CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIR GORDON SLYNN DEL 30 GIUGNO 1983 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

La ricorrente nella presente causa, Hilde de Bruyn, veniva assunta il 1° marzo 1981 come dipendente in prova presso l'ufficio traduzione olandese del Parlamento europeo in Lussemburgo, col grado LA 7. Il rapporto alla fine del periodo di prova era sfavorevole ed essa veniva licenziata con effetto dal 28 febbraio 1982. Fortunamente ci è stato detto oggi che ha trovato un nuovo impiego.

È necessario richiamarsi brevemente ad un fatto avvenuto poco dopo la sua entrata in servizio e che è stato posto in rilievo nelle tesi svolte dinanzi alla Corte.

Venerdì 3 aprile la sig.na de Bruyn lasciava il posto di lavoro e si recava ad Atene. A quanto pare, essa non chiedeva il permesso di partire, né dava alcuna spiegazione, a parte il dichiarare ai suoi colleghi che non si sentiva bene. Essa ha sostenuto che il non aver chiesto il permesso era dovuto al fatto che, come nuova venuta, non sapeva cosa dovesse fare per ottenerlo. A parte ciò essa ci ha dato ora due diverse spiegazioni del perché si era recata ad Atene. In primo luogo ci ha detto di essersi recata colà per un'operazione chirurgica che era stata fissata prima che iniziasse a lavorare per il Parlamento. In secondo luogo, ci ha detto all'udienza che, sentendosi indisposta, desiderava consultare il suo dottore di Atene. Qualunque sia la spiegazione giusta, una volta in Atene essa inviava al Parlamento due successivi certificati medici, stesi da un dottore di Atene. Il primo dichiarava ch'essa sarebbe stata inabile al lavoro a causa di malattia per un periodo di 10 giorni a partire dal 6 aprile ed il secondo prorogava il periodo al 27 aprile. Il 28 aprile tornava al lavoro.

Il 2 giugno 1981 una nota firmata dal capodivisione della ricorrente, sig. van Mulders, e da due revisori veniva inviata al direttore dell'ufficio linguistico e comunicata alla ricorrente. In questa nota era detto ch'essa avrebbe dovuto osservare con maggior cura le disposizioni amministrative ed avrebbe dovuto familiarizzarsi con la terminologia più rapidamente. D'altro canto, la sua conoscenza del greco moderno veniva dichiarata buona. La nota concludeva che non era possibile esprimere un giudizio completo sulla ricorrente a causa della sua lunga assenza dal lavoro per malattia.

Il 7 settembre 1981 la ricorrente riceveva un'altra nota dal van Mulders che la informava che il suo lavoro non era soddisfacente e che il rapporto sul periodo di prova avrebbe potuto quindi essere negativo. Il van Mulders dichiarava inoltre nella nota di essere disposto a spiegare oralmente alla ricorrente gli addebiti formulati nei suoi confronti. Essa aderiva infatti all'invito, benché dichiari di essere

1 — Traduzione dall'inglese.

stata «paternamente» invitata a leggere i giornali e ad approfondire la conoscenza delle istituzioni. Essa ne traeva l'impressione che se avesse lavorato sodo tutto si sarebbe sistemato.

La ricorrente non riceveva una nota più completa, inviata dal van Mulders al sig. Vinci, in cui si precisava l'impressione trattane. In seguito, e molto correttamente, il van Mulders chiedeva che il periodo di prova della ricorrente fosse prorogato di un mese a causa del permesso di malattia che aveva preso. Questa domanda non veniva accolta poiché l'art. 34, n. 1, 2° comma, dello Statuto del personale contempla la proroga solo per i casi in cui il dipendente in prova non abbia potuto lavorare, a causa di malattia o d'infortunio, per almeno un mese. Nel presente caso la ricorrente era stata assente solo per 24 giorni.

