

Per questi motivi,

LA CORTE (Seconda Sezione)

dichiara e statuisce:

1° Il ricorso è respinto.

2° Ciascuna delle parti sopporterà le spese da essa esposte.

Due

Chloros

Grévisse

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 25 Marzo 1982.

Per il cancelliere

V. Joris

referendario

Il presidente della Seconda Sezione

O. Due

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
GERHARD REISCHL
DELL'11 FEBBRAIO 1982 ¹

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

Il ricorrente nella presente causa veniva assunto dalla Commissione come dipendente in prova di grado A 7, il 1° ottobre 1979. Veniva assegnato alla Direzione generale XIV (pesca), Direzione B (mercati e strutture), Divisione 2 (politica strutturale).

Già parecchio tempo prima della scadenza del suo periodo di prova — che, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto del personale, scadeva il 30 giugno 1980 — il superiore gerarchico gli aveva fatto rimozioni orali a proposito del suo rendimento e della sua condotta. Il capo della divisione alla quale era stato assegnato aveva altresì espresso per iscritto delle critiche in una nota del 20 maggio 1980. In questa è detto anzitutto che il ricor-

¹ — Traduzione dal tedesco.

rente che non aveva fatto abbastanza per adattarsi alle sue nuove mansioni, non aveva sempre svolto i compiti affidatigli in maniera soddisfacente, e non aveva nemmeno seguito le istruzioni impartitegli. In secondo luogo — dato che il ricorrente si era rivolto al capo della direzione B per criticare il suo diretto superiore — gli si rimproverava di non aver rispettato la struttura gerarchica; anche i suoi rapporti con altri uffici erano tutt'altro che buoni. La nota concludeva osservando che non era possibile proporre la nomina in ruolo alla fine del periodo di prova, e faceva altresì presente che, sin dalla Pasqua del 1980, era stato consigliato al ricorrente di rivolgersi all'amministrazione della Commissione per ottenere un'altra assegnazione.

Il ricorrente si esprimeva ampiamente al riguardo in una lettera del 9 giugno 1980. Egli forniva soprattutto precisazioni sugli incarichi affidatigli, osservando che il capo-divisione gli impartiva istruzioni in francese, lingua che il ricorrente conosceva soltanto a livello elementare, e che, a proposito di determinati compiti affidatigli — riguardanti la «Norway Pout Box» — il capo-divisione non gli aveva dato istruzioni dettagliate.

Poco tempo dopo, il 19 giugno 1980, il capo della Direzione B compilava, dopo aver consultato il capo-divisione, direttore superiore del ricorrente, il rapporto alla fine del periodo di prova di cui all'art. 34 dello Statuto del personale, rapporto che veniva firmato anche dal capo della direzione generale XIV. Per sette, su dieci elementi di giudizio, esso conteneva — con brevi commenti — il voto «insufficiente»; la preparazione del ricorrente veniva giudicata «ottima» e, ai punti «iniziativa» e «puntualità», il rapporto recava il voto «buono». Nel giudizio comples-

sivo si sottolineava che il ricorrente era «rigido» e «presque dogmatique» nel trattare i problemi, che era perciò più adatto a compiti di tipo accademico che ad una carriera di pubblico dipendente, e si proponeva di licenziarlo alla scadenza del periodo di prova, dato che non possedeva le attitudini necessarie per il pubblico impiego.

Il 26 giugno, il ricorrente presentava le sue osservazioni sul rapporto trasmessogli il 22 giugno 1980. Egli eccepiva che il rapporto non menzionava tutti i compiti che egli aveva dovuto espletare, e che aveva eseguito in parte in modo soddisfacente e conforme alle istruzioni, e si richiamava per il resto alle osservazioni da lui svolte circa la nota del suo capo-divisione in data 20 maggio 1980. Il 27 giugno 1980, restituiva il rapporto firmato.

Il 1° luglio 1980, il membro competente della Commissione decideva quindi di licenziare il ricorrente, con effetto dalla stessa data.

Contro tale decisione il ricorrente proponeva reclamo il 26 settembre 1980 sostenendo, fra l'altro, che il rapporto non forniva un quadro completo dei compiti affidatigli ed osservando che, già nel luglio del 1980, vi sarebbe stata la possibilità di dargli un altro impiego presso la Commissione.

Poiché il reclamo non aveva seguito nel termine prescritto — il rigetto espresso avveniva solo il 21 maggio 1981 — il 24 aprile 1981 il ricorrente adiva la Corte di giustizia, chiedendo l'annullamento della

decisione 1° luglio 1980 e la ricostruzione della sua carriera.

