Per questi motivi,

LA CORTE (Seconda Sezione)

dichiara e statuisce:

1° **Il ricorso è respinto.**

2° **Ciascuna della parti sopporterà le proprie spese.**

Bahlmann Pescatore Due

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo il 17 novembre 1983.

Per il cancelliere
H. A. Rühl
amministratore principale

Il presidente della Seconda Sezione
K. Bahlmann

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE PIETER VERLOREN VAN THEMAAT DEL 20 OTTOBRE 1983 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

1. Introduzione

In questa causa la ricorrente chiede l'annullamento della decisione 5 maggio 1982 con cui il Presidente della Corte ha messo fine, senza nomina in ruolo, al suo periodo di prova e, per quanto necessario, del rapporto sul periodo di prova al seguito del quale detta decisione è stata adottata, nonché della decisione 23 settembre 1982 con la quale il Presidente della Corte ha respinto il suo reclamo.

Attiro la vostra attenzione sulle date suddette, poiché allora l'autorità che ha il potere di nomina non poteva ancora, na-

1 — Traduzione dall'olandese.

turalmente, tener conto della sentenza 6 ottobre 1982 nella causa 206/81 (Alvarez), che, a mio avviso, ha già di per sé stessa importanza determinante per la decisione sul ricorso in esame. Come si vedrà, nel caso presente l'autorità che ha il potere di nomina ha commesso la stessa irregolarità procedurale che la Corte, nella sentenza menzionata, ha considerato come un sufficiente motivo d'annullamento.

Nondimeno, poiché avete invitato, prima dell'udienza, la ricorrente a precisare le sue censure di ordine sostanziale alla luce della vostra giurisprudenza relativa al potere discrezionale dell'amministrazione in materia di nomina in ruolo alla fine del periodo di prova, esaminerò a fondo anche dette censure. In proposito, terrò naturalmente conto del principio, da ultimo sancito al punto 16 della vostra sentenza nella causa Munk (98/81, Racc. 1982, pag. 1155), secondo cui «spetta alla competente autorità amministrativa esercitare il suo potere discrezionale per quanto riguarda l'idoneità dell'interessato ad espletare i compiti affidatigli, salvo restando il controllo giurisdizionale di tale esercizio da parte della Corte nel caso di errore manifesto».

In questo contesto rinvio però anche alla sentenza nella causa 175/80, Tither (Racc. 1981, pag. 2359). Da questa sentenza risulta che il criterio dell'errore manifesto non vi impedì affatto di esaminare in modo approfondita la questione se l'istituzione interessata avesse indagato esaurientemente sui motivi dell'assenza del ricorrente, questione che allora risolveste in senso negativo. In particolare accertaste se esistessero «validi motivi» per il licenziamento (punto 17 della motivazione.

Oltre alle sentenze citate, è naturalmente importante il principio, stabilito tra l'altro nella sentenza Renckens (causa 27/68, Racc. 1969, pag. 255), secondo il quale l'imperativo di cui all'art. 25 dello Statuto «è soddisfatto se risultano in modo chiaro e univoco i motivi su cui si fonda l'atto pregiudizievole». Mi soffermerò inoltre, per quanto necessario, su altri criteri che possono avere rilevanza per il vostro limitato controllo del potere discrezionale.

2. Gli antefatti più importanti

I fatti che hanno maggiore importanza ai fini della decisione della controversia sono, secondo me, i seguenti.

La ricorrente, che aveva lavorato per un certo periodo presso l'Ufficio Traduzioni della Corte, presentava nel 1981 la propria candidatura al concorso interno n. CJ 38/80 per un posto di commesso aggiunto presso la Direzione Documentazione e Biblioteca (divisione Biblioteca). Dal bando di concorso risulta che le mansioni inerenti al posto suddetto consistevano, oltre che nel riordinamento dei libri, nell'inventario annuale dei volumi in dotazione alla Biblioteca, nell'uso della macchina fotocopiatrice e nella collaborazione col servizio prestiti. La ricorrente veniva iscritta al primo posto nell'elenco degli idonei e nominata in prova con effetto dal 1° agosto 1981. Poiché, tuttavia, l'atto di nomina veniva firmato solo il 15 settembre 1981, ella assumeva effettivamente le sue nuove funzioni presso la Corte il 1° ottobre 1981. Dal punto di vista formale, il rapporto sul

suo periodo di prova avrebbe dovuto essere redatto, tenuto conto della data ufficiale di decorrenza della sua nomina, già il 31 gennaio 1982; essa veniva compilato in realtà solo il 24 marzo 1982.

