

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE GERHARD REISCHL DEL 15 LUGLIO 1982 ¹

*Signor Presidente,
signori Giudici,*

Il ricorrente nella presente causa è entrato in servizio presso il Parlamento europeo nel marzo del 1979. Egli era inizialmente ausiliario presso il «Service du courrier» ed il 1° ottobre 1980 veniva assegnato, quale dipendente in prova di grado D 3 (uscieri), alla Direzione generale amministrazione, personale e finanze.

Con la data del 30 marzo 1981, quindi un giorno prima della scadenza del periodo di prova, l'ufficio del personale redigeva un rapporto sul periodo di prova negativo, nel quale si consigliava il licenziamento del ricorrente allo scadere del periodo stesso. Il rapporto veniva comunicato al ricorrente il 14 aprile 1981 e da esso firmato il 6 maggio 1981. Contemporaneamente, con lettera in data 5 maggio 1981 diretta al direttore generale della Direzione generale amministrazione, personale e finanze, il ricorrente prendeva dettagliatamente posizione sul rapporto, ed a seguito di ciò il direttore generale disponeva il riesame del caso.

Dopo che con lettera 11 giugno 1981 il ricorrente aveva proposto reclamo amministrativo contro la mancata nomina, il 19 giugno 1981 il segretario generale del Parlamento gli comunicava che sarebbe stato licenziato con effetto dal successivo 15 luglio 1981, in seguito al rapporto negativo.

L'8 luglio 1981 il ricorrente proponeva quindi reclamo contro il rapporto relativo al periodo di prova e il conseguente licenziamento e presentava contempora-

neamente un ricorso col quale chiedeva l'annullamento del rapporto e della decisione di licenziamento, nonché il risarcimento dei danni.

La sua domanda di sospensione del licenziamento annessa al ricorso veniva respinta con ordinanza 20 luglio 1981 del presidente della Terza Sezione. Il 9 ottobre 1981 il segretario generale del Parlamento europeo respingeva espressamente i summenzionati reclami.

Ecco il mio parere a proposito del presente ricorso che va ritenuto ricevibile ai sensi dell'art. 91, n. 4, dello Statuto del personale:

Il ricorrente contesta anzitutto il rapporto relativo al periodo di prova, la cui inesattezza dovrebbe necessariamente portare all'annullamento della decisione di licenziamento. A sostegno del ricorso, egli sostiene che il suddetto rapporto è, specialmente in merito alle valutazioni negative, insufficientemente motivato; che si basa inoltre su fatti inesatti ed è stato steso senza valutazione obiettiva di tutte le circostanze, quindi anche di quelle favorevoli al ricorrente. Infine, l'intero modo di procedere dell'amministrazione è viziato da sviamento di potere, poiché il rapporto è stato redatto al solo scopo di allontanare il ricorrente dal servizio a causa del suo impegno sindacale.

1. Se esaminiamo nei particolari tali as-
sunti, dobbiamo anzitutto osservare sotto
l'aspetto formale che, come giustamente
rileva il ricorrente, a norma dell'art. 34,
n. 2, dello Statuto del personale, il rap-
porto sulle sue capacità avrebbe dovuto

¹ — Traduzione dal tedesco.

essere compilato ed essergli comunicato almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova. Dato che, ai sensi dell'art. 34, n. 1, dello Statuto del personale, il periodo di prova del ricorrente scadeva il 31 marzo 1981 il rapporto, che è stato steso solo il 30 di detto mese, è stato compilato in ritardo. È vero che — come la Corte ha affermato nelle cause di Pillo¹ e Munk² — un ritardo del genere costituisce un'irregolarità rispetto alle espresse esigenze dello Statuto che non è atta ad inficiare «la validità del rapporto».

Tuttavia — come la Corte ha rilevato nella causa Munk² — l'essenziale è che l'interessato abbia la possibilità di esprimersi eventualmente sul rapporto di fronte all'autorità che ha il potere di nomina e che questa possa tenerne conto. Il tempo trascorso fra la comunicazione del rapporto, avvenuta il 14 aprile, e la decisione di licenziamento del 19 giugno deve a tal fine essere considerato sufficiente.