Seguendo il consiglio datogli dal suo superiore già nella primavera del 1980, il ricorrente aveva cercato di trovare un impiego presso altri uffici della Commissione. Ciò non gli riusciva — né come dipendente in prova, né come impiegato di ruolo — prima che fosse adottato il summenzionato provvedimento di licenziamento. In seguito — cioè dal 1° al 31 dicembre 1980 e nuovamente dal 1° gennaio al 31 dicembre 1981 — egli lavorava tuttavia presso la Direzione A della VI Direzione generale, in qualità di cosiddetto «esperto», cui spetta unicamente, in conformità alle norme stabilite dalla Commissione, l'indennità giornaliera ed il rimborso, una volta al mese, delle spese di viaggio al luogo d'origine. Ivi si occupava — nella divisione «Analyse de la situation des exploitations agricoles — information agricole» insieme ad un dipendente A 6 e manifestamente con piena soddisfazione dei superiori, di questioni analoghe a quelle che aveva trattato all'Università di Aarhus, cioè dell'elaborazione di una rete d'informazione per la contabilità agricola.

A sostegno della domanda, il ricorrente ha dedotto tre motivi sui quali adotta la seguente posizione:

1. Violazione dell'art. 34 dello Statuto del personale

Nell'art. 34 dello Statuto del personale è stabilito che, almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova, viene compilato un rapporto sulle capacità del dipendente in prova ad espletare i compiti corrispondenti alle sue funzioni,

nonché sul suo rendimento e comportamento in servizio. Tale disposizione non è stata osservata nella fattispecie, poiché il rapporto in questione veniva compilato il 19 giugno 1980, il ricorrente lo riceveva il 22 giugno e lo restituiva con le proprie osservazioni il 27 giugno; dopo di che, la decisione di licenziamento veniva adottata già il 1° luglio 1980, con effetto dalla stessa data.

Sebbene il ricorrente svolga questo argomento in primo luogo, non si tratta tuttavia — come appare chiaramente nella replica — della *validità* del rapporto in relazione alla quale la Commissione si è richiamata alla sentenza nelle cause riunite 10 e 47/72 (Sentenza 12 luglio 1973 — Nunzio di Pillo c/ Commissione, Racc. 1973, pagg. 763 e 779), secondo cui l'inosservanza del periodo stabilito dall'art. 34 dello Statuto del personale non inficia la «validità sostanziale del rapporto stesso». Egli sostiene invece che — dato che il rapporto negativo costituisce un elemento determinante del licenziamento — si deve garantire all'interessato la possibilità di esprimere le sue osservazioni in proposito; inoltre, l'autorità che ha il potere di nomina deve avere abbastanza tempo per valutare il rapporto e le osservazioni ad esso relative, affinché la decisione da adottarsi alla scadenza del periodo di prova sia fondata su basi solide. Considerate le date sopramenzionate, non si può tuttavia sostenere che ciò sia avvenuto nella fattispecie e, non fosse altro che per questo motivo, il licenziamento si deve considerare illegittimo.

Su questo primo argomento è difficile condividere la tesi del ricorrente, anche se si deve ammettere che, nella fattispecie, i termini in questione sono stati eccezionalmente brevi e comunque non hanno lasciato un margine di manovra ampio come quello delle cause riunite 10 e 47/72.

La Commissione ha spiegato tale modo di procedere con l'intento di far salvi gli interessi del ricorrente; anzitutto si era voluto evidentemente attendere il completamento di uno studio che gli era stato affidato il 20 maggio e che egli non aveva portato a termine alla scadenza stabilita; inoltre, si era soprasseduto anche poiché si sperava che il ricorrente, prima della scadenza del periodo di prova, avrebbe trovato — come gli era stato consigliato — un altro impiego presso la Commissione.

In proposito si deve considerare in primo luogo che il *ricorrente* aveva avuto abbastanza tempo per formulare le sue osservazioni tra il ricevimento del rapporto (22 giugno) e la sua restituzione (27 giugno). Qui si deve soprattutto tener conto del fatto che, già nella nota 20 maggio del suo superiore, gli erano state fatte rimostranze, che egli si era ampiamente espresso nella stessa lettera 9 giugno, alla quale si è in sostanza richiamato nelle osservazioni relative al rapporto sul periodo di prova. D'altra parte, si può partire dal principio che il tempo rimasto dopo la restituzione del rapporto era sufficiente per una valutazione adeguata del rapporto e delle osservazioni del ricorrente da parte dell'autorità che ha il potere di nomina. In ogni caso si può ritenere che questa, se avesse avuto dubbi e avesse voluto indagare, non avrebbe esitato a prorogare tacitamente il periodo di prova, com'era avvenuto nelle cause sopramenzionate.