La prima parte del rapporto sul periodo di prova veniva compilata il 21 settembre 1981. Questa parte contiene anzitutto informazioni di carattere generale sulla ricorrente, quali il nome, la data di nascita e i titoli professionali. In questa parte del rapporto il solo giudizio su di lei riguarda la conoscenza delle lingue. Su questo punto il rapporto è chiaramente favorevole alla ricorrente ed effettivamente la sua conoscenza del greco moderno viene giudicata non solo buona, ma ottima.

La seconda parte del rapporto, a quanto pare, veniva stesa dal van Mulders. Per determinate voci, cioè la rapidità d'esecuzione, i rapporti di servizio e coi terzi la ricorrente veniva giudicata soddisfacente. Essa veniva però giudicata insufficiente per tutte le altre voci, cioè cognizioni necessarie per il lavoro svolto, giudizio e capacità d'adattamento, iniziativa, senso dell'organizzazione, senso di responsabilità e attaccamento al lavoro, qualità del lavoro e puntualità. Si raccomandava quindi che fosse lincenziata alla fine del periodo di prova.

Il progetto di rapporto veniva inviato al direttore generale, sig. Palmer, il 28 ottobre 1981, unitamente ad una nota firmata dal van Mulders e controfirmato da un revisore e da un consigliere giuridico. La nota conteneva le osservazioni o commenti, per i quali vi era poco spazio nel modulo del rapporto, e che sono prescritti onde spiegare perché la ricorrente fosse stata giudicata insufficiente per varie voci. Gli addebiti formulati nei confronti della ricorrente erano i seguenti: mancanza di perspicacia e di cultura generale, che provoca il travisamento dei testi; comportamento sconsiderato e negligente: più volte le sue sbadataggini hanno rischiato di turbare il buon andamento del servizio; mancanza d'iniziativa e di alacrità: non riusciva a familiarizzare col funzionamento delle istituzioni, né con le nozioni ed i termini parlamentari più elementari. Vi si diceva che lavorava lentamente, non lavorava abbastanza, non era puntuale e, infine, che nel suo lavoro vi era una mancanza di ordine. Il rapporto veniva firmato dal Palmer il 28 ottobre e perveniva alla de Bruyn il 5 dicembre circa.

Con lettera 11 dicembre 1981 la de Bruyn contestava i giudizi contenuti nel rapporto e l'8 febbraio 1982 si lagnava di

trovarsi in una situazione d'incertezza. Infine, con lettera 9 febbraio 1982 il Segretario generale la informava del licenziamento con effetto dal 28 febbraio. Dopo avere presentato un reclamo a norma dell'art. 90, n. 2, dello Statuto del personale, reclamo che veniva respinto, il 23 agosto 1982 essa ha proposto il presente ricorso.

In sostanza essa chiede quanto segue. In primo luogo l'annullamento del rapporto sul periodo di prova; in secondo luogo, l'annullamento del licenziamento; in terzo luogo, la dichiarazione che essa ha diritto agli arretrati di retribuzione, emolumenti e indennità, e in quarto luogo il risarcimento dei danni.

Il Parlamento non contesta la ricevibilità del ricorso nella parte relativa alla domanda di annullamento.

Il patrono della de Bruyn ha dedotto molti argomenti per suo conto, che esaminerò successivamente, anche se non nell'ordine da lui seguito.

In primo luogo esso allega che il rapporto sul periodo di prova è stato redatto il 21 settembre 1981, cioè due mesi e nove giorni prima della scadenza del periodo stesso. La ricorrente sostiene che il rapporto avrebbe dovuto essere steso un mese prima della fine del periodo di prova, cioè il 30 novembre 1981. Si sostiene quindi che il rapporto va annullato. Non sono d'accordo. Anzitutto, pare assodato che la prima parte del rapporto è stata stesa il 21 settembre. Si è discusso sulla data precisa in cui è stata redatta la seconda parte. All'udienza è stato dichirato che la seconda parte del rapporto è stata di fatto redatta il 28 ottobre, data ufficiale e in cui fu firmato, o poco prima, ed io accetterei questa data come quella cui rifarsi.

