Tale descrizione dev'essere sufficientemente precisa per consentire all'autorità che ha il potere di nomina di motivare e di adottare una decisione.

3. Spetta alla competente autorità amministrativa esercitare il suo potere discrezionale per quanto riguarda l'idoneità del dipendente in prova ad espletare i compiti affidatigli, salvo restando il controllo giurisdizionale di tale esercizio da parte della Corte nel caso di errore manifesto.

4. L'art. 24 dello Statuto mira a garantire la difesa dei dipendenti contro il fatto di terzi, non già contro gli atti provenienti dalla loro stessa istituzione, il cui controllo è disciplinato da altre disposizioni dello Statuto.

Nella causa 98/81,

K. J. MUNK, ex dipendente in prova presso la Commissione delle Comunità europee, con l'avv. G. Vandersanden, del foro di Bruxelles, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso l'avv. N. Eden, 2, rue Goethe,

ricorrente,

contro

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, rappresentata dal sig, J. Pipkorn, membro del suo ufficio legale, in qualità di agente, assistito dall'avv. R. Andersen, del foro di Bruxelles, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il sig. O. Montalto, membro del suo ufficio legale, edificio Jean Monnet, Kirchberg,

convenuta,

causa avente ad oggetto l'annullamento della decisione 1° luglio 1980 con cui la Commissione lo ha licenziato alla scadenza del periodo di prova, con tutte le relative conseguenze, soprattutto in merito alla ricostruzione della carriera,

LA CORTE (Seconda Sezione)

composta dai signori O. Due, presidente di Sezione, A. Chloros e F. Grévisse, giudici,

avvocato generale: G. Reischl
cancelliere: P. Heim

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

Gli antefatti, lo svolgimento del procedimento, le conclusioni ed i mezzi ed argomenti delle parti si possono riassumere come segue:

I — Gli antefatti

Con decisione 18 marzo 1980, ma con effetto dal 1° ottobre 1979, il ricorrente entrava in servizio presso la Commissione, al grado A 7. Veniva assegnato alla DG XIV/B/2 (pesca, mercati e strutture — divisione «Politica strutturale»).

Con nota 20 maggio 1980 del capo della divisione alla quale era stato assegnato, veniva informato che questi non avrebbe proposto la sua nomina in ruolo alla fine del periodo di prova.

Il ricorrente rispondeva alla suddetta nota il 9 giugno 1980.

Il 19 giugno 1980, il capo della divisione compilava un rapporto al termine del periodo di prova, contrario alla permanenza del ricorrente al servizio della Commissione.

Tale rapporto veniva notificato al ricorrente il 22 giugno 1980. Egli lo restituiva il 27 giugno con le sue osservazioni.

Con decisione 1° luglio 1980, e con effetto dalla stessa data, il ricorrente veniva licenziato.

Il 26 settembre 1980, il ricorrente proponeva reclamo ai sensi dell'art. 90, n. 2, dello Statuto del personale, avverso tale decisione.

La Commissione adottava una decisione espressa che respingeva il reclamo del ricorrente solo il 21 maggio 1981.

Poiché il suo reclamo non aveva avuto esito nel termine prescritto di quattro mesi, il Munk impugnava dinanzi alla Corte di giustizia il silenzio-rifiuto opposto al suo reclamo.

Il suo ricorso è stato registrato in cancelleria il 14 aprile 1981.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte (Seconda Sezione) ha deciso di passare alla fase orale, senza procedere ad istruttoria. Ha tuttavia invitato la Commissione a fornire informazioni sulle mansioni che il ricorrente ha svolto durante il periodo di prova, nonché una valutazione dei suoi lavori dal punto di vista scientifico in funzione delle esigenze di servizio, come pure sulle mansioni svolte attualmente dal ricorrente in qualità di esperto nazionale presso la DG VI della Commissione, ed altresì una valutazione della qualità del suo lavoro. Tali informazioni sono state fornite entro il termine stabilito.

II — Le conclusioni delle parti

1. Il ricorrente conclude che la Corte voglia:

— dichiarare ricevibile il ricorso ed accoglierlo;

— annullare, di conseguenza, la decisione della Commissione 1° luglio 1980, con cui il ricorrente è stato licenziato al termine del periodo di prova;

— accordare di conseguenza al ricorrente la ricostruzione della carriera, alla quale ha diritto;

— condannare la convenuta alle spese.

2. La convenuta conclude che la Corte voglia:

— respingere il ricorso;

— condannare il ricorrente alle spese.

III — I mezzi e gli argomenti delle parti

1. *Il ricorrente* sostiene che la decisione di licenziamento 1° luglio 1980 è stata adottata in contrasto con l'art. 34, n. 2, dello Statuto e che è inficiata da errore nella motivazione, nonché da sviamento di potere.