In questo rapporto la ricorrente era giudicata «insufficiente»su quattro punti. Innanzitutto la sua «facoltà di giudizio» e la sua «capacità di adeguamento» erano considerate insufficienti per «inidoneità fisica».

In secondo luogo, le veniva attribuita la menzione «insufficiente» sotto la voce «senso di responsabilità e attaccamento al lavoro» per «assenze frequenti e interesse moderato».

Infine, la «qualità» del suo lavoro e la «rapidità di esecuzione» dello stesso erano giudicate insufficienti in «conseguenza delle assenze».

Nella motivazione della proposta di licenziamento erano inoltre formulate — per quanto qui interessa — le seguenti osservazioni a proposito delle quattro qualità considerate insufficienti:

ad 1)

«Il suo compito di magazziniere presso la Biblioteca consiste innanzitutto in operazioni quotidiane di trasporto e di riordinamento dei libri, il che implica, di regola, lo spostamento di volumi, spesso di notevoli dimensioni, da un piano all'altro con l'ausilio di carrelli. La massa di libri da maneggiare quotidiamente richiede ... una certa forza fisica di cui ... la sig.ra Tréfois non è sufficientemente dotata».

ad 2), 3) e 4)

«... Purtroppo la sig.ra Tréfois si è fatta notare per le frequenti assenze dovute a motivi di famiglia o di salute» e (ad 2) «Il lavoro non corrisponde esattamente alle aspirazioni della sig.ra Tréfois, che ha espresso la sua preferenza per le mansioni di segretaria; ciò spiega il suo interesse molto moderato per il lavoro».

In conclusione il compilatore del rapporto dichiarava di non poter proporre la nomina in ruolo dell'interessata «per motivi inerenti sia alla mancanza di interesse per le mansioni affidatele, sia alla mancanza di assiduità nel lavoro, sia all'inidoneità fisica» della stessa ad espletare dette mansioni. Egli aggiungeva che non era escluso che la sig.ra Tréfois potesse essere idonea ad un altro posto presso la Corte che esigesse requisiti meno gravosi e comportasse mansioni più conformi alle sue aspirazioni.

Il rapporto veniva consegnato il 29 marzo 1981 alla ricorrente, che vi aggiungeva lo stesso giorno le sue osservazioni in cui respingeva gli addebiti che le venivano mossi. Dopo aver rilevato il ritardo nella compilazione del rapporto, ella osservava innanzitutto che nella descrizione delle mansioni figurante nell'avviso di posto vacante e nel bando di concorso erano indicati altri compiti oltre a quello di magazziniere.

In secondo luogo, ella contestava l'addebito di insufficienza di forza fisica osservando, a proposito di questo criterio di idoneità al lavoro, che il compilatore del rapporto non poteva sostituire il proprio giudizio a quello espresso dal medico di fiducia dell'istituzione.

La ricorrente negava poi di essersi lamentata del tipo di lavoro affidatole.

Infine, ella rilevava che le sue assenze per motivi familiari e di salute erano state autorizzate dal suo superiore e (per

quanto riguarda i motivi di salute) erano giustificate da certificati medici; non era quindi lecito richiamarsi a dette assenze per motivare la proposta di licenziamento.

Con decisione 5 maggio 1982 dell'autorità che ha il potere di nomina, veniva «posto fine, senza nomina in ruolo», al periodo di prova della ricorrente. Dal punto di vista giuridico trattasi senz'altro di un «licenziamento» ai sensi dell'art. 34, n. 2, dello Statuto. Mi occuperò più tardi, trattando dei mezzi del ricorso, dei motivi di carattere sociale addotti dalla convenuta nel corso della fase orale per giustificare i termini impropri usati nel suddetto provvedimento. Il licenziamento era motivato con la considerazione che, «visto il rapporto sul periodo di prova», l'interessata «non ha mostrato qualità sufficienti per essere nominata in ruolo».

