, nel caso della ricorrente — conclude la convenuta — si trattava di un dipendente in prova. Il periodo di prova, e la proroga di questo in seguito ai congedi di malattia dell'interessata, dovevano appunto consentire di valutare se le cognizioni tecniche ed al tempo stesso il comportamento generale della ricorrente giustificassero la normale continuazione dei rapporti. Ciò premesso, il provvedimento di licenziamento impugnato non andava motivato e la ricorrente non ha diritto ad alcun indennizzo per colpa contrattuale dell'Assemblea.

Quanto all'ammontare di detto indennizzo, la convenuta eccepisce, da un lato, che la ricorrente non ha dimostrato alcun danno valutabile in denaro, di guisa che la sua domanda pare diretta ad ottenere la condanna della convenuta al pagamento di un'ammenda, e, d'altro lato, che dal luglio 1959 — cioè dal momento in cui fu adito il « Tribunal Arbitral du Canton de Luxembourg » — al momento in cui il presente ricorso è stato introdotto, la somma pretesa è passata da fr. b. 500 a fr. b. 60.000.

b) Quanto alla *seconda censura*, la *ricorrente* assume che il Trattato non prevede contratti a tempo indeterminato, del genere di quello in contestazione, per l'assunzione dei dipendenti durante il periodo prestatutario e che di conseguenza vanno applicati

in materia i principi generali degli ordinamenti giuridici nazionali. Orbene — essa prosegue — tenuto conto che il periodo di preavviso è destinato a permettere al dipendente licenziato di trovare un nuovo impiego adatto alle sue capacità e più o meno equivalente al precedente, appare ragionevole un termine di 3 mesi, e pertanto l'Assemblea Parlamentare Europea deve essere condannata a corrispondere alla ricorrente un'indennità di licenziamento pari a tre mesi di stipendio.

La *convenuta* ribatte che, su questo punto, occorre attenersi alla « lettre d'engagement » la quale prevede formalmente il preavviso di un mese. Il termine le sembra ragionevole trattandosi di un'assunzione in prova ed inoltre, essa afferma, la ricorrente lo ha accettato. Se ciò non bastasse, aggiunge la *convenuta*, le Istituzioni dei Trattati di Roma e la Commissione dei Presidenti della C.E.C.A. hanno a bella posta deciso di applicare il regime « di Bruxelles », caratterizzato dalla durata indeterminata del contratto e dal breve periodo di preavviso. Le Autorità responsabili hanno voluto evitare che i dipendenti assunti nel periodo prestatutario si sentano sicuri di essere ammessi allo Statuto del personale previsto dai Trattati di Roma. Pertanto — conclude la *convenuta* — la ricorrente non ha diritto all'indennità richiesta.

c) Quanto alla *terza censura*, infine, la *ricorrente* rileva che il provvedimento di licenziamento impugnato non è giustificato dall'esito del periodo di prova che, come risulta dalle note di servizio 29 giugno e 3 luglio 1959, è stato considerato favorevole dalle competenti autorità.

Essa deduce inoltre di avere soddisfatto, nel termine prescritto, le tre condizioni richieste per ottenere l'indennità di prima sistemazione, ossia :

- un rapporto favorevole sul periodo di prova,
- una visita medica positiva,
- fornire la prova dell'avvenuta sistemazione,

e che di conseguenza essa ha diritto a detta indennità. Del resto — aggiunge la ricorrente nella replica — va rilevato che la decisione su questo punto è legata a quella sul difetto di motivazione

del licenziamento, in quanto l'essenziale è stabilire se la convenuta possa — come essa afferma — giudicare discrezionalmente ed arbitrariamente e senza indicare i motivi, un periodo di prova il quale diverrebbe totalmente superfluo qualora nemmeno servisse a giustificare il licenziamento o la prosecuzione del rapporto d'impiego.

La *convenuta* ribatte che, nella specie, le tre condizioni sopra indicate non sono state soddisfatte giacchè l'Amministrazione ha deciso discrezionalmente che il periodo di prova aveva dato esito negativo e questo giudizio non potrebbe essere posto in discussione quand'anche le note 29 giugno e 3 luglio 1959 non fossero completamente sfavorevoli alla ricorrente sotto l'aspetto strettamente professionale. Del resto — essa prosegue — va rilevato che l'indennità di prima sistemazione può essere corrisposta solo al dipendente effettivamente in servizio presso l'Assemblea, mentre la ricorrente, terminato il periodo di prova, non è stata assunta.