Cosa più importante, l'art. 34, n. 2, dello Statuto del personale stabilisce che il rapporto dev'essere steso «almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova». È evidente che quello prescritto è il termine ultimo in cui il rapporto dev'essere steso non già il primo. Manifestamente il rapporto non dev'essere redatto così presto che il dipendente non possa essere ragionevolmente valutato, a meno che egli non sia ovviamente inetto ai sensi dell'art. 34, n. 2, 2° comma. Secondo me non è assolutamente necessario che il rapporto sia steso un mese prima della fine del periodo di prova.

La ricorrente sostiene poi, ed ha sostenuto oggi, che il rapporto avrebbe dovuto essere redatto più tardi a causa del permesso di malattia e delle vancanze annuali che aveva preso. Come ho già detto, il permesso per malattia non era abbastanza lungo per darle il diritto ad una proroga del periodo di prova a norma dell'art. 34, n. 1, dello Statuto del personale e, come la Corte ha affermato nella sentenza 92/75, *van de Roy/Commissione* (Racc. 1976, pag. 343), il periodo non va prorogato per compensare le ferie annuali. Ritengo quindi che non abbia alcun peso l'argomento secondo cui la stesura del rapporto avrebbe dovuta essere rinviata per il fatto che essa aveva preso circa un mese di ferie annuali.

L'argomento seguente addotto dalla ricorrente è che il van Mulders, in quanto capodivisione, non era competente a redigere il rapporto. Come la Corte ha rilevato nella sentenza 99/77, *D'Auria/Commissione* (Racc. 1978, pag. 1267) lo Statuto del personale non indica chi debba stendere e firmare il rapporto sul periodo di prova, di guisa che vanno applicate le disposizioni interne di ciascuna istituzione. Le disposizioni interne del

Parlamento paiono indicare che questo compito dev'essere svolto da direttori e ci è stato detto, per conto della ricorrente, che il van Mulders era capodivisione.

Ci è stato tuttavia dichiarato che a quell'epoca l'ufficio traduzione non aveva direttore. A parte ciò, benché fosse stato steso dal van Mulders, non vi è dubbio che il rapporto è stato firmato dal sig. Palmer, direttore generale. Secondo me in questo caso, anche se vi era un vizio, esso è stato di conseguenza sanato. Nella replica questa censura si riduce a sostenere che il van Mulders semplicemente aveva omesso di indicare di agire per conto del direttore. Ciò sarebbe sufficiente per fare annullare il rapporto. Dato che il Palmer ha firmato il rapporto, quest'argomento mi sembra privo di rilievo.

La censura seguente riguarda il contenuto del rapporto e la nota del 28 ottobre. Le principali critiche della ricorrente sono anzitutto che questi commenti sono soggettivi e in secondo luogo che la motivazione è inadeguata. La distinzione fra commenti «soggettivi» e «oggettivi» non è sempre facile da effettuare. Chiaramente il rapporto non deve essere puramente soggettivo nel senso di essere dovuto a preconcetti, ad una reazione puramente emotiva o ad ostilità. Finché però è basato su fatti accertati, è inevitabile che molte voci della valutazione implichino un giudizio e, secondo me, non può essere un motivo d'annullamento il fatto che il rapporto sia soggettivo in quest'ultimo senso. Né, in generale, spetta alla Corte sostituire il proprio giudizio a quello dell'autore del rapporto. In ogni caso, mi sembra che molti commenti siano come minimo tanto oggettivi quanto soggettivi. Respingerei quindi anche questa censura.

