CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE KARL ROEMER DEL 24 FEBBRAIO 1972[1]

Signor Presidente,

Signori Giudici,

In virtù dell'art. 4 dell'allegato VII dello statuto del personale, i dipendenti, in determinati casi, hanno diritto ad una «indennità di dislocazione». Tale indennità è stata concessa alle ricorrenti signora Sabbatini (causa 20-71) e signora Bauduin (causa 32-71) (in prosieguo individuate come ricorrente 1 e ricorrente 2). La ricorrente 1 è stata assunta dal Parlamento europeo al grado C/1 il 1° gennaio 1960 e destinata alla sede di Lussemburgo. A quel momento essa aveva nazionalità italiana e non aveva «abitualmente abitato o svolto la sua attività professionale principale sul territorio europeo di detto Stato durante il periodo di cinque anni che scade sei mesi prima della sua entrata in servizio». La ricorrente 2 è stata assunta dalla Commissione CEE al grado C/3 il 2 luglio 1962. Al momento dell'assunzione essa aveva la nazionalità francese e né aveva abitato, né svolto attività professionali che le impedissero di percepire l'«indennità di dislocazione».

L'art. 4, n. 3 recita: «Il funzionario perde il diritto all'indennità se, contraendo matrimonio con una persona che alla data del matrimonio non soddisfi alle condizioni per la corresponsione di dette indennità, non acquista la qualità di capofamiglia». La ricorrente 1 sposava un cittadino lussemburghese il 4 novembre 1970. Il coniuge ha sempre risieduto in Lussemburgo e non dipende dalle Comunità. La ricorrente 2 sposava un cittadino belga il 31 ottobre 1970. Anche in questo caso il coniuge non dipendeva dalle Comunità.

Alla ricorrente 1 la direzione generale amministrazione comunicava, il 17 novembre 1970, che l'indennità non sarebbe più stata versata dal 1° dicembre 1970; alla ricorrente 2, che ha percepito l'indennità fino a tutto gennaio 1971, il provvedimento veniva praticamente notificato con la decurtazione degli emolumenti relativi al febbraio 1971. Con lettera 12 marzo 1971 l'amministrazione comunicava all'interessata che l'indennità non poteva più venir corrisposta in virtù della nota del servizio «diritti dei singoli dipendenti», entrata in vigore il 1° novembre 1970: essa avrebbe quindi dovuto restituire le indennità percepite dal novembre 1970 al gennaio 1971.

Le ricorrenti ritengono illeciti i provvedimenti adottati e la ricorrente 1 indirizzava una nota alla direzione generale amministrazione il 15 febbraio 1971, nella quale si sottolineava che la nozione di «capofamiglia» non aveva più alcun valore in alcuni Stati membri, il che avrebbe potuto costituire un motivo sufficiente per non interpretare in senso restrittivo la nozione stessa. Inoltre l'interessata sosteneva l'incompatibilità della norma summenzionata con l'art. 119 del trattato CEE, in virtù del quale dovevano essere abolite tutte le discriminazioni di retribuzione in ragione della differenza di sesso. Il provvedimento avrebbe dovuto venir modificato. Il reclamo rimaneva infruttuoso: con una lettera del 24 febbraio 1971, la direzione generale amministrazione affermava che le norme in questione erano chiare e gli argomenti addotti dalla dipendente non potevano giustificare una decisione in senso diverso.

Il 2 marzo 1971 la ricorrente 2 presentava reclamo a norma dell'art. 90, facendo notare al presidente della Commissione che vi era stata violazione del principio di parità di trattamento. Per di più essa sosteneva di essere «capofamiglia» in quanto, malgrado il matrimonio, era stata concordata la separazione dei beni e per di più aveva beni in Francia, ove si

1 — Traduzione dal tedesco.

doveva recare con frequenza per occuparsi anche del patrimonio dei genitori. La domanda di modifica della decisione rimaneva però senza risposta.

La ricorrente 1 adiva la Corte il 26 aprile 1971 e la ricorrente 2 presentava ricorso il 18 giugno 1971.