IV — Il procedimento

Il procedimento si è svolto ritualmente. Il 7 dicembre 1960 la ricorrente ha presentato istanza di gratuito patrocinio. L'istanza è stata accolta in data 16 febbraio 1961 con ordinanza della II^a Sezione della Corte.

Con decisione 11 ottobre 1961, la Corte ha passato la causa alla I^a Sezione, il giudice Rino Rossi restandone relatore. Il 10 novembre 1961, vista la relazione preliminare e sentito l'avvocato generale, la I^a Sezione ha deciso di rivolgere alle parti un certo numero di domande. Le risposte sono state depositate il 22 novembre 1961 dalla ricorrente ed il 1^o dicembre 1961 dalla convenuta.

IN DIRITTO

Sulla ricevibilità

1) L'Assemblea Parlamentare Europea è un'istituzione comune alle tre Comunità Europee e in quanto tale è retta congiuntamente

dai tre Trattati ; tuttavia, per quanto riguarda le disposizioni di base da applicarsi ai dipendenti assunti fra il momento in cui essa ha sostituito la vecchia Assemblea Comune e l'entrata in vigore dello Statuto del personale previsto dall'articolo 212 del Trattato C.E.E. e dall'articolo 186 del Trattato C.E.E.A., l'Assemblea Parlamentare Europea si è posta sotto il regime detto « di Bruxelles » retto dai due Trattati di Roma.

Ciò posto, la competenza della Corte va stabilita unicamente in base alle disposizioni di questi Trattati. In forza di tali disposizioni e tenendo conto dei principi posti dalla Corte nelle cause riunite 43, 45 e 48-59 e nella causa 44-59, tale competenza è data dagli articoli 179 del Trattato C.E.E. e 172 del Trattato C.E.E.A., i quali stabiliscono che « la Corte di Giustizia è competente a pronunciarsi su qualsiasi controversia fra la Comunità e gli agenti di questa, nei limiti ed alle condizioni determinati dallo Statuto o risultanti dal regime ad essi applicabile. »

La Corte è pertanto competente a conoscere della presente controversia.

2) La ricorrente ha chiesto l'annullamento del provvedimento di licenziamento ed altresì la condanna dell'Assemblea a versarle : a) fr. b. 60.000, a titolo di danno morale; b) l'indennità di prima sistemazione; c) tre mesi di stipendio a titolo di indennità di licenziamento. Per quanto riguarda la domanda di annullamento, la ricorrente ha precisato nell'atto introduttivo che :

« La mancata indicazione dei motivi costituisce, a carico dell'Assemblea Parlamentare, una colpa contrattuale di cui essa deve rispondere; dato che il rapporto è definitivamente risolto, all'obbligazione dell'Assemblea subentra l'obbligo di risarcire il danno ».

Da questa precisazione emerge che detta domanda è in realtà diretta unicamente ad ottenere la riparazione del danno morale subito dalla ricorrente.

La questione se il presente ricorso sia stato tempestivamente proposto va perciò esaminata esclusivamente rispetto alla ricevibilità dell'azione di danni per colpa contrattuale; nè il Trattato C.E.E., nè il Trattato C.E.E.A. stabiliscono alcun termine per l'esercizio

di detta azione; in particolare, i termini contemplati negli articoli 43 del Protocollo sullo Statuto della Corte allegato al Trattato C.E.E. e 44 del Protocollo sullo Statuto della Corte allegato al Trattato C.E.E.A. non si applicano nella specie in quanto riguardano la responsabilità extra-contrattuale.

Nel silenzio dei testi ed in mancanza di qualsiasi indizio che permetta di affermare che l'indugio della ricorrente nell'adire la Corte vada interpretato come acquiescenza si deve concludere che il presente ricorso è stato tempestivamente proposto.

Nel merito

SULL'ILLEGITTIMITÀ DEL PROVVEDIMENTO DI LICENZIAMENTO

1) La convenuta assume che il provvedimento di licenziamento è intervenuto al termine del periodo di prova al quale la ricorrente era stata sottoposta : la prima questione da risolvere è perciò se il contratto di cui è causa implicasse un periodo di prova.