Il 3 giugno 1982 la ricorrente presentava, in forza dell'art. 90, n. 2, dello Statuto, un reclamo contro il provvedimento di licenziamento. Ricevuto il reclamo, il Presidente invitava, il 5 luglio 1982, il direttore interessato a fornirgli ulteriori chiarimenti ove lo avesse ritenuto necessario. I termini di tale richiesta, unita all'atto introduttivo come allegato 13, non sono privi di importanza per quanto concerne il mezzo dedotto dalla ricorrente in relazione a quella fase del procedimento precontenzioso.

Il reclamo della ricorrente mirava all'annullamento tanto della decisione di licenziamento quanto del rapporto sul quale questo provvedimento era basato. Per una lettura completa del reclamo rinvio all'allegato 11 dell'atto introduttivo; mi limito qui a ricordare le principali censure in esso formulate:

1. l'addebito di mancanza d'interesse per il lavoro non ha riscontro nella realtà e non è fondato su motivi validi;

2. le assenze per motivi di salute o di famiglia, rimproverate alla ricorrente nel rapporto, innanzitutto non erano frequenti (la ricorrente ne indicava il numero e la durata) e inoltre erano giustificate da certificati medici o debitamente autorizzate dal capufficio su richiesta espressa dell'interessata. D'altra parte, esse non potevano essere considerate prova di deficienza fisica cronica;

3. per quanto riguarda l'inidoneità fisica, innanzitutto la reclamante si richiama nuovamente al parere in senso contrario espresso dal medico di fiducia all'atto della nomina; in secondo luogo, ella nega che le sue mansioni richiedessero particolare forza fisica, requisito che non era, del resto, menzionato nel bando di concorso; in realtà, si tratterebbe di una discriminazione in base al sesso.

La risposta dei superiori della ricorrente alla richiesta di informazioni dell'autorità che ha il potere di nomina contiene non solo una delucidazione dei motivi inizialmente addotti per la proposta di licenziamento, ma soprattutto motivi del tutto nuovi. Rinvio in proposito ai documenti pertinenti di cui all'allegato 13 dell'atto introduttivo, che parlano da soli.

Nelle osservazioni concernenti queste ulteriori precisazioni dei motivi del provvedimento di licenziamento (allegato 14 dell'atto introduttivo) la ricorrente sottolineava innazitutto che il suo reclamo

doveva essere esaminato esclusivamente in base al rapporto sul periodo di prova e non alla luce delle considerazioni da ultimo esposte dai suoi superiori ad integrazione del rapporto. Ella rilevava poi che dette considerazioni contenevano non già spiegazioni relative ai motivi indicati nel rapporto, ma nuovi motivi. Per quanto necessario, tornerò su queste osservazioni quando esaminerò i mezzi dedotti dalla ricorrente nell'atto introduttivo.

Il reclamo veniva respinto dall'autorità che ha il potere di nomina con decisione 23 settembre 1982 (allegato 15 dell'atto introduttivo), in cui i suaccennati commenti dei superiori in merito al reclamo sono qualificati «conferma particolareggiata del giudizio che essi avevano precedentemente formulato».

A proposito delle obiezioni di carattere sostanziale della reclamante si dichiara, fra l'altro, quanto segue: 1) «en ce qui concerne notamment l'absence de continuité dans le travail, il ne lui est pas reproché des absences justifiées pour des causes de maladie ou de famille mais la circonstance que même lorsqu'elle n'était pas en congé régulier, elle s'absentait pendant des heures de son poste de travail, sans dire où elle se trouvait»; 2) il rilievo concernente la mancanza d'interesse della reclamante per il suo lavoro va considerato nell'ambito del giudizio complessivo che il compilatore del rapporto è tenuto ad esprimere ed è confermato dai memorandum scritti dai superiori a proposito del reclamo. L'addebito di inidoneità fisica e le relative obiezioni opposte dall'interessata non sono specificamente trattati nella decisione con cui il reclamo è stato respinto.

Inizio subito l'esame dei singoli mezzi dedotti dalla ricorrente nell'atto introduttivo datato 10 novembre 1982, dato che la ricevibilità del ricorso in sé e per sé non è contestata.