La ricorrente 1 chiede:

— l'annullamento del provvedimento notificatole con lettera 17 novembre 1970, con cui le si comunica che non ha più diritto all'indennità di dislocazione dal 1° dicembre 1970, a seguito del suo matrimonio;

— l'annullamento della decisione 24 febbraio 1971 con cui si respinge il suo reclamo del 15 febbraio 1971;

— la statuizione del suo diritto all'indennità, nonostante il matrimonio.

La ricorrente 2 chiede:

— l'annullamento della decisione della Commissione con cui si sospende il versamento dell'indennità di dislocazione dal 1° novembre 1970 a seguito del suo matrimonio;

— l'annullamento del silenzio-rifiuto opposto al suo reclamo del 2 marzo 1971;

— la statuizione del suo diritto all'indennità nonostante il matrimonio.

Se non erro, la ricorrente 2 ha rinunciato, nella fase orale, alla domanda presentata in subordine, di essere riconosciuta capofamiglia anche dopo il matrimonio. Le ricorrenti stanno in giudizio con lo stesso avvocato e fondano i loro ricorsi sostanzialmente sugli stessi argomenti, quindi il 3 dicembre 1971 le cause sono state riunite per la trattazione orale. Per questo motivo anch'io presenterò conclusioni uniche.

1. Anzitutto una prima osservazione sulla ricevibilità: il rappresentante del Parlamento europeo ha sollevato questo punto solo nella fase orale, nonostante avesse dichiarato nelle memorie di non aver obiezioni in merito. Poiché però l'eccezione è sollevabile d'ufficio, l'atteggiamento di una parte non ha alcuna importanza.

Ricorderete che la ricorrente invoca l'illegittimità di una norma dello statuto, vale a dire critica un atto normativo. L'agente del Parlamento nutre dubbi sull'impugnabilità di un tale atto, giacché ritiene che in base all'art. 91 dello statuto si possa impugnare per illegittimità solo l'atto con cui lo statuto viene applicato. In assenza di un atto di esecuzione impugnabile, la norma di diritto dalla quale teoricamente potrebbe scaturire un atto di esecuzione impugnabile, non è di per sè impugnabile.

Non possiamo trovare una soluzione nell'art. 179 del trattato, che si richiama ai limiti e alle condizioni del diritto d'impugnazione a favore dei dipendenti contemplati dallo statuto. Personalmente ritengo che non vi sia motivo d'interpretare restrittivamente l'art. 91 dello statuto, che conferisce alla Corte competenza per risolvere controversie tra «una delle Comunità e una delle persone indicate nel presente statuto sulla legittimità di un atto che rechi pregiudizio a tale persona». Questo mio atteggiamento è giustificato da varie considerazioni. Anzitutto si deve tener conto del fatto che i limiti del diritto d'impugnazione dei dipendenti sono molto ampi. Ciò si desume dal fatto che la Corte di giustizia ha illimitata competenza anche di merito nelle controversie di natura pecuniaria tra una delle Comunità ed i propri dipendenti. Inoltre si deve sottolineare che il tenore dell'art. 91 è generico: il controllo di legittimità non si deve limitare alla regolarità intrinseca dell'atto direttamente impugnato, cioè la Corte può anche accertare se l'illegittimità non derivi dal fatto che l'atto impugnato rappresenta la conseguenza pratica di una norma che si riveli illecita rispetto ad una disposizione di rango superiore. Non si deve dimenticare infine che in una causa vertente sul trattato CECA e sull'art. 36 dello stesso (causa 9-56, Raccolta 1958, pag. 11), è stato sancito che la norma, come pure l'art. 184 del trattato CEE, costituisce un «principio generale». Penso che questa affermazione possa aver

valore anche nel caso di ricorsi promossi dal personale. È mia opinione che la cosiddetta eccezione d'illegittimità nei confronti delle norme generali, pur se lo statuto non la ammette espressamente, in questo settore non sia del tutto esclusa.
Per quanto riguarda gli argomenti principali del ricorso, l'eccezione di irricevibilità sollevata dal Parlamento nei loro confronti non dovrebbe avere alcun peso.