Nella « *lettre d'engagement* » non vi è cenno dell'esistenza di un periodo di prova. Questo sembra privo di qualsiasi utilità nella specie essendo il contratto di cui è causa a tempo indeterminato e denunciabile da entrambe le parti, con preavviso di un mese; l'Amministrazione era infatti libera di porre fine, fin dal primo mese, al rapporto con la ricorrente qualora avesse ritenuto che questa non rispondeva alle esigenze del servizio. La convenuta afferma cionondimeno che nel caso in esame il periodo di prova era conforme alle consuetudini dell'Assemblea Parlamentare Europea.

La ricorrente non contrasta questa tesi della convenuta, nè contesta di aver ricevuto, unitamente alla « *lettre d'engagement* », il documento A.P.E. 926 relativo al rimborso delle spese di trasloco ed all'indennità di prima sistemazione, il quale stabiliva che dette provvidenze spettano ai dipendenti muniti « da almeno due mesi di una « *lettre d'engagement* » tipo Bruxelles e per i quali il rapporto sommario sul periodo di prova sia stato favorevole ». Nemmeno essa contesta di aver ricevuto la comunicazione 59-13 in data

12 marzo 1959, la quale menziona la necessità di aver ottenuto un rapporto favorevole sul periodo di prova per aver diritto all'indennità di prima sistemazione.

Ciò premesso, si deve ritenere che i rapporti intercorrenti fra la ricorrente e l'Assemblea Parlamentare Europea comprendessero un periodo di prova.

Nella risposta alla domanda n. 2 fattale dalla Corte prima del passaggio alla fase orale, la convenuta ha dichiarato che la durata di detto periodo era « normalmente » di due mesi, senza peraltro precisare quale fosse in realtà la durata del periodo di prova che la ricorrente era tenuta a compiere. Tuttavia, giacchè la ricorrente è stata assunta con lettera dell'11 marzo 1959 ed è stata licenziata con lettera del 3 luglio 1959, e tenendo conto dei due congedi di malattia della durata complessiva di 22 giorni che le sono stati concessi, è certo che la convenuta ha posto fine a detto periodo di prova tre mesi dopo la data della « lettre d'engagement ».

Nella sua istanza di gratuito patrocinio, la ricorrente afferma che il contratto non è stato « denunciato entro il 10 giugno 1959, termine finale del periodo di prova » riconoscendo con ciò che detto periodo doveva terminare nei suoi confronti 3 mesi dopo l'assunzione. La ricorrente non fa cenno dei due congedi di malattia sopra menzionati, ma non contesta di averne fruito. Si deve quindi ritenere che nella specie il periodo di prova abbia avuto la durata di 3 mesi.

2) La ricorrente rileva che il provvedimento di licenziamento non è motivato ed assume che, tenendo conto delle note di servizio relative al suo periodo di prova provenienti dalle autorità responsabili dell'Assemblea, detto provvedimento non si giustifica. Secondo la ricorrente ciò costituirebbe una colpa contrattuale della quale la convenuta deve rispondere. Questa assume invece che la valutazione del periodo di prova da parte dell'Amministrazione è puramente discrezionale e sostiene di conseguenza di non essere tenuta a motivare il provvedimento di licenziamento adottato alla fine del periodo di prova. Essa deduce inoltre che un obbligo siffatto po-

trebbe avere spiacevoli conseguenze sia per l'Amministrazione sia per il dipendente, in quanto la prima potrebbe essere talvolta costretta a dichiarare delle verità sgradevoli sul conto del dipendente.

Come la Corte ha affermato nelle cause riunite 43, 45 e 48-59 e nella causa 44-59, l'azione della pubblica autorità sul piano amministrativo come sul piano contrattuale trova in ogni caso un limite nel rispetto dovuto all'interesse pubblico ; qualsiasi provvedimento di licenziamento deve perciò essere adottato nell'interesse del servizio, non già per motivi arbitrari. Questa esigenza sussiste fin dal sorgere dei rapporti giuridici intercorrenti fra l'Amministrazione ed i suoi dipendenti. Perciò, senza che sia necessario risolvere qui la questione se il provvedimento di licenziamento adottato alla fine del periodo di prova di un dipendente assunto sotto il regime di Bruxelles debba o meno indicare i motivi sui quali è fondato, si deve concludere che detto provvedimento deve comunque basarsi su validi motivi giuridici. I primi mesi, i quali costituiscono il periodo di prova, sono destinati a consentire all'interessato di dare saggio delle proprie capacità; al termine di detto periodo l'Amministrazione deve valutare, con riguardo alle capacità tecniche ed alle qualità umane del dipendente, se questi possieda i requisiti richiesti.