A proposito del primo mezzo, relativo alla violazione dell'art. 34, n. 2, dello Statuto, il ricorrente adduce gli argomenti seguenti:

Ai sensi di questa disposizione, «almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova», dev'essere compilato un rapporto sulle capacità del dipendente in prova.

Ora, benché il periodo di prova scadesse il 30 giugno 1980, il rapporto in questione veniva compilato solo il 19 giugno ed il ricorrente lo riceveva solo il 22 giugno. Lo restituiva alla sua direzione con le proprie osservazioni il 27 giugno. L'autorità che ha il potere di nomina ha, di conseguenza, avuto a disposizione soltanto un giorno, il lunedì 30 giugno, per valutare gli argomenti del ricorrente, sulla cui base egli chiedeva che il suo caso fosse riesaminato.

Bisogna quindi ammettere che il termine, d'ordine pubblico, previsto e garantito dall'art. 34, n. 2, dello Statuto, non è stato rispettato in merito alla compilazione del rapporto sul periodo di prova, e che inoltre la convenuta non ha tenuto nel debito conto le sue osservazioni, che hanno potuto essere trasmesse solo tardivamente, per poter decidere con cognizione di causa.

Il risultato è che, benché non si possa mettere in dubbio la validità del rapporto sul periodo di prova dal punto di vista dell'inosservanza del termine prescritto per la sua compilazione, la conseguente decisione di licenziamento è illegittima, per il fatto che non è stato osservato il termine in questione e non si è debitamente consentito al ricorrente di formulare le proprie osservazioni circa il rapporto sul periodo di prova.

A proposito del mezzo relativo all'errore di motivazione che inficierebbe la decisione di licenziamento, il rapporto sul periodo di prova su cui si basa tale deci-

sione traduce solo in parte la realtà, e precisamente quella che può essere valutata in modo sfavorevole per il ricorrente.

Nel rapporto vengono formulati i seguenti addebiti: incomprensione delle proprie funzioni; insufficiente capacità di adattarsi alla natura del lavoro richiesto; scarso senso critico; incapacità di organizzare il lavoro in funzione delle esigenze del servizio; senso insufficiente della responsabilità ed adempimento insoddisfacente dei compiti affidatigli; lavoro troppo teorico che non teneva conto della realtà; lentezza nell'elaborazione; mancanza di rispetto della struttura gerarchica, rifiuto di ottemperare alle istruzioni impartitegli dalla suddetta, e rigidità nelle relazioni con gli altri.

Tali addebiti non corrispondono alla realtà, tanto a proposito della qualità e quantità del lavoro fornito durante il periodo di prova, quanto a proposito del comportamento nell'ambito del servizio.

In linea di massima, e per la parte in cui gli addebiti consistono in sostanza nella mancanza di rispetto della gerarchia ed nell'inettitudine a fornire un lavoro corrispondente agli orientamenti stabiliti dalla struttura gerarchica, il ricorrente svolge gli argomenti seguenti:

Senza mancare di rispetto al suo superiore gerarchico e con tutta la discrezione necessaria il ricorrente ha cercato di informarsi presso i suoi colleghi sul miglior modo di espletare i compiti affidatigli, per ovviare all'assenza di istruzioni dettagliate da parte del suo capodivisione, le cui conoscenze in campo economico e tecnico sono insufficienti per consentirgli di guidarlo nei suoi lavori. Questa situazione era aggravata dal fatto che il capo-divisione non parlava né il danese, né l'inglese, lingue di lavoro del ricorrente. Il risultato era che non soltanto doveva affrontare, come dipendente in prova, difficoltà maggiori per svolgere il proprio lavoro, man che dava altresì, e a torto, al proprio capo-divisione, l'impressione di un dipendente in prova indisciplinato e privo di spirito di collaborazione.

Sono pure infondate le riserve espresse nel rapporto a proposito della qualità e quantità dei suoi lavori. Al momento della loro presentazione, sono stati accettati senza alcuna riserva e, in alcuni casi, sono stati giudicati molto favorevolmente. Il ricorrente si riferisce ai suoi studi sulla sovraccapacità della flotta della CEE, sull'evoluzione del Centro del mare del Nord, sulle conseguenze economiche delle sovvenzioni concesse all'industria delle sardine e delle acciughe, lavori che ha effettuato contemporaneamente ad altri, tipo quelli sull'istituzione di un «Norway pout box», o sullo «Jutland».

