



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Settima Sezione)

5 ottobre 2022\*

«Funzione pubblica – Agenti temporanei – Congedo di malattia – Assenze ingiustificate – Risoluzione del contratto senza preavviso – Articolo 16 del RAA – Articolo 48, lettera b), del RAA – Responsabilità»

Nella causa T-618/21,

WV, rappresentato da L. Levi e A. Champetier, avvocate,

ricorrente,

contro

**Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea (CdT)**, rappresentato da M. Garnier, in qualità di agente, assistito da B. Wägenbaur, avvocato,

convenuto,

IL TRIBUNALE (Settima Sezione),

composto da R. da Silva Passos, presidente, L. Truchot (relatore) e M. Sampol Pucurull, giudici,

cancelliere: I. Kurme, amministratrice

vista la fase scritta del procedimento,

in seguito all'udienza del 7 luglio 2022,

ha pronunciato la seguente

### Sentenza

- 1 Con il proprio ricorso fondato sull'articolo 270 TFUE, WV, ricorrente, chiede, da un lato, l'annullamento della decisione del direttore del Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea [in prosieguo: il «CdT»] del 26 novembre 2020 che risolve senza preavviso il suo contratto di assunzione di durata indeterminata (in prosieguo: la «decisione impugnata»), nonché, se

\* Lingua processuale: il francese.

necessario, della decisione del 17 giugno 2021 che rigetta il suo reclamo (in prosieguo: la «decisione di rigetto del reclamo») e, dall'altro lato, il risarcimento del danno che avrebbe subito in conseguenza di tali decisioni.

## Fatti

- 2 Il ricorrente è stato assunto dal CdT il 1° novembre 1997. Il 16 dicembre 2004 ha firmato un contratto di durata indeterminata. Dal 23 luglio 2019 al 15 novembre 2019 il ricorrente è stato collocato in congedo di malattia retribuito. La sua assenza dal 18 novembre 2019 al 7 febbraio 2020 è stata considerata dal CdT ingiustificata. Quanto alle sue assenze dall'8 febbraio al 10 aprile 2020 e dal 29 aprile al 4 maggio 2020, sono state accettate dal CdT come giustificate. A decorrere dal 5 maggio 2020, le assenze del ricorrente sono state ritenute ingiustificate.
- 3 A seguito di una teleconsultazione tenutasi, in data 4 maggio 2020, tra il ricorrente ed il servizio medico della Commissione europea, che agiva per conto del CdT, tale servizio medico ha concluso che il ricorrente era idoneo a riprendere le sue funzioni a metà tempo per un mese a decorrere dal 5 maggio 2020. Detto servizio medico ha informato il ricorrente che poteva presentare una domanda di arbitrato. L'indomani, quest'ultimo ha presentato detta domanda, ai sensi dell'articolo 59, paragrafo 1, quinto comma, dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea (in prosieguo: lo «Statuto»).
- 4 Rilevando che il ricorrente non si era presentato ai vari colloqui organizzati ai fini del procedimento arbitrale, il medico indipendente ha confermato la decisione del servizio medico della Commissione. Il CdT ha considerato, di conseguenza, che l'assenza del ricorrente durante il periodo iniziato il 5 maggio 2020 era ingiustificata. Il ricorrente ne è stato informato con lettera del direttore del CdT del 31 luglio 2020.
- 5 Con lettera del 10 agosto 2020, l'avvocata del ricorrente ne ha chiesto il collocamento in invalidità. Quest'ultima ha dichiarato che, tenuto conto dello stato di salute del ricorrente, non era previsto un ritorno alla normalità nel prossimo futuro.
- 6 Con lettera del 14 settembre 2020, il direttore del CdT ha respinto la domanda di collocamento in invalidità del ricorrente. Il ricorrente è stato inoltre informato che, tenuto conto, in particolare, della sua assenza ingiustificata dal 5 maggio 2020, della sua dichiarazione secondo cui egli non era in grado di riprendere le proprie funzioni, della mancata risposta alle tre lettere del CdT inviate tra il 7 maggio ed il 7 agosto 2020 nonché dell'interesse del servizio, il CdT intendeva applicare l'articolo 48, lettera b), del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea (in prosieguo: il «RAA») ai fini della risoluzione del suo contratto di assunzione. Il CdT l'ha invitato a presentare le proprie osservazioni.
- 7 Con lettera del 14 ottobre 2020, l'avvocata del ricorrente, facendo riferimento alla lettera del 14 settembre 2020 del direttore del CdT, ha trasmesso al CdT le osservazioni del ricorrente riguardo all'eventuale applicazione dell'articolo 48, lettera b), del RAA.
- 8 Il 26 novembre 2020, sulla base dell'articolo 48, lettera b), del RAA, è stata adottata la decisione impugnata, che pone fine senza preavviso al contratto di assunzione del ricorrente a decorrere dal 31 dicembre 2020.
- 9 Il 26 febbraio 2021 il ricorrente ha proposto un reclamo avverso la decisione impugnata.