Nella specie, la convenuta ha prodotto due note di servizio, l'una del 29 giugno e l'altra del 3 luglio 1959, provenienti, la prima dalla signorina Liliana Moggio, suo superiore diretto, e la seconda dal signor Emile Neujean, direttore dei Servizi generali. La nota della signorina Moggio contiene la valutazione, positiva, del periodo di prova compiuto dalla ricorrente, mentre il signor Neujean afferma che « Servizi generali non possono esprimere parere sfavorevole ». La prima nota riferisce non soltanto sulle capacità tecniche, ma anche sulle qualità umane della ricorrente, ponendone in rilievo la buona volontà ed il desiderio di rendersi utile, « qualità molto apprezzata per stabilire e mantenere i migliori rapporti di collaborazione ». Ciò premesso, non si può negare che le menzionate note costituiscano congiuntamente una valutazione complessiva delle attitudini professionali della ricorrente al termine del periodo

di prova; questa valutazione va equiparata ad un rapporto sul periodo di prova.

La convenuta assume invece che la nota del direttore dei Servizi generali, basata su quella del superiore diretto della ricorrente, non può essere equiparata al rapporto sul periodo di prova contemplato nella sopra menzionata comunicazione 59-13; essa sostiene trattarsi di una nota di carattere tecnico, mentre il vero rapporto sul periodo di prova dovrebbe essere steso dal Segretario generale: posto che questi non può fare un rapporto a sè stesso, il provvedimento di licenziamento, benchè non motivato, doveva essere considerato come l'equivalente di detto rapporto.

A questo proposito va rilevato che il rapporto sul periodo di prova è normalmente redatto dal capo servizio cui il dipendente è sottoposto: nella specie il direttore dei Servizi generali dal quale dipendeva l'ufficio cui la ricorrente era stata assegnata. Il rapporto del direttore dei Servizi generali è favorevole alla ricorrente; è incontestabile che l'autorità investita del potere di nomina è perfettamente libera di non far proprio il rapporto sul periodo di prova redatto dal superiore gerarchico; tuttavia, come si è detto, essa deve basare il provvedimento di licenziamento su motivi giuridici validi. Questo obbligo va osservato ancor più rigorosamente nei casi in cui il provvedimento di licenziamento è in apparente contraddizione con la valutazione del periodo di prova fatta dal superiore gerarchico.

Nella specie, questa contraddizione — unitamente alla frase che si legge nella nota del signor Neujean, « non si può esprimere un giudizio sfaverevole », frase dalla quale traspare proprio che un giudizio siffatto era forse atteso da chi stava più in alto — costituisce un principio di prova che il licenziamento è stato basato su motivi giuridicamente invalidi. La convenuta non ha fornito, come sarebbe stato suo compito, la prova contraria, nè ha giustificato, nelle sue memorie o all'udienza, la rilevata contraddizione. La Corte deve perciò dichiarare che non è stato provato che il provvedimento impugnato si basa su motivi giuridicamente validi.

Questa trasgressione ha provocato alla ricorrente un danno morale di cui l'Assemblea Parlamentare Europea è responsabile

sul piano contrattuale. Nella specie, detta responsabilità deve essere valutata alla luce della circostanza che il contratto d'impiego è definitivamente risolto e che all'obbligazione della convenuta è subentrato l'obbligo di risarcire il danno. Tenuto conto delle circostanze la Corte, in via equitativa, fissa l'ammontare del risarcimento dovuto in 40.000 franchi belgi.

SUL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ DI PRIMA SISTEMAZIONE

Nella comunicazione 59-13 dell'Assemblea Parlamentare Europea, in data 12 marzo 1959, si dichiara che l'indennità di prima sistemazione è dovuta qualora ricorrano le seguenti condizioni : a) rapporto di prova favorevole; b) visita medica positiva; c) che sia fornita la prova dell'avvenuta sistemazione.