Non riterrei pertanto opportuno annullare il provvedimento di licenziamento per violazione dell'art. 34 dello Statuto del personale, anche se non posso nascondere un certo disagio di fronte all'applicazione non del tutto corretta che ne è stata fatta.

2. Errore nella motivazione del provvedimento di licenziamento

L'atto impugnato si riferisce al rapporto compilato, ai sensi dell'art. 34 dello Statuto del personale, sul periodo di prova ed indica i punti per i quali è stato dato il voto «insufficiente». In proposito il ricorrente sostiene, con un secondo motivo, che sui suddetti punti il rapporto, sul quale il licenziamento manifestamente si basa, non è attendibile, fra l'altro perché non tiene contro degli argomenti a favore del ricorrente. Egli sostiene inoltre che il rapporto non è obiettivo, in quanto non fornisce un quadro preciso del modo in cui si è svolto il periodo di prova, né indica tutti i lavori effettuati dal ricorrente, ma si limita ad elencare gli aspetti negativi.

a) Per quanto riguarda questo motivo, in corso di causa — grazie anche alle risposte date ai questi posti dalla Corte — è emerso un quadro più preciso del giudizio espresso sul ricorrente.

Si è ammesso che il ricorrente ha svolto numerosi compiti in modo soddisfacente, e sono state altresì poste in evidenza le sue capacità intellettuali, soprattutto la sua preparazione scientifica.

Tuttavia gli si rimprovera di aver cercato di risolvere i problemi assegnatigli in modo spesso troppo teorico ed accademicamente prolisso, non rispondente alle esigenze quotidiane, né utile per la realizzazione della politica della Commissione, che richiede risultati pratici.

Inoltre, diverse volte nell'espletare i suoi compiti egli avrebbe voluto imporre le

sue idee in contrasto con le istruzioni dei superiori, ed avrebbe quindi creato problemi, in particolare nei lavori sulla «Norway pout box», addirittura pericolosi per la politica della conservazione delle risorse ittiche. Infine, avrebbe ripetutamente trasgredito il principio gerarchico e commesso indiscrezioni inammissibili, prendendo inopportuni contatti con altri uffici della Commissione.

b) Va anzitutto rilevato che un rapporto compilato ai sensi dell'art. 34 dello Statuto del personale non può naturalmente riferire tutti i particolari del periodo di prova. Come ha già chiaramente stabilito la giurisprudenza (Sentenza 1° giugno 1978 in causa 99/77, Dr. Denis d'Auria c/ Commissione; Racc. 1978, pag. 1267 e pag. 1273), è sufficiente che detto rapporto descriva le principali attività. Di ciò si è indubbiamente tenuto conto nella fattispecie — come si ricava dalla semplice lettura del documento. Non si può nemmeno sostenere che il rapporto si sia limitato — cosa che non sarebbe conforme al principio di obiettività — ad elencare gli aspetti negativi; esso ha certamente posto in evidenza che la capacità del ricorrente vanno giudicate, sotto diversi aspetti, buone ed ottime, riconoscendone altresì la preparazione scientifica.

È in secondo luogo evidente che il rapporto sul periodo di prova, in quanto si pronunzia sull'idoneità del dipendente a svolgere i compiti affidatigli, contiene prevalentemente delle valutazioni. Ciò si deve comunque ammettere nella fattispecie per quanto riguarda i punti A 2, 4 e 5 e B 1, mentre vale forse meno, per la rapidità dell'esecuzione — B 1 — nonché

per i rapporti all'interno dell'ufficio e con i terzi — C 1 e 2. Sotto questo aspetto, non spetta alla Corte sostituire tali valutazioni con le proprie, soprattutto per quanto riguarda i singoli lavori — menzionati in corso di causa — del ricorrente, nonché il peso che hanno avuto nel giudizio complessivo. Al massimo si tratterà di determinare se vi siano stati errori manifesti e — come la giurisprudenza ha già da tempo chiaramente stabilito a proposito delle questioni sull'idoneità professionale (Sentenza 19 luglio 1955, in causa 1/55; Antoine Kergall c/ Assemblea comune della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio, Racc. 1955-56, pag. 9 a pag. 24. Sentenza 12 dicembre 1956, in causa 10/55; Miranda Mirosevich c/ Alta Autorità della CECA, Racc. 1955-56, pag. 379 a pag. 402) — potrà soltanto trattarsi di verificare se siano criticabili i criteri sui quali il giudizio si basa.