2. L'intera controversia verte quindi, e lo ripeto, prevalentemente sulla legittimità del sistema istituito dall'art. 4, n. 3, dell'allegato VII dello statuto. Gli argomenti svolti dalle ricorrenti impongono un'analisi ripartita in diverse fasi.
Le ricorrenti hanno sostenuto nel loro ricorso che l'illegittimità della norma summenzionata deriva dall'inosservanza di un principio di diritto di rango superiore, vale a dire della parità di trattamento tra maschi e femmine oppure, per essere più chiari, dalla violazione del principio di non discriminazione tra i due sessi. In udienza il principio non è stato più riportato sul tappeto e si può anche pensare che il patrono delle ricorrenti abbia rinunciato all'argomento, come sarebbe logico, giacché in sostanza, tenuto conto di quanto le parti hanno affermato, non sono state prodotte le prove necessarie a sostenere una simile asserzione.
Nell'atto introduttivo non vi è traccia di prova in questo senso e nemmeno quanto è stato esposto nella replica è atto a dimostrare l'esistenza del principio invocato dalle ricorrenti come principio generale di validità assoluta.
Le ricorrenti si limitano a fare vaghi discorsi sull'orientamento sociologico degli Stati membri e sull'attuale livello del progresso sociale. Gli unici elementi concreti si riferiscono al principio — molto più ristretto — della parità di stipendio tra i due sessi, questione specifica sulla quale dovremo tornare. Sotto questo aspetto sono logici i richiami all'art. 119 del trattato CEE, alla convenzione n. 100 dell'organizzazione internazionale del lavoro stipulata nel 1951, al fatto che la Commissione, in base alla risoluzione adottata dalla conferenza degli Stati membri del 30 dicembre 1961, ha fatto assurgere la parità di stipendio tra i due sessi a scopo primario della propria politica, ed infine il richiamo alla relazione presentata dalla Commissione al Consiglio in materia di applicazione del principio della parità di stipendio.
Per contro la Commissione può richiamarsi a vari principi di diritto interno per dimostrare che quanto le ricorrenti affermano è privo di fondamento e non esiste un principio generale a validità assoluta in materia di parità di trattamento tra i due sessi. Mi riferisco particolarmente all'osservazione della Commissione circa il diritto costituzionale degli Stati membri ed agli esempi di trattamento differenziale che la Commissione ha tratto dal servizio militare, dal diritto del lavoro, dal diritto in materia previdenziale, dalla disciplina del rapporto di pubblico impiego e dalle norme sulla cittadinanza. Anche per quanto riguarda il diritto di famiglia (rapporti tra i coniugi e regime patrimoniale) non solo quello vigente al momento dell'entrata in vigore dello statuto, ma anche per quello attualmente in vigore, rilevo che alcuni Stati membri, che hanno accolto la nozione di capofamiglia e l'obbligo della moglie di seguire il marito, sono molto lontani dall'uguaglianza dei sessi e perfino in alcuni ordinamenti «progressisti», pur se il concetto di capofamiglia come tale è stato abolito, in certe situazioni si riconosce la supremazia dell'uomo (come ad esempio nell'amministrazione dei beni comuni, nel procacciamento dei mezzi di sostentamento o nella scelta dell'abitazione).
Tralascio quindi questo esame per occuparmi della questione meno teorica e più immediata del se la norma dello statuto di cui trattasi sia contraria al principio della parità di stipendio tra i dipendenti dei due sessi, definito dall'art. 119 del trattato CEE, che si fonda sulla convenzione dell'organizzazione internazionale del lavoro, con questi termini: «Ciascuno Stato membro assicura durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno

stesso lavoro. Per retribuzione deve essere inteso, ai sensi del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo».

A questo proposito si pone la questione preliminare del se le indennità quali «l'indennità di dislocazione» prevista dallo statuto rientrino nella sfera d'applicazione della norma del trattato summenzionata. Le ricorrenti dicono di sì, poiché ritengono che l'art. 119 comprenda tutte le indennità, intese in senso lato. La Commissione invece ha avanzato alcuni dubbi in udienza affermando che l'indennità di dislocazione non rappresenta una contropartita per il lavoro prestato, ma è un'indennità versata in ragione del trasferimento di domicilio dalla propria patria alla sede di lavoro, che non ha nulla a che vedere con la prestazione di lavoro vera e propria.