3. I mezzi dedotti a sostegno del ricorso

3.1. Col primo mezzo d'annullamento *(violazione di forme sostanziali)* la ricorrente sostiene che il provvedimento impugnato è gravemente viziato sul piano formale. A suo avviso, poiché la decisione di licenziamento è basata esclusivamente sul rapporto sul periodo di prova, la motivazione della stessa dev'essere valutata con riferimento a questo rapporto. La ricorrente contesta poi i tre addebiti mossile nel rapporto.

La mancanza d'interesse per il lavoro non potrebbe essere desunta dalle «frequenti assenze» per motivi di salute o di famiglia poiché ciascuna delle assenze (la cui frequenza, come ho già rilevato, è stata negata dalla ricorrente, che ne ha precisato la durata) sarebbe stata giustificata da un certificato medico o espressamente autorizzata dal superiore gerarchico. Detto asserito disinteresse non potrebbe essere desunto nemmeno dalla preferenza manifestata dalla ricorrente per un altro posto. Secondo me, questi argomenti possono in effetti mettere in luce l'esistenza di un errore manifesto ai sensi della precitata sentenza Munk.

L'asserita mancanza di assiduità nel lavoro sarebbe strettamente collegata, nel rapporto sul periodo di prova, alle assenze pe motivi di salute o di famiglia (il che, a mio avviso, non può effettivamente essere negato). Nella decisione di rigetto del reclamo questo addebito sarebbe però motivato, a posteriori, con le ripetute assenze dell'interessata dal posto

di lavoro (il che, secondo me, risulta effettivamente dai citati allegati dell'atto introduttivo ed è confermato chiaramente dalla risposta fornita in udienza dal rappresentante della Corte ad un mio quesito). La ricorrente sostiene che dette assenze si spiegano con la natura stessa delle sue mansioni che comportavano il trasporto di libri e lo svolgimento di attività lavorative in locali (e addirittura piani) diversi dell'edificio, e in particolare fuori del suo ufficio (faccio notare che, tenuto conto di questa circostanza, non è affatto chiaro cosa si intenda, nella fattispecie, per «posto di lavoro» della ricorrente). Non sarebbe vero, poi, che la ricorrente non indicava, quando si assentava dall'ufficio, il posto in cui era reperibile.

Quanto all'addebito di inidoneità fisica, esso non sarebbe fondato né in diritto, né in fatto: non in diritto, perché per il posto di cui trattasi non sarebbe stato stabilito, al riguardo, nessun requisito particolare (il che è esatto, come risulta dagli atti); non in fatto, per i motivi già fatti valere dalla ricorrente nel corso del procedimento amministrativo (allegati 6 e 11, pagg. 3 e 4). Ritengo che anche questa censura debba essere giudicata in base al criterio dell'errore manifesto. Rilevo subito che, a mio parere, la idoneità fisica della ricorrente, a prescindere da successivi cambiamenti, doveva essere valutata esclusivamente al momento della sua nomina. Non è pertinente, e anzi è incompatibile con la voce del rapporto di cui trattasi, il fatto di addurre un'asserita inidoneità fisica (insufficiente forza fisica) per giustificare un giudizio negativo sulla *capacità di adeguamento* dell'interessata. La ricorrente fa inoltre giustamente osservare che un'eventuale inidoneità fisica sopravvenuta successivamente alla nomina può essere accertata, in base allo Statuto, solo mediante un procedimento specifico che nella fattispecie non è stato seguito.