La decisione di licenziamento non è infine censurabile neppure perchè non è stata emessa direttamente dopo la scadenza del periodo di prova. Se è vero che — come la Corte ha chiarito nella causa di Pillo¹ — una decisione del genere deve essere adottata in un termine ragionevole, è anche vero che questo decorre dal momento in cui il rapporto sul periodo di prova è stato reso noto all'interessato. In base alla giurisprudenza della Corte, il tempo trascorso fra il 14 aprile ed il 19 giugno, può del pari essere ritenuto sufficiente.

2. Una volta stabilito che il procedimento seguito dal Parlamento per licenziare il ricorrente, non può come tale rendere illegittimo il licenziamento, bisogna trattare della censura d'insufficiente motivazione dei giudizi negativi contenuti nel rapporto sul periodo di prova.

a) Va premesso che dei nove criteri complessivamente considerati nel rapporto quattro sono contrassegnati da «insufficiente».

Sub A.2. — capacità di giudizio e di adattamento — è detto che il ricorrente ha avuto difficoltà a conciliare le esigenze del servizio con le sue aspirazioni personali.

Sub A.5. — senso della responsabilità ed attaccamento al lavoro — si trova l'osservazione che egli si è più volte assentato dal servizio senza indicarne il motivo e senza preavviso.

Sub C.1. — relazioni di servizio — e C.2. — relazioni coi terzi — è annotato che egli ha sempre avuto difficoltà tanto coi colleghi quanto coi superiori. Nelle osservazioni riassuntive, infine, è detto, fra l'altro, che egli ha dato spesso prova di «disinteresse» per il lavoro ed ha avuto numerosi e talvolta violenti dissensi coi superiori.

A parere del ricorrente, queste osservazioni sono troppo laconiche e imprecise per poter valere come motivazione dei giudizi negativi. Le note di servizio interne, redatte in seguito e nelle quali sono stati precisati gli addebiti mossigli, non potrebbero essere prese in considerazione in questo contesto.

1 — Sentenza 12 luglio 1973, nelle cause riunite 10 e 47/72, Nunzio di Pillo c/ Commissione, Racc. 1973, pag. 763.

2 — Sentenza 25 marzo 1982 nella causa 98/81, K. J. Munk c/ Commissione, non ancora pubblicata.

A tale tesi non ci si può opporre in quanto considerazioni posteriori che non siano state notificate all'interessato e sulle quali di conseguenza questi non ha potuto esprimersi, non possono essere usate per motivare le valutazioni contenute nel rapporto sul periodo di prova. L'obbligo di comunicazione stabilito dall'art. 34 dello Statuto mira infatti a garantire all'interessato il diritto di prendere eventualmente posizione di fronte all'autorità che ha il potere di nomina, il che presuppone che egli conosca gli addebiti mossigli e i motivi degli stessi.

Di conseguenza, la questione è solo se le osservazioni contenute nel rapporto siano abbastanza precise per consentire all'interessato una siffatta presa di posizione e per garantire il controllo giurisdizionale (v. sentenza von Lachmüller¹). Non si deve certo essere troppo esigenti a proposito dell'obbligo di motivazione di cui all'art. 25, n. 1, dello Statuto del personale, obbligo che come tale è espressione di una concezione giuridica generale, nemmeno in considerazione del controllo giurisdizionale, poiché — come la Corte ha ripetuto nella causa Munk² — il sindacato giurisdizionale, quando si tratta di un potere discrezionale dell'amministrazione, si limita all'errore manifesto. La motivazione è quindi sufficiente — come viene affermato nella sentenza Renckens³ — «se risultano in modo chiaro ed univoco i motivi su cui si fonda l'atto».

Se questo valga in particolare per la parte della motivazione secondo cui il ri-

corrente avrebbe avuto difficoltà a conciliare le esigenze del servizio con le sue aspirazioni personali, può apparire dubbio, ma in fin dei conti non è necessario deciderlo nel caso in esame.

È infatti certo che la valutazione del pari negativa di cui al punto C.2. — «relazioni coi terzi» — non è affatto motivata, poiché l'osservazione che il ricorrente ha sempre avuto difficoltà tanto coi colleghi quanto coi superiori può logicamente riguardare solo le «relazioni di servizio» di cui al punto C.1., anch'esse valutate negativamente.

b) Più importante del suddetto difetto di motivazione mi sembra tuttavia l'ulteriore censura sollevata dal ricorrente secondo cui il rapporto era incompleto e non consentiva quindi l'obiettiva valutazione delle sue capacità.