Sulle prime mi erano parsi logici i dubbi della Commissione circa l'invocazione dell'art. 119, poiché l'indennità di dislocazione non è una contropartita per la prestazione di lavoro, ma se si tiene conto della genesi dell'art. 119, descritta nelle conclusioni 80-70 (Raccolta 1971, pag. 457), si comprende che questa visione della sfera minima di applicazione dell' art. 119 non è la più appropriata. Anzi, vien fatto di chiedersi quale sia la contropartita del datore di lavoro per il lavoro prestato, quindi per l'applicazione dell'art. 119 non si deve tener conto soltanto dello stipendio vero e proprio, ma anche delle altre indennità versate in relazione al rapporto di lavoro. La considerazione potrebbe valere anche per la cosiddetta indennità di dislocazione, giacché vi è rapporto oggettivo con la prestazione di lavoro che ha luogo all' estero, cioè in condizioni di vita non perfettamente identiche a quelle esistenti in patria e che quindi giustificano un'indennità. L'applicazione dell'art. 119 ad un caso come quello odierno non può ragionevolmente venir esclusa: d'altro canto non si può ora analizzare in tutti i suoi aspetti l'art. 119 — che fino ad oggi in verità non è mai stato studiato a fondo — quindi ritengo più opportuno per ora lasciare in sospeso le questioni sollevate e continuare l'esame della fattispecie presupponendo che i principi di questo articolo valgono anche per l'indennità di dislocazione. Considerando l'indennità di dislocazione alla luce dei principi dell' art. 119, si deve affermare, come fa la Commissione, che la disciplina non fa alcuna discriminazione fra i sessi, giacché l'unico termine che vi compare è «funzionario», senza altre specificazioni. Ciò vale anche per il terzo paragrafo, dove si parla di matrimonio.

La particolarità di questo comma sta nel fatto che il titolo di capofamiglia conferisce una determinata posizione, posizione disciplinata dall'art. 1 dell'allegato VII dello statuto, in base al quale i dipendenti maschi sono normalmente considerati capofamiglia, mentre le femmine possono esserlo solo se «il coniuge sia colpito da infermità o da malattia grave che lo renda incapace di esercitare un'attività lucrativa»; se la dipendente è «separata di fatto o abbia uno o più figli a carico ai sensi delle disposizioni dell'art. 2, paragrafi 2 e 3» e se la dipendente «a motivo di circostanze eccezionali assuma gli oneri di capofamiglia ed il coniuge non percepisca un assegno della stessa natura».

Questa disciplina, né come tale, né tenuto conto della sua funzione, cioè quella di disciplinare la situazione familiare, nonostante l'evidente e palese differenziazione, non viene contestata dalle ricorrenti come discriminatoria. Le ricorrenti però considerano artificioso il legame tra l'art. 4, n. 3 e l'art. 1, ed obiettivamente non giustificato, poiché sono del parere che la caratteristica di essere capofamiglia non ha nulla a che vedere con la circostanza di allontanarsi dal paese d'origine. Da questo fatto esse deducono la teoria secondo cui si deve considerare discriminatorio il diverso risultato cui si giunge — per quanto riguarda l'indennità di dislocazione — in caso di matrimonio di un dipendente o di una dipenden-

te (ed anche la Commissione non contraddice questo fatto).

Se si vuole dare un parere adeguato sul problema odierno posto in questi termini, si deve anzitutto mettere in chiaro l'essenza e la funzione dell'indennità di dislocazione. Tale indole e tale funzione possono esser messe in luce da un'analisi dei presupposti per l'ottenimento dell'indennità e dei casi in cui l'indennità viene negata, nonché dal rapporto con altre norme dello statuto. Da questa analisi risulta che non può aver diritto all'indennità di dislocazione colui che si trova in stretto rapporto con il paese in cui presta servizio, sia in virtù della sua cittadinanza, che in virtù della sua residenza. Qualora tale rapporto non sussista, si ha diritto all'indennità di dislocazione; cioè ad alcuni dipendenti va riconosciuto il diritto ad un certo compenso per la variazione delle loro condizioni di vita, che provocano spese vive supplementari ed altresì un disagio morale, connessi con la vita in un ambiente estraneo. Questa è la ragione principale della concessione dell' indennità di dislocazione; per contro, non pare opportuno attribuire troppa importanza all'idea che si debba dare un compenso per la conservazione dei legami con il paese d'origine. A questo scopo è prevista anzitutto un'altra indennità, cioè quella indennità annua per le spese di viaggio fino al luogo d'origine, contemplata dall'art. 8 dell'allegato VII, che in effetti viene sempre versata, anche in caso di matrimonio. Il fatto che questa considerazione non sia fuori luogo, si può desumere dalla constatazione che l'indennità di dislocazione non viene commisurata alla distanza dal luogo d'origine. Anche nel caso di coniugi aventi entrambi diritto all'indennità di dislocazione, l'indennità viene versata solo ad uno di essi, e ciò si capisce, se non si tiene conto della conservazione dei legami con il paese d'origine e si prende in considerazione soltanto la variazione delle condizioni di vita connesse al regolare soggiorno in un paese straniero.