10 Il 17 giugno 2021 il direttore del CdT ha respinto il reclamo.

### **Conclusioni delle parti**

11 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:

- annullare la decisione impugnata;
- se necessario, annullare la decisione di rigetto del reclamo;
- condannare il CdT al risarcimento del danno materiale subito e al pagamento dell'importo di EUR 15 000, a titolo di risarcimento del danno morale subito;
- condannare il CdT alle spese.

12 Il CdT chiede che il Tribunale voglia:

- respingere il ricorso;
- condannare il ricorrente alle spese.

### **In diritto**

13 Il ricorrente ha presentato domande di annullamento e di risarcimento.

#### ***Sulle domande di annullamento***

14 Il ricorrente chiede l'annullamento della decisione impugnata nonché, se necessario, della decisione di rigetto del reclamo.

15 In via preliminare, per quanto attiene alla domanda del ricorrente di annullare, se necessario, la decisione di rigetto del reclamo, occorre ricordare che, secondo una costante giurisprudenza, le conclusioni di annullamento formalmente dirette contro la decisione di rigetto di un reclamo comportano come effetto che il Tribunale sia chiamato a conoscere dell'atto contestato con il reclamo quando sono, come tali, prive di contenuto autonomo (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 35 e giurisprudenza ivi citata).

16 Nel caso di specie, dato che la decisione di rigetto del reclamo non fa che confermare la decisione impugnata, con la quale il contratto di assunzione del ricorrente è stato risolto senza preavviso, la domanda di annullamento della decisione di rigetto del reclamo è priva di contenuto autonomo. Non si deve quindi statuire specificamente su di essa, anche se, nell'esame della legittimità della decisione impugnata, occorrerà prendere in considerazione la motivazione contenuta nella decisione di rigetto del reclamo, motivazione che deve ritenersi coincidere con quella della decisione impugnata (v., in tal senso, sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 36 e giurisprudenza ivi citata).

- 17 A sostegno delle sue domande di annullamento, il ricorrente deduce tre motivi, vertenti, il primo, sull'errato fondamento giuridico della decisione di risoluzione del contratto di assunzione controverso, il secondo, sulla mancata adizione, da parte del CdT, della commissione d'invalidità, sulla risoluzione, da parte di quest'ultimo, del contratto di assunzione controverso in assenza di una valutazione comparativa di tutti gli elementi e le circostanze pertinenti rispetto all'interesse del ricorrente nonché sulla contraddittorietà della motivazione e, il terzo, sulla violazione del diritto di essere ascoltato.
- 18 Nell'ambito del suo primo motivo, il ricorrente sostiene che l'articolo 48, lettera b), del RAA non può fondare la decisione di risoluzione del suo contratto di assunzione in quanto, alla data di adozione della decisione impugnata, egli non si trovava in congedo di malattia retribuito, bensì, secondo il CdT, in situazione di assenza ingiustificata, cosicché, alla data di risoluzione del suo contratto di assunzione, non era alla fine del congedo di malattia retribuito previsto all'articolo 16 del RAA, al quale rinvia l'articolo 48, lettera b), del RAA.
- 19 Inoltre, supponendo che, alla data di risoluzione del suo contratto di assunzione, il ricorrente si trovasse in congedo di malattia retribuito ai sensi dell'articolo 16 del RAA, le condizioni stabilite da tale testo normativo e dall'articolo 48, lettera b), del RAA non sarebbero state soddisfatte. Infatti, considerato che il ricorrente ha lavorato per 22 anni all'interno del CdT, la durata del suo congedo di malattia retribuito avrebbe dovuto corrispondere alla durata del suo servizio senza che fosse possibile porre fine al suo contratto di assunzione, ai sensi dell'articolo 48, lettera b), del RAA, prima della scadenza di tale termine.
- 20 Il ricorrente aggiunge infine che, se il CdT intendeva infliggergli una sanzione, esso avrebbe dovuto avviare un procedimento disciplinare nei suoi confronti anziché applicare l'articolo 16 e l'articolo 48, lettera b), del RAA.
- 21 Il CdT ricorda di aver considerato che l'assenza del ricorrente era ingiustificata dal 5 maggio 2020 e che il ricorrente ha sostenuto in maniera continuativa che il suo stato di salute non gli consentiva di riprendere le proprie funzioni.
- 22 Secondo il CdT, il ricorrente aveva esaurito i propri diritti al congedo di malattia in quanto, come risulta dall'articolo 59 dello Statuto, al quale l'articolo 16 del RAA rinvia, soltanto i periodi di assenza giustificata possono dare diritto a tale congedo. Pertanto, il ricorrente si sarebbe trovato alla scadenza del termine fissato per il congedo di malattia retribuito.
- 23 Nonostante i termini relativi alla cessazione del diritto al congedo di malattia previsti all'articolo 16 del RAA, con il proprio comportamento il ricorrente avrebbe infatti esaurito i suoi diritti derivanti dalla disposizione in parola, in quanto non si sarebbe più trovato in una situazione di assenza giustificata. Di conseguenza, il ricorrente non può sostenere che la cessazione del suo diritto avrebbe dovuto verificarsi al termine del periodo di 22 anni equivalente alla durata del suo servizio, mentre la sua assenza non avrebbe più dato diritto ad un congedo di malattia.
- 24 Il CdT afferma altresì che, poiché il ricorrente si trovava alla fine di un congedo di malattia retribuito, il che rispecchia una condizione di cessazione del diritto, l'applicazione dell'articolo 48, lettera b), del RAA non poteva essere esclusa per il fatto che, al momento dell'adozione della decisione impugnata, il ricorrente non beneficiava di un simile congedo. Inoltre, il lungo periodo trascorso tra l'inizio dell'assenza ingiustificata del ricorrente, in data