Per quanto riguarda la censura di insufficiente motivazione, essa si divide in due. In primo luogo i motivi sarebbero insufficientemente particolareggiati o precisi e, in secondo luogo, ciascuno di essi viene criticato nella sostanza. Non è a mio parere del tutto infondato l'argomento secondo cui i commenti sono molto generici. «Mancanza di perspicacia e di cultura generale», «comportamento sconsiderato e negligente: più volte le sue sbadataggini hanno rischiato di turbare il buon andamento del servizio», «mancanza di ordine» sono espressioni generiche le quali, di per sé, non indicano che cosa venga precisamente criticato. Secondo me sarebbe stato molto meglio se, in parole semplici, i difetti concreti fossero stati indicati, se non altro in considerazione delle conseguenze per la carriera del dipendente. D'altro canto, considerando il rapporto nel suo complesso, esso pare indicare con sufficiente chiarezza che la de Bruyn non aveva compiuto lo sforzo necessario per comprendere il lavoro che stava facendo, che il suo lavoro non era ben organizzato e che, ad esempio recandosi ad Atene senza avvertire né informarsi debitamente, essa aveva causato delle difficoltà organizzative per l'ufficio. Di conseguenza, malgrado alcune critiche fondate sulla genericità del rapporto, non ritengo che la ricorrente abbia dimostrato che la motivazione sia così inadeguata che la Corte debba annullare il provvedimento.

Per quanto riguarda l'assunto che le singole classifiche sono in sostanza errate, tenuto conto di quanto ho detto non credo che, anche se fosse possibile, sarebbe giusto, in base ai dati disponibili,

che la Corte valutasse la sostanza dei vari addebiti formulati.

Vi è tuttavia un punto, di portata generale, del quale devo forse trattare. Si tratta dell'assunto secondo cui il diploma della ricorrente e il fatto che essa abbia vinto il concorso dimostrerebbero che il primo addebito (mancanza di perspicacia e di cultura generale, che provoca il travisamento dei testi) è infondato e comunque un'opinione del genere è in contrasto con la decisione della commissione giudicatrice, di guisa che il rapporto andrebbe annullato nel suo complesso. Quest'argomento se fosse fondato, distruggerebbe effettivamente, come il Parlamento ha sostenuto, lo scopo del periodo di prova cioè quello di fornire una rete di sicurezza all'amministrazione per il caso in cui il candidato, idoneo agli esami, si riveli inetto all'atto pratico.

La ricorrente sostiene poi che la prima parte del rapporto contiene un errore in quanto dichiara che essa ha studiato per due anni, mentre in realtà essa ha studiato per quattro anni. Ciò è vero, come il Parlamento ammette. Viene sostenuto che, se avesse saputo che le erano occorsi quattro anni per ottenere il diploma, anziché due, il Palmer avrebbe trovato impossibile ammettere che essa mancasse di perspicacia e di cultura generale. Da parte mia non posso credere che quest'errore abbia influito in qualche modo sugli autori del rapporto, o sulla decisione di licenziamento. Secondo me si tratta di un errore irrilevante che non può portare all'annullamento.

La ricorrente rileva ancora una contraddizione del rapporto. Da un lato, nel rapporto la velocità di esecuzione della ricorrente è giudicata soddisfacente; dall'altro, la nota 28 ottobre 1981 allegata al progetto di rapporto dichiara che essa lavorava lentamente. Questi giudizi, come viene ammesso, sono chiaramente contraddittori. Cionondimeno è del pari manifesto che la decisione di licenziare la de Bruyn si basa su numerose altre considerazioni non necessariamente connesse a questa cosicché, secondo me, questa contraddizione non costituisce un motivo sufficiente per annullare il rapporto e il licenziamento.