Se si chiarisce con questo sistema l'indole dell'indennità di dislocazione, appare in tutta la sua evidenza il fatto che l'amministrazione ha a buon diritto interrotto il pagamento, in quanto è sorto uno stretto legame con il paese in cui si presta servizio, che si presume duraturo nel tempo, non solo a causa del soggiorno prolungato, ma anche a causa dei vincoli personali, quali il matrimonio con un cittadino di questo paese. In questo caso si può ritener che con la costituzione di un nucleo familiare, che implica l'integrazione definitiva nell'ambiente sociale dello stato in questione, viene a cadere o perde importanza il presupposto del trasferimento all'estero, il che sminuisce pure gli svantaggi materiali e morali che da esso derivano. Altrettanto giustificato appare anche il fatto che a questo proposito alla caratteristica del capofamiglia venga attribuito il senso descritto più sopra ed il fatto che tale caratteristica venga messa in risalto non può considerarsi estraneo alla controversia. È quindi capofamiglia colui che porta il maggior peso della vita familiare, che tutela nella misura maggiore gli interessi della famiglia, la persona secondo la quale la vita familiare si orienta in senso economico e geografico. Se il dipendente sposato assume questa veste, pare opportuno tener presente che in caso di trasferimento l'elemento basilare è proprio questa persona. Se invece la persona con cui si è sposato il dipendente diventa capofamiglia e se essa ha contemporaneamente gli stretti rapporti previsti dall'art. 4, n. 1 dell'allegato VII dello statuto con il paese della sede di servizio e in cui risiede la famiglia, appare logico presumere che anche il dipendente delle Comunità europee che si sposa, grazie al coniuge, stabilisce con lo Stato di residenza un rapporto sì stretto da far venir meno la situazione che si era creata con l'espatrio. Come abbiamo visto, questo principio porta alla conclusione che i dipendenti maschi, nonostante il matrimonio, continuano di regola a percepire l'indennità di dislocazione, mentre le dipendenti femmine nella stessa situazione fruiscono più raramente dello stesso privilegio. Questa differenziazione non trovava solo giustificazione nel 1962, anche oggi è

giustificata, nonostante il crescente adeguamento al principio della parità di trattamento tra uomini e donne nella maggior parte degli Stati membri, ove il diritto di famiglia riserva ancora al marito una preferenza. Mi pare ancor più importante sottolineare che questo risultato si concilia con una considerazione prevalentemente economica (chi sopporta gli oneri della vita familiare?), nonché con una considerazione di ordine sociologico-psicologico (su quale persona s'impernia la struttura della vita fimiliare e l'impostazione del tenore di vita di un nucleo familiare?).

Pur se è accertato che l'attuale disciplina non può considerarsi ideale e si possono fare sottili distinzioni a seconda delle caratteristiche della fattispecie (forse si cercherà di farle anche in occasione della prossima revisione dello statuto del personale) sarei del parere che il risultato di un esame puramente giuridico, adeguato al divieto di discriminazione, potrebbe essere solo questo: tenuto conto dell'essenza e della ragione fondamentale dell'indennità di dislocazione, non si può ravvisare una violazione del principio di parità di stipendio tra uomini e donne nel fatto che il versamento dell'indennità di dislocazione in caso di matrimonio sia connesso alla caratteristica di capofamiglia ed al rapporto di quest'ultimo con lo Stato della sede di lavoro. È quindi esclusa l'illegittimità dell'art. 4, n. 3 dell'allegato VII dello statuto e non si può pensare ad annullare le decisioni impugnate per questo motivo.