3.2. Col secondo mezzo *(irregolarità del procedimento di scrutinio)* la ricorrente rimprovera alla Corte innanzitutto il tacito prolungamento del periodo di prova e, in secondo luogo, la tardiva compilazione del rapporto sul periodo di prova. Il tacito prolungamento del periodo di prova al sesto mese successivo alla data in cui la ricorrente assunse effettivamente le sue nuove funzioni è però la logica conseguenza di detta data. Questa data è a sua volta la logica conseguenza della data, già ricordata, della decisione di nomina. Date le circostanze, il «prolungamento» del periodo di prova era, a mio avviso, del tutto giustificato anche se, dal punto di vista formale, sarebbe forse stata necessaria all'uopo una nuova decisione dell'autorità che ha il potere di nomina (art. 34, n. 1, 2° comma, dello Statuto). Nemmeno il secondo argomento dedotto nell'ambito del mezzo in esame può, secondo me, giovare alla ricorrente. Secondo la vostra giurisprudenza, il ritardo nella compilazione del rapporto sul periodo di prova non può determinare l'annullamento dello stesso (cause 10 e 47/72, di Pillo, Racc. 1973, pag. 770; causa 175/80, Tither, Racc. 1981, pag. 2359; causa 98/81, Munk, Racc. 1982, pag. 1167). Tenuto conto dei fondati motivi, già menzionati, per i quali il rapporto è stato compilato solo 6 mesi dopo l'effettiva entrata in servizio della ricorrente, non credo che possa in ciò ravvisarsi un'irregolarità censurabile. A mio giudizio, anche il criticato «prolungamento» del periodo di prova per i suddetti motivi era lecito in base alla giurisprudenza citata.

3.3. Col terzo mezzo *(sviamento di potere)* la ricorrente critica il fatto che l'autorità che ha il potere di nomina abbia chiesto informazioni complementari ai dirigenti interessati. A mio avviso, il mezzo, in quanto tale, va respinto. Esso dimostra se mai la scrupolosità dell'autorità che ha il potere di nomina, che ha rispettato, anche per quanto riguarda il provvedimento relativo al reclamo, il principio del contraddittorio ed ha così dato modo alla ricorrente di esporre ampiamente il suo punto di vista sugli ulteriori rilievi dei suoi superiori. È esatto, però, che questi ultimi (forse interpretando erroneamente la lettera del Presidente) si sono serviti del suddetto procedimento per addurre, a giustificazione della proposta di licenziamento, motivi del tutto nuovi, che non hanno alcuna base nel rapporto sul periodo di prova, ma che manifestamente hanno contribuito al rigetto del reclamo.

Come ho già detto, ciò è stato chiaramente ammesso in udienza dal rappresentante della Corte. La censura in esame si riferisce tuttavia non al procedimento seguito nell'esame del reclamo in quanto tale, ma al fatto che questo procedimento ha in definitiva indotto l'autorità che ha il potere di nomina a respingere il reclamo, nonché al fatto che questi nuovi argomenti non sono stati comunicati alla ricorrente prima della decisione di licenziamento perché ella potesse formulare i suoi commenti al riguardo.

3.4. Infine, la ricorrente fa carico alla Corte di aver effettuato una *discriminazione in base al sesso.* A prima vista, questa censura trova in certa misura un appiglio nel terzo capoverso del memorandum del superiore diretto della ricorrente, unito come allegato 13 all'atto introduttivo («un effort physique qu'on peut difficilement demander d'une dame») nonché, come si vedrà, nel controricorso.

4. La difesa della Corte

4.1. Nel controricorso della Corte stupisce innanzitutto, in relazione al primo mezzo, l'importanza relativamente scarsa attribuita alla censura secondo cui, come risulta dalla motivazione del rigetto del reclamo, il licenziamento è stato determinato anche da motivi diversi da quelli indicati nel rapporto sul periodo di prova. L'assunto successivamente formulato dalla Corte, cioé che dalle osservazioni aggiunte dalla ricorrente al rapporto e dal testo del reclamo risulta che ella conosceva bene i veri motivi del suo licenziamento, è chiaramente smentito da questi due documenti.

Per quanto concerne le qualità giudicate insufficienti nel rapporto sul periodo di prova, mi atterrò all'ordine nel quale esse sono elencate nel rapporto stesso.

A pag. 8 del controricorso l'inidoneità fisica della ricorrente viene collegata alla sue frequenti assenze dovute a ragioni diverse dai motivi di famiglia o di salute, non rilevate nel rapporto sul periodo di prova. Questa difesa va respinta già per il fatto che essa non ha alcuna base nel rapporto. Inoltre, ho già rilevato come l'idoneità fisica (nel senso di sufficiente forza fisica) sia un requisito che non figurava tra quelli stabiliti per il posto di cui trattasi e costituisca per di più una qualità che non ha nulla a che vedere con la *capacità di adeguamento* dell'interessata (alla quale si riferisce la rubrica del rapporto in cui è menzionata), ma che dev'essere invece controllata già al momento della nomina (mediante visita

medica). La giustezza di questa interpretazione della nozione di idoneità fisica trova conferma, oltre che nel terzo capoverso della motivazione contenuta nel rapporto sul periodo di prova, anche nel n. 20 del controricorso, sul quale tornerò in un altro contesto. La difesa della convenuta non può pertanto essere accolta su questo punto.