c) Ciò premesso, circa le allegazioni del ricorrente va detto in particolare quanto segue:

aa) Per quanto riguarda l'impressione che il giudizio negativo espresso sul ricorrente sia dovuto alle sue relazioni burrascose col superiore diretto, è decisivo il fatto che il rapporto non sia stato compilato dal tale superiore diretto, bensì dal capo della Direzione B, il quale aveva indiscutibilmente potuto farsi — attraverso contatti frequenti col ricorrente — un'opinione propria, e che anche il direttore generale competente, il quale — come è stato sostenuto senza contraddizione — doveva del pari occuparsi del ricorrente riguardo all'espletamento del lavoro — abbia approvato il rapporto.

bb) Il ricorrente sostiene anzitutto, riguardo a determinati lavori la cui esecuzione è stata giudicata in modo negativo, che non gli erano state fornite *istruzioni* precise, e in secondo luogo che vi erano *problemi linguistici* nei rapporti col superiore diretto, e che nel suo ufficio *non vi era un idoneo interlocutore*. Così si spiegherebbero determinate manchevolezze attribuitegli; nel rapporto si sarebbe trascurato di tenerne conto.

In proposito si deve tuttavia osservare che il ricorrente non ha potuto provare la mancanza di precise istruzioni, soprattutto per una serie di lavori che — a giudizio dei superiori — aveva effettuato in modo soddisfacente. A parte ciò, si può ritenere che, proprio in relazione al lavoro più accuratamente discusso — per la cosiddetta «Norway pout box» — si era provveduto agli opportuni chiarimenti mediante ripetuti contatti del ricorrente col capo della Direzione B nei quali — dato che questi parla inglese — non potevano essersi avute difficoltà di comprensione.

In proposito si deve inoltre ammettere, in base alle dichiarazioni non contraddette della Commissione, che al ricorrente non è nemmeno mancato un interlocutore competente di pari livello in quanto, per metà del periodo di prova, egli ha palesemente collaborato con un collega inglese.

Per quanto riguarda poi le difficoltà nel comunicare col superiore diretto, queste non vanno sopravvalutate poiché il ricorrente, come ci è stato detto, ha una conoscenza passiva del francese e il suo capo divisione ha una conoscenza passiva

dell'inglese, il che fa apparire del tutto possibile un'adeguata comprensione.

cc) A proposito della *lentezza*, rimproverata al ricorrente, nell'espletamento di determinati compiti, egli si è limitato ad indicare il numero di lavori effettuati ed a richiamarsi ad una ultima relazione di 40 pagine, stesa nel periodo 20 maggio — 17 giugno.

Su questo punto si deve osservare anzitutto che *in questo modo* il ricorrente non ha potuto dimostrare di aver svolto i compiti di volta in volta affidatigli con la necessaria celerità. In secondo luogo, circa la suddetta relazione — uno studio sulle conseguenze economiche delle sovvenzioni concesse all'industria delle sardeine e delle acciughe — la Commissione ha plausibilmente sostenuto che pure in questo caso il ricorrente non ha capito esattamente il suo incarico, poiché si trattava soltanto di una prima valutazione dell'ordine di grandezza, la quale non richiedeva affatto un lavoro circostanziato e di lunga lena.

dd) Circa le censure d'*inosservanza del principio gerarchico*, nonché di avere — in relazione a determinati lavori — preso inopportuni contatti con altri uffici, va detto infine che i fatti non sono stati contestati. Il ricorrente ammette cioè di aver preso ripetutamente contatto con il capo direzione B, evitando il superiore diretto e riconosce altresì di aver avuto, in occasione di determinati lavori e in palese contrasto con precise disposizioni, uno scambio d'idee con colleghi di altri uffici, il che — dal punto di vista del suo ufficio e della politica ivi sostenuta — va considerato un'indiscrezione.

Ma quando tenta di minimizzare questi episodi e di presentarli come semplici sbadataggini da principiante, gli si può difficilmente dar ragione. Si deve invece ammettere che anche l'osservanza di siffatte «regole del gioco» ha la sua importanza e che, se un impiegato in prova omette di conformarvisi, è perfettamente logico — soprattutto qualora siano state date espresse istruzioni in tal senso — tenerne conto nella valutazione complessiva.

d) Poiché quindi, nell'ambito delle possibilità di controllo di cui la Corte dispone circa l'idoneità e la capacità del dipendente, non sono emerse critiche fondate della motivazione del licenziamento, si può soltanto constatare, in ultima analisi, che nemmeno le allegazioni relative al secondo motivo valgono a far annullare il provvedimento di licenziamento.