Per quanto riguarda la prima condizione, le relative disposizioni vanno interpretate nel senso che non soltanto il rapporto sul periodo di prova dev'essere favorevole, ma anche non deve essere intervenuto, alla fine di detto periodo, un provvedimento di licenziamento; la sistemazione del dipendente presso la sede delle Istituzioni e la conseguente indennità si giustificano infatti soltanto qualora al termine del periodo di prova il dipendente sia mantenuto in servizio. Nella specie, tuttavia, il provvedimento di licenziamento è illegittimo in quanto non è basato su motivi giuridicamente validi e non può quindi giustificare il rifiuto di corrispondere l'indennità di prima sistemazione.

È incontestabile che la visita medica ha avuto esito positivo. Per quanto riguarda la terza condizione, la convenuta ha dichiarato formalmente nel corso della discussione orale che la ricorrente aveva esibito all'Assemblea Parlamentare Europea un contratto di locazione per un anno stipulato a Lussemburgo l'8 maggio 1959. La circostanza che la data del contratto sia anteriore al termine finale del periodo di prova mostra semplicemente che la ricorrente ha corso un certo rischio. Questo contratto dimostra che al termine del periodo di prova la ricorrente aveva fornito la prova di essersi sistemata. Essendo state soddisfatte le tre condizioni sopra indi-

cate, la ricorrente ha diritto di ricevere l'indennità di prima sistemazione.

SUL PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

La ricorrente assume che il periodo di preavviso di un mese stabilito dal provvedimento di licenziamento è palesemente insufficiente e che in materia andrebbero applicati i principi generali degli ordinamenti giuridici nazionali; questi farebbero apparire come equo il periodo di prova di tre mesi e di conseguenza l'Assemblea Parlamentare Europea dovrebbe essere condannata a versare alla ricorrente un'indennità di preavviso pari a tre mesi di stipendio.

Nella specie, il preavviso di un mese costituisce oggetto di una clausola contrattuale contenuta nella « lettre d'engagement » ed accettata dalla ricorrente; è quindi opportuno mantenerlo fermo, a meno che non risulti che esso è manifestamente ingiusto o vessatorio oppure che la ricorrente non l'ha spontaneamente accettato. Quanto al primo punto, la Corte non ritiene che detto preavviso sia praticamente ingiusto e vessatorio, trattandosi di un contratto d'impiego a tempo indeterminato denunciabile da entrambe le parti in qualsiasi momento; per quanto riguarda il secondo punto, la ricorrente non ha nemmeno affermato di avere accettato il termine di preavviso di un mese in seguito a costrizione morale. La domanda della ricorrente è pertanto infondata su questo punto.

Sulle spese

La ricorrente ha ottenuto vittoria sui principali capi della sua domanda. A norma dell'articolo 69, paragrafo 2, del Regolamento di Procedura, la convenuta va condannata alle spese.

Letti gli atti di causa;

Sentita la relazione del giudice relatore;

Sentite le parti nelle loro difese orali;

Sentite le conclusioni dell'Avvocato Generale;

Visto il Protocollo sullo Statuto della Corte di Giustizia allegato al Trattato istitutivo della C.E.E. ed il Protocollo sullo Statuto della Corte di Giustizia allegato al Trattato istitutivo della C.E.E.A.;

Visti gli articoli 179, 212, 215, 1° comma, e 246, 3° comma, del Trattato C.E.E. e gli articoli 152, 186, 188, 1° comma e 214, 3° comma, del Trattato C.E.E.A.;

Visto il Regolamento di Procedura della Corte di Giustizia delle Comunità Europee,

La I^a Sezione della CORTE,

disattesa ogni conclusione più ampia o contraria, dichiara e statuisce :

- 1° Il presente ricorso per danni è ricevibile.
- 2° L'Assemblea Parlamentare Europea è condannata a versare a Leda De Bruyn la somma di 40.000,— fr. b.
- 3° L'Assemblea Parlamentare Europea è condannata a corrispondere a Leda De Bruyn la prescritta indennità di prima sistemazione.
- 4° Le spese del presente giudizio sono poste a carico dell'Assemblea Parlamentare Europea.

Così deciso a Lussemburgo il 1° marzo 1962.

O. RIESE

L. DELVAUX

R. ROSSI

Letto in pubblica udienza a Lussemburgo il 1° marzo 1962.

Il Cancelliere

Il Presidente della I^a Sezione

A. VAN HOUTTE

O. RIESE