La mancanza d'interesse della ricorrente per le sue mansioni, rilevata nel rapporto, è innanzitutto motivata con la preferenza da lei espressa per un altro tipo di lavoro. A mio parere, il fatto di dedurre da questo elemento, considerato in sé e per sé, la scarsa solerzia della ricorrente durante il periodo di prova costituisce un vero e proprio errore manifesto. A questo proposito, osservo che in molti moduli predisposti per il rapporto informativo si offre espressamente la possibilità di esprimere desideri ai fini di un'eventuale modifica delle mansioni e che dall'espressione di siffatti desideri non è assolutamente lecito argomentare che l'interessato non attende con sufficiente diligenza al suo ufficio.

Il secondo argomento addotto nel rapporto per giustificare l'asserita mancanza d'interesse concerne nuovamente le frequenti assenze. Poiché, come ho già rilevato, tali assenze sono manifestamente ed esclusivamente collegate, nello stesso rapporto, a motivi di salute e a circostanze familiari (e la convenuta non nega che esse erano giustificate da certificati medici o, rispettivamente, espressamente autorizzate), costituisce errore manifesto dedurne una mancanza d'interesse per il lavoro. In base alla citata sentenza Alvarez, non potete poi tener conto delle assenze per motivi diversi da quelli indicati nel rapporto, menzionate dalla convenuta successivamente al licenziamento. Tornerò ancora su questo argomento. Anche su questo punto, pertanto, la difesa della Corte dev'essere respinta.

Il rendimento insoddisfacente della ricorrente durante il periodo di prova (in proposito le è attribuita due volte la menzione «insufficiente») è espressamente considerato, nel rapporto, conseguenza delle assenze per motivi di salute e di famiglia. Invero, risulta che queste assenze costituiscono l'addebito principale mosso dalla Corte alla ricorrente.

Nel controricorso, per giustificare la presa in considerazione di assenze dovute a ragioni diverse da quelle menzionate, si fa riferimento al testo del penultimo capoverso della motivazione della proposta di licenziamento. In questo capoverso si parla in realtà di mancanza di assiduità nel lavoro. Esso costituisce però, chiaramente, una ricapitolazione dei motivi menzionati in precedenza, che si riferiscono esclusivamente alle assenze per ragioni di salute e di famiglia.

Da questo punto di vista, il quarto capoverso è quanto meno ambiguo, e quindi risulta disattesa l'interpretazione che avete dato all'art. 25 dello Statuto nella già citata sentenza Renckens. La ricorrente non s'è potuta difendere, nelle osservazioni sul rapporto sul periodo di prova, contro gli addebiti relativi alle assenze per motivi diversi da quelli di salute e di famiglia, addotti soltanto dopo che ella aveva presentato reclamo avverso il provvedimento di licenziamento. Pertanto, la Corte si è comportata in contrasto con l'art. 34, n. 2, dello Statuto per motivi analoghi a quelli indicati nei

punti 3-6 della citata sentenza Alvarez, in cui viene attribuita fondamentale importanza al carattere contraddittorio del procedimento che precede il licenziamento e che è minuziosamente descritto nella disposizione suddetta. Poiché era risultato che nel licenziamento del sig. Alvarez avevano svolto un ruolo anche argomenti a proposito dei quali egli non aveva potuto esporre il suo punto di vista prima che il licenziamento stesso venisse deciso, tale decisione venne annullata. Per gli stessi motivi dev'essere annullato, secondo me, anche il provvedimento di licenziamento di cui si discute nella presente causa. In proposito, non ha naturalmente importanza il fatto — già rilevato all'inizio di queste conclusioni — che al momento in cui ha adottato detto provvedimento la Corte non poteva ancor tener conto della sentenza Alvarez. Né tantomeno può ovviare a questo difetto fondamentale che inficia la motivazione della decisione di licenziamento l'affermazione fatta dal rappresentante della Corte all'udienza, secondo cui nel rapporto il capodivisione interessato ha cercato di esprimere il suo giudizio negativo sulla ricorrente nei termini meno duri possibile («essayait de présenter ses conclusions de la façon la moins choquante possible»). Anche l'assenza del termine «licenziamento» nella decisione impugnata sarebbe dovuta a questo motivo di carattere sociale.