5 maggio 2020, e l'adozione della decisione impugnata sarebbe giustificato dalle diverse fasi del procedimento arbitrale e dalla volontà del CdT di concedere più tempo al ricorrente per consentirgli di presentare le proprie osservazioni.

- 25 Il CdT sottolinea infine che, in applicazione del dovere di sollecitudine, ha più volte espresso al ricorrente la volontà dell'amministrazione di adottare misure compatibili al contempo con il suo benessere e con l'interesse del servizio. Tuttavia, i tentativi del CdT non avrebbero trovato risposta da parte del ricorrente, che quindi non si sarebbe conformato al proprio dovere di cooperare con il CdT.
- 26 Nel contesto del motivo in esame, occorre stabilire se, nelle circostanze del caso di specie, il CdT potesse fondare la decisione impugnata sull'articolo 48, lettera b), del RAA al fine di risolvere il contratto di assunzione del ricorrente.
- 27 Ai sensi dell'articolo 48, lettera b), del RAA, «[i]l contratto di assunzione, sia di durata determinata, sia di durata indeterminata, può essere risolto dall'istituzione senza preavviso: (...) nel caso in cui l'agente non possa riprendere le sue funzioni alla fine del congedo di malattia retribuito previsto all'articolo 16 [del RAA]».
- 28 L'articolo 16, secondo comma, del RAA stabilisce che «[i]l beneficio del congedo di malattia retribuito di cui all'articolo 59 dello statuto è (...) limitato a tre mesi o alla durata del lavoro svolto dall'agente temporaneo, ove superiore[; i]l congedo non può essere prorogato oltre la durata del contratto dell'interessato».
- 29 Dall'articolo 16, secondo comma, e dall'articolo 48, lettera b), del RAA risulta quindi che il contratto di assunzione di un agente può essere risolto qualora ricorrano due condizioni, vale a dire il superamento del termine fissato per il congedo di malattia retribuito e l'impossibilità per l'agente di riprendere le sue funzioni alla scadenza di detto termine (sentenza dell'11 giugno 2019, TO/AEE, T-462/17, non pubblicata, EU:T:2019:397, punto 56).
- 30 Per quanto attiene alla prima condizione, relativa al superamento del termine fissato per il congedo di malattia retribuito, occorre ricordare che il congedo di malattia retribuito menzionato all'articolo 48, lettera b), del RAA, alla cui scadenza dev'essere valutata la possibilità per l'agente di riprendere le sue funzioni, in mancanza della quale il contratto di assunzione può essere risolto senza preavviso, è quello previsto all'articolo 16, secondo comma, del RAA.
- 31 Dal combinato disposto dell'articolo 48, lettera b), e dell'articolo 16, secondo comma, del RAA risulta che il contratto di assunzione di un agente può essere risolto senza preavviso alla fine del suo congedo di malattia retribuito nel caso in cui tale congedo ecceda un periodo di tre mesi oppure la durata del lavoro svolto dall'agente interessato qualora essa sia superiore.
- 32 Pertanto, al fine di risolvere il contratto di assunzione del ricorrente sulla base dell'articolo 48, lettera b), del RAA, il CdT era tenuto a verificare che tale condizione fosse soddisfatta.
- 33 Orbene, nella decisione impugnata, come integrata dalla decisione di rigetto del reclamo, il CdT, dopo aver rilevato che il ricorrente non era stato in grado di riprendere le proprie funzioni alla fine del suo congedo di malattia retribuito, ha constatato che il ricorrente aveva esaurito i propri diritti ad un congedo di malattia retribuito derivanti dall'articolo 16 del RAA, per il fatto che soltanto i periodi di assenza giustificata possono dare diritto ad un simile congedo, come risulta dall'articolo 59 dello Statuto, al quale l'articolo 16 del RAA rinvia, dal momento che egli non si