3. In subordine, le ricorrenti affermano che i provvedimenti impugnati, pur presumendo la legittimità dell'art. 4, n. 3, dell'allegato VII allo statuto, sarebbero illeciti in quanto si fondano su un'erronea applicazione della norma summenzionata. Tale illeceità entrerebbe in linea di conto poiché le parti convenute hanno applicato la norma summenzionata al matriomonio di dipendenti della Comunità con persone che ne sono estranee, mentre la norma in effetti contempla solo il caso di matrimonio di persone che sono già alle dipendenze della Comunità. A sostegno di questa tesi sono stati addotti vari argomenti, tra l'altro è stato affermato che un'interpretazione restrittiva della norma citata è opportuna in quanto la norma rappresenta una deroga al principio generale e nei casi dubbi solo una simile interpretazione può limitare gli effetti negativi connessi con la norma.

L'esame di questo punto della controversia mette immediatamente in rilievo che le ricorrenti incontrano nel testo forti argomenti a loro sfavore.

Anzitutto è significativo il fatto che nell'art. 4, n. 3 la nozione generica di «persona» implica un'ampia sfera di applicazione. In effetti nello statuto del personale, ogniqualvolta si vuol far riferimento unicamente ai dipendenti, essi vengono espressamente definiti in questo modo oppure — come nel n. 2 dell'art. 4 — si parla di persone «che si trovano al servizio di istituzioni delle tre Comunità europee» (osservazione che per di più contrasta chiaramente con la tesi sostenuta dalle ricorrenti sul parallelismo delle situazioni contemplate ai nn. 2 e 3 dell'art. 4).

Se nel n. 3 dell'art. 4 si fosse inteso parlare solo dei dipendenti, dovrebbe apparire incomprensibile la laboriosa espressione «persona che alla data del matrimonio non soddisfi alle condizioni per la corresponsione di detta indennità». In questo caso si sarebbe potuto dire, come al n. 2, «persone che non abbiano diritto all'indennità».

Inoltre, a questo proposito, si deve ricordare che nel n. 3 si fa riferimento al momento in cui è stato contratto il matrimonio, il che non avrebbe nessun senso nel caso in cui l'articolo si riferisse solo ai dipendenti. Effettivamente nel n. 2 non figura un simile riferimento per il semplice motivo che per le persone che già dipendono dalle Comunità, questo momento non è determinante ai fini dell'assegnazione dell'indennità di dislocazione.

Il tenore dell'art. 4, n. 3 corrobora quindi decisamente l'affermazione ch'esso contempla anche il matrimonio di un dipendente con una persona estranea alle Comunità.