Infine, il suddetto vizio fondamentale non può, a mio avviso, essere sanato dal fatto che la convenuta, in relazione ai nuovi addebiti mossi alla ricorrente, *dopo* la decisione di licenziamento, nell'ambito dell'istruzione del reclamo ex art. 90, abbia seguito un procedimento contraddittorio. Le garanzie procedurali — considerate d'importanza fondamentale dalla Corte nella sentenza Alvarez — che devono essere osservate *prima* del licenziamento perderebbero naturalmente il loro valore autonomo qualora fosse consentito dedurre nuovi argomenti a giustificazione del licenziamento *dopo* la relativa decisione, nell'ambito del procedimento di reclamo o del procedimento giurisdizionale. Anche nei punti 3, 5 e 6 della sentenza Alvarez venne attribuita importanza decisiva alla costatazione che le nuove censure mosse al ricorrente non erano state comunicate a quest'ultimo prima del licenziamento.

Per quanto riguarda la difesa della ricorrente contro l'addebito di assenze dal posto di lavoro, formulato nei suoi confronti solo *dopo* la decisione di licenziamento, posso limitarmi, in ragione di quanto precede, ad osservare che nel controricorso la convenuta non tiene sufficientemente conto del potere di controllo, in merito alle suddette assenze come motivo di licenziamento, di cui la Corte dispone, come risulta dai punti 14-17 della sentenza in causa Tither, in relazione al criterio dei «validi motivi» di licenziamento ivi menzionato. Qualora doveste ritenere necessario sindacare, alla luce dei criteri indicati nella vostra giurisprudenza, i nuovi motivi di licenziamento relativi alle ripetute assenze dal posto di lavoro, gli argomenti della ricorrente potrebbero senz'altro, secondo me, offrirvene lo spunto.

Per il motivo sopra indicato, non ritengo però necessario nel presente procedimento procedere a tale accertamento.

4.2. Il mezzo relativo allo sviamento di potere

Ho già rilevato come e perché il mezzo relativo allo sviamento di potere debba essere respinto in quanto è diretto contro il procedimento contraddittorio, in sé e per sé, seguito nella fattispecie dall'autorità che ha il potere di nomina.

In quanto è implicitamente diretto anche contro la deduzione, a giustificazione del licenziamento, di nuovi argomenti che non hanno alcuna base, o quanto meno alcuna base chiara, nel rapporto sul periodo di prova, il mezzo è, per i motivi sopra esposti, senz'altro fondato.

4.3. La censura di discriminazione in base al sesso

In relazione alla censura di discriminazione in base al sesso, nel controricorso si fa ancora una volta richiamo al nuovo addebito di ripetute assenze per motivi diversi da quelli di salute o di famiglia, motivi che non hanno alcuna base, o almeno alcuna base chiara, nel rapporto. Ritengo pertanto inutile procedere all'assunzione della prova testimoniale suggerita dalla ricorrente su questo punto. Rilevo invece che l'argomento svolto ad abundantiam nel n. 20 del controricorso offre un certo sostegno a detta censura, poiché vi si afferma che ci sono mestieri che devono essere riservati agli uomini in ragione della idoneità fisica di questi, ma che ciò non implica alcuna discriminazione in base al sesso. Usato nel presente contesto, questo argomento risulta, in particolare, corroborare l'assunto della ricorrente secondo cui i di lei superiori gerarchici ritenevano preferibile che le mansioni di cui trattasi venissero svolte da un uomo, idea che, come ho osservato prima, già riecheggiava anche nel rapporto sul periodo di prova.