trovava più in una situazione di assenza giustificata. Il CdT ne ha dedotto che, con il suo comportamento, il ricorrente aveva provocato «una fine del diritto a fortiori». Esso ha aggiunto che, in tali circostanze, il ricorrente non poteva sostenere che il diritto sarebbe dovuto venir meno al termine del periodo equivalente alla durata del suo servizio, ossia un periodo di 22 anni, allorché la sua assenza non dava più diritto ad un congedo di malattia.

- 34 Dalla decisione impugnata, letta alla luce delle ulteriori precisazioni fornite nella decisione di rigetto del reclamo, si evince che il CdT ha considerato che la mancata giustificazione delle assenze del ricorrente al momento di decidere sulla risoluzione del contratto di assunzione di quest'ultimo l'autorizzava a procedere a tale risoluzione per il motivo che dette assenze ingiustificate, avendo esaurito i diritti ad un congedo di malattia retribuito del ricorrente, avevano determinato la cessazione di tali diritti. Risulta quindi che il CdT ha considerato che le assenze ingiustificate del ricorrente, facendo venir meno i suoi diritti ad un congedo di malattia retribuito, lo dispensavano dal verificare che la condizione relativa al superamento del termine fissato per il congedo di malattia retribuito riconosciuto al ricorrente fosse soddisfatta.
- 35 Orbene, si deve ricordare che l'articolo 48, lettera b), del RAA, sul quale si fonda la decisione impugnata, fa riferimento alle disposizioni dell'articolo 16, secondo comma, del RAA, che fissa quest'ultima condizione, e occorre constatare che nessuno di tali testi normativi prevede che una decisione di risoluzione senza preavviso possa essere adottata senza procedere alla previa verifica del superamento del termine stabilito per il congedo di malattia retribuito concesso all'agente interessato secondo le modalità fissate dall'articolo 16, secondo comma, del RAA. Inoltre, da nessuna delle citate disposizioni – né tantomeno dall'articolo 59 dello Statuto, che fissa, in particolare, il regime giuridico applicabile al congedo di malattia e alle assenze ingiustificate – risulta che la verifica della condizione relativa al superamento del termine fissato per il congedo di malattia retribuito prevista dall'articolo 16, secondo comma, del RAA possa essere sostituita, in caso di assenza ingiustificata alla data della risoluzione controversa nonché prima di tale data, dalla constatazione di dette assenze. Ne discende che, con la decisione impugnata, il CdT ha applicato una condizione relativa all'assenza ingiustificata che non è prevista dall'articolo 48, lettera b), e dall'articolo 16, secondo comma, del RAA.
- 36 Ne consegue che il CdT ha risolto il contratto di assunzione di durata indeterminata del ricorrente senza aver verificato se la prima condizione fissata da tali disposizioni fosse soddisfatta.
- 37 Riguardo alla seconda condizione, relativa all'impossibilità per l'agente di riprendere le proprie funzioni alla scadenza del termine fissato per il congedo di malattia retribuito, si deve constatare che la lettera del 10 agosto 2020 dell'avvocata del ricorrente, indirizzata al CdT, precisa che «i medici consultati [dal ricorrente] – sia il suo medico curante sia il suo psichiatra – non preved[eva]no un ritorno alla normalità in un prossimo futuro». Con la medesima lettera, l'avvocata del ricorrente ha inoltre chiesto il collocamento in invalidità di quest'ultimo.
- 38 Si deve aggiungere che, nella lettera del 14 ottobre 2020 dell'avvocata del ricorrente, indirizzata al CdT, è indicato che il medico specialista consultato dal ricorrente «ha inoltre confermato con vari certificati che lo stato [del ricorrente] non gli consentiva di riprendere le proprie funzioni».
- 39 Da tali lettere risulta che il ricorrente ha ammesso di trovarsi nell'impossibilità di riprendere le proprie funzioni, cosa di cui il CdT ha tenuto conto nella decisione impugnata riprendendo il contenuto di dette lettere.