La ricorrente si duole che la sig.ra Kroon, revisore, non sia stata sentita circa il rapporto. Essa aveva a quanto pare rivisto talune traduzioni della de Bruyn all'inizio del periodo di prova ed era, secondo la de Bruyn, il solo revisore che conoscesse il greco. Inoltre essa era uno dei firmatari della nota 2 giugno 1981. Cionondimeno, la competenza della Kroon consisteva principalmente nella sua conoscenza del greco e il rapporto sul periodo di prova dichiara che la conoscenza del greco della ricorrente era ottima. È quindi improbabile che il rapporto sarebbe stato più favorevole per la ricorrente se la Kroon fosse stata sentita. Ciò che più conta, ci è stato detto che la Kroon era rimasta assente per malattia durante buona parte del periodo di prova della ricorrente, cosicché non sarebbe stata in grado di giudicarla. Secondo me, quindi, anche quest'argomento va disatteso.

È stato inoltre sostenuto nelle memorie che il Parlamento è venuto meno al dovere di assistere adeguatamente la ricorrente durante il periodo di prova. In proposito, essa non si basa su una specifica disposizione dello Statuto del personale, né potrebbe invocare l'art. 24, dato che

la Corte ha già affermato che l'obbligo di assistenza sancito in detto articolo riguarda la difesa dei dipendenti, ad opera delle istituzioni, contro gli atti di terzi e non contro gli atti dell'istituzione stessa, il controllo dei quali è disciplinato da altre disposizioni dello Statuto del personale (causa 178/80, *Bellardi-Ricci/Commissione;* Racc. 1981, pag. 3187, punto 23).

Può essere illegittimo per un'istituzione il licenziare un dipendente in prova per insufficiente conoscenza del funzionamento dell'istituzione stessa, qualora tale conoscenza possa unicamente essere acquistata sul lavoro e con l'aiuto e la guida di colleghi e superiori e qualora questi non abbiano fornito le informazioni o l'aiuto occorrenti. Le parti constrastano nella presente causa su quanta assistenza sia stata data alla ricorrente, ma appare chiaro che le erano stati dati dei consigli e che le erano state inviate le versioni riviste delle sue traduzioni, le quali avrebbero dovuto permetterle di rendersi conto dei suoi errori e di accrescere le proprie cognizioni. Non ritengo che la ricorrente abbia adeguatamente comprovato il suo assunto nella presente causa.

Vi è poi la tesi secondo cui il Parlamento avrebbe trasgredito il principio del legittimo affidamento. Mi sembra tuttavia che le note del 2 giugno e del 7 settembre 1981 abbiano adeguatamente avvertito la ricorrente che il suo lavoro ed il suo comportamento lasciavano a desiderare e che occorreva un netto miglioramento. Respingerei quindi anche questo argomento.

Infine la ricorrente sostiene che nel presente caso vi è stato uno sviamento di potere. Essa sarebbe stata licenziata non già a causa del proprio lavoro o del proprio comportamento, bensì perché era stato deciso di rendere il suo posto disponibile per un certo sig. Vermeulen, un traduttore esterno che conosceva particolarmente bene il greco, e di conseguenza la de Bruyn doveva essere licenziata. È tuttavia assodato il fatto che il Vermeulen fu assunto dall'ufficio traduzione olandese prima della fine del periodo di prova della ricorrente, in un momento in cui erano ancora vacanti tre posti. A parte ciò, esso fu assunto in esito ad un diverso concorso per il quale erano prescritti requisiti differenti. Se naturalmente fosse provato che era questo il motivo del licenziamento della de Bruyn, il caso sarebbe diverso. Stando ai dati disponibili, non sono persuaso che siano fondate le gravi allegazioni fatte a questo proposito.

Di conseguenza, anche se vizi di forma o errori manifesti di fatto, o errate interpretazioni del diritto, o un eccesso di potere possano consentire alla Corte di annullare un provvedimento del genere di quello di cui si tratta qui, concludo che la domanda di annullamento va respinta.

Lo stesso vale per la domanda della ricorrente riguardante gli arretrati di retribuzione ed il risarcimento dei danni.

A norma dell'art. 70, del regolamento di procedura, ciascuna delle parti dovrebbe sopportare le proprie spese.