Ciononostante, nel presente procedimento non attribuirei importanza decisiva al mezzo in esame. Anche se la deposizione del teste indicato dalla ricorrente dovesse confermare che i dirigenti interessati preferivano effettivamente un uomo per il posto occupato dalla ricorrente, dal n. 20 del controricorso risulta comunque chiaramente che la discussione finisce inevitabilmente per concentrarsi sulla questione, sostanzialmente diversa, del se l'insufficienza di forza fisica potesse costituire un motivo atto a giustificare un giudizio negativo sulla ricorrente. Orbene, tale questione è già stata da me risolta in senso negativo, per cui un esame più approfondito di questa censura non può mettere in luce alcun elemento nuovo.

5. Riepilogo e conclusione

La replica e la controreplica non hanno, a mio avviso, evidenziato punti di vista effettivamente nuovi che valga la pena di menzionare. La giurisprudenza citata dalle parti in udienza a proposito dei limiti del vostro sindacato (cause 62/65, Serio, Racc. vol. XII, pag. 757; 110/75, Mills, Racc. 1976, pag. 955; 52/70, Nagels, Racc. 1971, pag. 365) non aggiunge niente di essenziale, secondo me, alle sentenze che ho già citato. Al massimo, si può considerare rilevante, in questo contesto, l'ampio controllo obiettivo al quale la Corte ha sottoposto i motivi del rigetto della candidatura del ricorrente nella causa Serio. Con ragione il patrono della ricorrente ha attirato in proposito la vostra attenzione, in udienza, su questa sentenza.

Il mio punto di vista sui mezzi dedotti dalla ricorrente si può riassumere come segue:

1. Ritengo già decisivo, in sé e per sé, il fatto che il licenziamento, come risulta dal rigetto del reclamo della ricorrente, era basato anche, se non principalmente, su argomenti che non avevano alcuna base chiara nel rapporto sul periodo di prova e sui quali la ricorrente non ha quindi potuto esporre il suo punto di vista prima di essere licenziata. Alla luce della vostra sentenza Alvarez considero questo vizio procedurale contrastante con l'art. 34, n. 2, dello Statuto e inoltre così grave da portare senz'altro all'annullamento della decisione di licenziamento. Il fatto che la Corte non poteva ancora tener conto della suddetta sentenza *spiega* senza dubbio questo vizio, ma non può portare ad una conclusione diversa.

2. Le deficienze della ricorrente rilevate nel rapporto sul periodo di prova non sono illustrate, nello stesso rapporto, con una motivazione atta a giustificare i quattro giudizi negativi e la conclusione che ne è stata tratta. In tutti e quattro i giudizi negativi risultano avere avuto peso determinante le assenze frequenti. I motivi di queste assenze menzionati nel rapporto sono soltanto quelli di salute e di famiglia e le assenze erano giustificate da certificati medici o autorizzate dal capoufficio. In base alla vostra sentenza nella causa Tither, già citata, le assenze dovute a siffatti motivi non possono costituire un'adeguata giustificazione del licenziamento.

3. Qualora foste tenuti a prendere in considerazione i nuovi argomenti giustificativi dedotti dalla Corte dopo l'adozione della decisione di licenziamento, vi suggerirei, sulla scorta della vostra giurisprudenza, di esaminare attentamente talune controdeduzioni della riccorente. Poiché così non è, tenuto conto della sentenza Alvarez, non vedo alcun motivo per farlo nel presente procedimento.

4. Quanto agli specifici argomenti dedotti dalla ricorrente per chiedere l'annullamento del rapporto sul periodo di prova, li ho soppesati, ma, alla luce della vostra giurisprudenza, li ho trovati troppo deboli. Né vedo perché mai la decisione con cui l'autorità che ha il potere di nomina ha respinto il reclamo proposto contro il provvedimento di licenziamento dovrebbe essere annullata, come chiede la ricorrente, in caso di annullamento dello stesso provvedimento di licenziamento, annullamento che, per i motivi che ho esposto, mi sembra inevitabile.

5. In esito alla mia analisi della controversia che ho così riassunto, concludo:

   a) per l'annullamento della decisione 5 maggio 1982 del Presidente della Corte con cui è stata posta fine, senza nomina in ruolo, al periodo di prova della ricorrente;

   b) per la condanna della Corte alle spese del giudizio.