- 40 Poiché, tuttavia, la data con riferimento alla quale tale impossibilità doveva essere constatata era, ai sensi dell'articolo 48, lettera b), del RAA, successiva al termine fissato per il congedo di malattia retribuito, che, come rilevato al precedente punto 36, non era stato verificato dal CdT, la seconda condizione non può ritenersi soddisfatta.
- 41 Si deve pertanto concludere che, adottando la decisione impugnata, il CdT ha violato l'articolo 48, lettera b), e l'articolo 16, secondo comma, del RAA.
- 42 Da quanto precede risulta che il primo motivo dev'essere accolto. Di conseguenza, la decisione impugnata dev'essere annullata, senza che occorra esaminare il secondo ed il terzo motivo.

### *Sulle domande di risarcimento*

- 43 Il ricorrente chiede il risarcimento, da un lato, del danno materiale e, dall'altro, del danno morale che avrebbe subito.
- 44 Occorre ricordare che, nell'ambito della funzione pubblica, l'Unione europea è tenuta a risarcire i danni cagionati dalle sue istituzioni, dai suoi organi e dai suoi organismi o dai loro agenti nell'esercizio delle loro funzioni. Secondo una giurisprudenza costante, in tale settore, il sorgere della responsabilità dell'Unione presuppone la coesistenza di un complesso di condizioni, e cioè l'illegittimità del comportamento ascritto all'istituzione, all'organo o all'organismo, l'esistenza di un danno effettivo e l'esistenza di un nesso di causalità tra l'asserito comportamento e il danno lamentato. Tali tre condizioni sono cumulative, cosicché, qualora una di esse non sia soddisfatta, la responsabilità dell'Unione non può essere accertata (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 97 e giurisprudenza ivi citata).
- 45 Per quanto attiene alla condizione relativa al comportamento illegittimo contestato all'amministrazione, si deve ricordare che dalla giurisprudenza risulta che, allorché agisce in qualità di datore di lavoro, l'Unione è soggetta ad una maggiore responsabilità, che si manifesta con l'obbligo di risarcire i danni causati al suo personale da qualsiasi atto illegittimo commesso nella sua qualità di datore di lavoro (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 98 e giurisprudenza ivi citata).
- 46 Per quanto riguarda la condizione relativa all'esistenza di un danno effettivo, la responsabilità dell'Unione può sorgere solo se il ricorrente ha effettivamente subito un danno reale e certo. Spetta al ricorrente fornire elementi di prova al giudice dell'Unione al fine di dimostrare l'esistenza e l'entità di un siffatto danno (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 99 e giurisprudenza ivi citata).
- 47 Riguardo alla condizione relativa al nesso di causalità richiesta affinché sorga la responsabilità dell'Unione, è necessario che sia accertato un rapporto diretto e certo di causa-effetto tra l'illegittimità commessa dall'istituzione dell'Unione e il danno lamentato. Il comportamento contestato deve quindi essere la causa determinante del danno dedotto (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 100 e giurisprudenza ivi citata).
- 48 Le censure del ricorrente a sostegno delle sue domande di risarcimento devono essere esaminate alla luce di tali considerazioni.