Dico chiaramente che mi pare altrettanto inaccettabile la tesi secondo cui il n. 3 dell'art. 4 contiene una norma derogatoria che va interpretata restrittivamente se vi sono dubbi circa l'interpretazione.
A mio parere il testo è chiaro e non può dar adito a ragionevoli dubbi (dimostrerò più ampiamente in seguito questa mia affermazione). Inoltre non si può parlare di rapporto norma — deroga nel caso del n. 1 dell'art. 4, anzi, si deve semplicemente ammettere che nei vari numeri dell'art. 4 sono disciplinate varie ipotesi nelle quali o vi è diritto all'indennità di dislocazione oppure tale diritto è negato. Aggiungasi la considerazione, che non è quella di minore importanza, che l'interpretazione restrittiva raccomandata dalle ricorrenti si risolverebbe in una patente discriminazione in quanto la perdita dell'indennità di dislocazione avverrebbe solo in caso di matrimonio tra dipendenti e non invece in caso di matrimonio tra dipendente e persona estranea alle Comunità. A mio avviso si può difficilmente ritenere che il legislatore comunitario abbia avuto la ferma volontà di giungere a tali conseguenze.
Nell'ambito dell'ultima parte del mio esame, rimane quindi solo più da vedere come si debba considerare l'argomento sul quale le ricorrenti hanno vigorosamente posto l'accento, cioè se la questione del se sia possibile subordinare il versamento dell'indennità di dislocazione a presupposti che possono essere presentati soltanto dai dipendenti, in quanto le condizioni tratteggiate nel n. 1 dell'art. 4, per la loro natura e per il modo in cui sono formulate, costituiscono un metro applicabile solo ai dipendenti. Confesso volentieri che questo argomento a prima vista mi ha colpito. Da un esame più attento però è risultato che la solidità dell'argomento è solo apparente; in effetti le espressioni cui si richiamano le ricorrenti si riferiscono ad un metodo legislativo abbastanza frequente e che consiste nel disporre l'applicazione analogica di norme concepite per una determinata situazione ad una situazione diversa. Questo genere di applicazione — come ha sottolineato il rappresentante del Parlamento europeo — sottintende che sia fatta ispirandosi *allo spirito* della norma; si deve perciò fare una certa astrazione dal tenore della norma di cui trattasi. Procedendo in questo modo anche nei confronti del n. 3 dell'art. 4 dell'allegato VII, pare possibile la sua applicazione, senza alcuna difficoltà, nell'ipotesi di matrimonio di un dipendente con una persona estranea alle Comunità. Ciò significa che, se si deve stabilire se la persona con cui è stato contratto il matrimonio ha la cittadinanza dello Stato sul cui territorio essa esercita la sua attività al momento della celebrazione del matrimonio, questo luogo non può naturalmente essere la sede di servizio prevista dallo statuto, ma solo la località nella quale si svolge prevalentemente l'attività professionale del coniuge non dipendente. Se inoltre si deve accertare se la persona in questione «non ha abitualmente abitato o svolto la sua attività professionale principale sul territorio europeo di detto Stato durante il periodo di cinque anni che scade sei mesi prima della sua entrata in servizio», poiché in virtù del n. 3 la data della contrazione del matrimonio ha valore essenziale, si deve logicamente attribuire a questa data un'importanza capitale e fondare l'esame sul presupposto che la persona interessata in questo momento sia divenuta dipendente. La razionale applicazione di dette norme a coloro che non dipendono dalla Comunità non presenta quindi alcuna difficoltà e sotto questo aspetto non vi è certo motivo di limitare l'applicazione del n. 3 dell'art. 4 all'ipotesi di matrimonio tra due dipendenti.
È quindi assodato che agli organi convenuti non si può far carico di avere mal applicato detta norma, e quindi le decisioni impugnate non possono venire annullate per questo motivo.

4. Non è più necessario illustrare ulteriormente l'argomento svolto in subordine nell'atto introduttivo della causa 32-71, secondo il quale la ricorrente doveva comunque venir riconosciuta capofamiglia, infatti il patrono della ricorrente, se non erro, ha rinunciato a questo argomento in udienza. La rinuncia è stata fatta allorché la Commissione ha stig-

matizzato l'irrilevanza dei fatti citati a sostegno dell'argomento ed ha provato che tali fatti, in virtù del chiaro tenore dello statuto, non sono atti ad implicare le conseguenze giuridiche cui vorrebbe giungere la ricorrente. Se ricordiamo quali sono i presupposti per dichiarare capofamiglia una dipendente in virtù dello statuto — ne abbiamo già parlato in precedenza occupandoci dell'art. 1 dell'allegato VII dello statuto — e se siamo convinti che detti presupposti hanno carattere limitativo, è superfluo ogni altro discorso. Il fatto che la ricorrente doveva amministrare il patrimonio avito nel paese di origine, non le avrebbe comunque portato alcun giovamento nell' ambito di questa controversia; inutile invocare l'insussistenza di beni in Belgio e lo stato di separazione di beni concordato con il marito, altrettanto poco consistente sarebbe stato il richiamo al fatto che il marito ha una figlia di primo letto; inutile infine l'argomento secondo cui la ricorrente, in caso di decesso del marito, dal quale aveva avuto un figlio, sarebbe diventata automaticamente capofamiglia.

5. Permettetemi quindi di concludere riassumendo così il mio parere:

È indubbio che i due ricorsi presentati dalle ricorrenti sono ricevibili, però non possono venire accolti perché infondati, giacché i provvedimenti impugnati non possono venire annullati e non è possibile sancire quanto si richiede nelle conclusioni. Tale essendo l'esito della causa, ogni parte sopporterà le spese da essa incontrate in virtù di quanto dispone l'art. 70 del regolamento di procedura.