In proposito va ricordato che a norma dell'art. 34, n. 2, 1° comma, ultima frase, il dipendente in prova che non abbia dimostrato qualità professionali sufficienti per essere nominato in ruolo viene licenziato. Ne consegue che il rapporto sul periodo di prova, il quale può costituire il fondamento di un provvedimento di licenziamento, deve per principio contenere tutti i fatti e tutte le valutazioni atti a dare il quadro più obiettivo possibile delle attitudini del dipendente in vista della futura carriera professionale. Al fine di garantire la valutazione più obiettiva possibile, è quindi necessario che per principio siano compilate tutte le rubriche del rapporto. Il che non è avvenuto nel caso in esame, come mostra uno sguardo al rapporto.

Se anche il fatto che la rubrica «diplomi conseguiti» non sia stata compilata non

1 — Sentenza 15 luglio 1960 nelle cause riunite 43, 45 e 48/59, Eva von Lachmüller ed altri c/ Commissione, Racc. 1960, pag. 901.

2 — Sentenza 25 marzo 1982 nella causa 98/81, K. J. Munk c/ Commissione, non ancora pubblicata.

3 — Sentenza 2 luglio 1969 nella causa 27/68, Reinaldus Renckens c/ Commissione, Racc. 1969, pag. 255.

costituisce un difetto di forma sostanziale, appare criticabile che anche la rubrica relativa alle principali attività svolte durante il periodo di prova sia stata lasciata vuota. Come la Corte ha chiarito nella sentenza Munk¹, il rapporto deve descrivere le principali attività dell'interessato durante il periodo di prova con chiarezza sufficiente perché l'autorità che ha il potere di nomina possa adottare e motivare la propria decisione.

c) Anche se si volesse sostenere che, considerate le mansioni del ricorrente e la gravità degli altri addebiti mossigli, nemmeno questa manchevolezza può inficiare la validità del rapporto sul periodo di prova, resta infine da osservare che la rubrica del rapporto, sub B, destinata al giudizio sul rendimento non è del pari stata compilata. Ora, il legislatore comunitario ha attribuito a *questo* criterio tale importanza che, come ha espressamente disposto nell'art. 34, n. 2, 1° comma dello Statuto del personale, dev'essere «compilato un rapporto sulle capacità dell'interessato ad espletare i compiti corrispondenti alle sue funzioni nonché sul suo *rendimento* e comportamento in servizio». Il silenzio su questo punto costituisce quindi in ogni caso, ai

sensi dell'art. 34 dello Statuto del personale, un grave vizio di forma il quale, a differenza dell'inosservanza del termine ivi contemplato, rende invalido il rapporto.

3. Poiché pertanto il rapporto va annullato per vizi di forma e da ciò consegue che deve essere annullata anche la decisione di licenziamento su di esso basata, non è più necessario occuparsi degli altri motivi sostanziali d'impugnazione dedotti dal ricorrente.

4. Stando così le cose, non vi è inoltre alcun motivo di attribuire al ricorrente il risarcimento del danno da esso «eventualmente» richiesto nella misura di BFR 1 000 000 più gli interessi del 6 % all'anno dalla data della domanda giudiziale. Dato che il licenziamento non è valido, il ricorrente — quanto meno sino alla compilazione di un nuovo rapporto sul periodo di prova ed alla conseguente decisione in merito alla sua nomina in ruolo — continua ad aver diritto allo stipendio, con la conseguenza che non ha subito alcun danno materiale. Il danno morale non è stato invece adeguatamente provato.

5. Concludendo, propongo quindi di annullare il rapporto 30 marzo 1981 sul periodo di prova nonché la decisione di licenziamento 19 giugno 1981 su di esso basata. Poiché il convenuto Parlamento è rimasto soccombente, a norma dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura, le spese del giudizio vanno poste a suo carico.

1 — Sentenza 25 marzo 1982 nella causa 98/81, K. J. Munk c/ Commissione, non ancora pubblicata.