*Sul danno materiale*

- 49 A sostegno delle proprie domande di risarcimento, il ricorrente chiede il pagamento della sua retribuzione dall'inizio dell'efficacia della risoluzione del suo contratto di assunzione, il 31 dicembre 2020, fino alla data di annullamento della decisione impugnata.
- 50 Egli aggiunge che non chiede di riprendere le proprie funzioni, tenuto conto del suo stato di salute, bensì l'avvio di un procedimento di invalidità.
- 51 Il CdT afferma, da un lato, che le condizioni per il sorgere della responsabilità dell'Unione non sono soddisfatte e, dall'altro lato, che la richiesta di avvio di un procedimento di invalidità equivale a chiedere al Tribunale di rivolgergli un'ingiunzione, cosa che quest'ultimo non può fare.
- 52 Per quanto attiene alla condizione relativa all'esistenza di un danno effettivo, occorre stabilire se, risolvendo illegittimamente il contratto di assunzione del ricorrente, il CdT abbia determinato, a scapito di quest'ultimo, un mancato guadagno corrispondente all'importo della retribuzione di cui egli è stato privato dal 31 dicembre 2020, data di inizio dell'efficacia della risoluzione del suo contratto di assunzione.
- 53 In proposito, si deve constatare che, dal 5 maggio 2020, il ricorrente si trovava in una situazione di assenza ingiustificata, fatto che egli non contesta. A decorrere da tale data, dunque, non percepiva una retribuzione. Ne deriva che l'esistenza di un danno effettivo dedotta dal ricorrente non è dimostrata.
- 54 Di conseguenza, in considerazione della sua assenza ingiustificata che gli ha fatto perdere il beneficio della retribuzione a decorrere dal 5 maggio 2020, la domanda di risarcimento del danno materiale che il ricorrente asserisce di aver subito dal 31 dicembre 2020, data di inizio dell'efficacia della risoluzione del suo contratto di assunzione, dev'essere respinta.
- 55 Per quanto concerne la richiesta di avvio di un procedimento di invalidità, si deve constatare che la domanda del ricorrente equivale a chiedere al Tribunale che rivolga un'ingiunzione al CdT. Orbene, secondo una costante giurisprudenza, per quanto attiene al controllo di legittimità, il Tribunale non è competente a rivolgere ingiunzioni all'amministrazione (v. sentenza del 2 febbraio 2022, LU/BEI, T-536/20, non pubblicata, EU:T:2022:40, punto 30 e giurisprudenza ivi citata).
- 56 Tale domanda dev'essere pertanto respinta.

*Sul danno morale*

- 57 Il ricorrente chiede il risarcimento del danno morale causatogli dalla risoluzione del suo contratto di assunzione con la decisione impugnata in assenza dell'avvio di un procedimento di invalidità e che valuta in EUR 15 000. Egli sostiene che, adottando la decisione impugnata, il CdT, che conosceva il suo stato di salute, ha aggravato il suo stato depressivo e la sua ansia.
- 58 Il CdT contesta tale argomento.
- 59 In proposito, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, l'annullamento di un atto viziato da illegittimità può costituire, di per sé, un risarcimento adeguato e, in linea di principio, sufficiente di qualsiasi danno morale che tale atto possa aver causato, a meno che la



parte ricorrente non dimostri di aver subito un danno morale non integralmente risarcibile attraverso l'annullamento medesimo (v. sentenza del 14 luglio 2021, AQ/eu-LISA, T-164/19, non pubblicata, EU:T:2021:456, punto 130 e giurisprudenza ivi citata).

- 60 Nel caso di specie, il ricorrente non dimostra che il dedotto danno morale non sia integralmente risarcibile attraverso l'annullamento della decisione impugnata dalla quale trarrebbe origine. Si deve pertanto considerare il danno morale causato dalla decisione impugnata quale adeguatamente risarcito dall'annullamento di quest'ultima.
- 61 Occorre dunque respingere le domande di risarcimento relative al dedotto danno morale senza che occorra esaminare il nesso di causalità tra l'illegittimità e detto danno.
- 62 Alla luce di tutte le precedenti considerazioni, occorre annullare la decisione impugnata e respingere il ricorso quanto al resto.

### **Sulle spese**

- 63 Ai sensi dell'articolo 134, paragrafo 1, del regolamento di procedura del Tribunale, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda.
- 64 Poiché il CdT è rimasto soccombente, occorre condannarlo alle spese, conformemente alla domanda del ricorrente.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Settima Sezione)

dichiara e statuisce:

- 1) La decisione del 26 novembre 2020, con la quale il direttore del Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea (CdT) ha risolto il contratto di assunzione di WV in qualità di agente temporaneo, è annullata.**
- 2) Il ricorso è respinto quanto al resto.**
- 3) Il CdT è condannato alle spese.**

da Silva Passos

Truchot

Sampol Pucurull

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 5 ottobre 2022.

Firme