3. Sviamento di potere

Col motivo di sviamento di potere, il ricorrente deduce che gli era stato suggerito di cercare un altro posto presso la Commissione. I tentativi in tal senso, che sarebbero stati coronati da successo se gli fosse stato concesso il trasferimento insieme al posto, erano stati resi vani dai suoi superiori. Essi avevano insistito per il suo licenziamento in quanto non volevano rinunciare al posto occupato dal ricorrente o ad un posto analogo. Nella replica, il ricorrente ha inoltre sostenuto che l'autorità che ha il potere di nomina aveva l'obbligo di appoggiare i suoi tentativi di trovare un altro posto. Detta autorità, non solo non aveva agito in tal senso, ma aveva anzi ostacolato i tenta-

tivi del ricorrente col rapporto negativo del 19 giugno 1980, e gli aveva impedito di raggiungere il suo scopo ponendo bruscamente termine al rapporto di lavoro, invece di rinviare la decisione fino al momento in cui fosse riuscito a trovare un altro posto, sul quale avrebbe potuto contare già nel mese di luglio. In proposito il ricorrente si è richiamato anche alla sua successiva attività di esperto presso la direzione generale VI, nonché alla circostanza che le sue prestazioni sono state ivi giudicate del tutto soddisfacenti.

È certo impossibile parlare di sviamento di potere da parte dell'*autorità che ha il potere di nomina*, se i superiori del ricorrente, che non sono la stessa cosa di detta autorità, impediscono il trasferimento del ricorrente *insieme al posto*, in quanto ritengono di non poter rinunciare nel loro settore al posto stesso e se quindi l'autorità che ha il potere di nomina — basandosi su di un rapporto che nega la possibilità di assumere in pianta stabile il ricorrente — agisce nel senso stabilito dallo Statuto, cioè procede al licenziamento.

Per quanto riguarda poi l'*obbligo di assistenza* dell'autorità che ha il potere di nomina — che il ricorrente invoca nella replica — questo non giunge fino al punto d'imporre la proroga — non contemplata dallo Statuto — del periodo di prova al fine di conservare per il ricorrente la possibilità di ottenere un altro impiego presso la Commissione. Al riguardo non si deve soprattutto dimenticare che un consiglio in tal senso era già stato dato al ricorrente molto per tempo, vale a dire mesi prima della scadenza del periodo di prova, e che egli non l'ha evidentemente seguito in modo adeguato, prendendo contatti con la competente di-

rezione generale dell'amministrazione, bensì ha preferito rivolgersi al gabinetto danese ed a dipendenti di altri uffici della Commissione. Non credo neanche che l'obbligo di assistenza invocato dal ricorrente si debba intendere nel senso che, in una situazione come quella in esame, la compilazione del rapporto sul periodo di prova ai sensi dell'art. 34 dello Statuto del personale — che è avvenuta comunque con ritardo — andasse ulteriormente rinviata al fine di non ostacolare i tentativi del ricorrente di ottenere un altro posto. A parte ciò, non si può nemmeno ammettere che i superiori di un dipendente in prova, le cui capacità vengano giudicate in modo negativo, siano tenute, per evitare di commettere uno sviamento di potere, a cercare un altro posto, né si può far carico all'autorità che ha il potere di nomina di non aver provveduto in tal senso.

Per quel che riguarda la successiva attività di *esperto*, giudicata evidentemente soddisfacente, va detto che per gli esperti, soprattutto in merito alla determinazione dei compiti, valgono criteri diversi da quelli seguiti per i dipendenti in pianta stabile e che — a prescindere totalmente dal fatto che il ricorrente ha lavorato come esperto in un campo diverso, evidentemente più confacente alle sue inclinazioni scientifiche — non si può naturalmente escludere che nel frattempo egli abbia fatto notevoli progressi nell'adeguarsi alle particolari esigenze di un'amministrazione.

Si può perciò soltanto concludere che nemmeno il terzo motivo rende necessario l'annullamento del provvedimento di licenziamento.

Propongo pertanto alla Corte di respingere il ricorso del sig. Munk e di provvedere sulle spese ai sensi dell'art. 70 del regolamento di procedura.