Non solo tali lavori erano soddisfacenti, ma avevano dovuto essere eseguiti malgrado i problemi derivanti dalle difficoltà di comunicazione col proprio capo-divisione per motivi linguistici, dalla mancanza di istruzioni e persino di mezzi tecnici (assenza di dattilografe di lingua inglese) nonché dalla mancanza, nell'ambito del servizio, di persone con cui discutere di dati economici e tecnici in occasione dello svolgimento di alcuni di essi.

Per quanto riguarda il mezzo relativo allo sviamento di potere, il ricorrente sostiene che questo si desume dalle seguenti considerazioni. Il carattere particolarmente severo del rapporto sul periodo di prova, che ha influito direttamente sul suo licenziamento, è dovuto al-

l'astio che il capo-divisione nutriva nei suoi confronti, a causa della mancanza di comunicazione e di collaborazione tra essi, dovuta alla difficoltà linguistiche, ed alla mancanza di istruzioni impartite dal capo-divisione in merito all'esecuzione delle ricerche effettuate durante il periodo di prova.

A ciò deve aggiungersi il fatto che, come risulta dal rapporto, i superiori gerarchici del ricorrente gli avevano suggerito, prima della Pasqua del 1980, di trovare un altro posto, onde continuare il periodo di prova in un'altra direzione generale, per ottenere, eventualmente, la nomina in ruolo.

Il ricorrente sostiene di aver effettivamente compiuto una serie di tentativi presso la divisione «Risorse interne» presso la direzione generale XIV, la quale sembrava disposta ad accettarlo, nonché presso altre direzioni generali. L'eventuale trasferimento all'interno della direzione generale, che avrebbe rappresentato per il suo capo-divisione la perdita nel posto del ricorrente, fu bloccato per tale motivo. Com'è emerso a fine giugno, in occasione di una comunicazione telefonica col capo-divisione, questi avrebbe accettato il trasferimento alla direzione generale VI — con susseguente modifica del rapporto sul periodo di prova — a condizione di ottenere in cambio l'assegnazione alla sua divisione di una persona qualificata, cosa che non è avvenuta.

Il contenuto del rapporto sul periodo di prova deve in gran parte attribuirsi al fatto che il capo-divisione voleva a tutti i costi conservare il posto occupato dal ricorrente, anche se ciò avesse implicato il licenziamento alla fine del periodo di prova.

Stando così le cose, è lecito pensare che, se avesse potuto essere trasferito ad un altro posto della direzione generale VI, o se fossero state date contropartite alla direzione generale XIV, il ricorrente non sarebbe stato licenziato.

Per non parlare del rifiuto dei superiori gerarchici di fornire al ricorrente l'assistenza dovuta ai sensi dell'art. 24 dello Statuto del personale, e del fatto di aver adottato la decisione di licenziarlo senza aspettare l'esito dei tentativi che egli stava effettuando per ottenere il trasferimento, pur essendone al corrente. Infine, la determinazione dei superiori gerarchici di ottenere il licenziamento, nonché l'asserito sviamento di potere possono desumersi dal comportamento contraddittorio della Commissione.

Il ricorrente, infatti, o non possedeva le qualità necessarie per essere nominato in ruolo alla scadenza del periodo di prova presso la divisione cui era stato assegnato, ed in tal caso si poteva difficilmente concepire che fosse assegnato ad un altro servizio, oppure possedeva effettivamente le qualità richiesta per essere nominato in ruolo, ed in tal caso, se ne doveva tener conto per compilare un rapporto positivo sul periodo di prova, che ne consentisse la nomina in ruolo.

La stessa contraddizione si riscontra tra la valutazione del periodo di prova, che ha portato al suo licenziamento e l'assunzione, dal 1° dicembre 1980, come esperto nazionale presso la direzione generale VI, impiego che richiede attitudini e qualità analoghe a quelle richieste per i dipendenti della Commissione, nonché il senso della gerarchia, la cui mancanza, quando era dipendente in prova, gli è stata addebitata dalla Commissione.

2. La *Commissione* svolge gli argomenti seguenti:

Per quanto riguarda il primo mezzo, relativo alla violazione dell'art. 34, n. 2, dello Statuto, è pacifico che il rapporto sul periodo di prova non è stato compilato nel termine stabilito da tale disposizione.

Tuttavia, secondo la giurisprudenza della Corte, benché il ritardo nel compilare il rapporto costituisca un'irregolarità, questa non è di natura tale da inficiare la validità del rapporto (sentenza 12 luglio 1973, in cause riunite 10 e 14/72, di Pillo c/Commissione, Racc. 1973, pag. 770). La decisione di licenziamento non deve necessariamente essere adottata il giorno della scadenza del periodo di prova, ma semplicemente entro un termine ragionevole, che inizia a decorrere dal momento in cui è stato compilato, e comunicato all'interessato, il rapporto sul periodo stesso. Il ricorrente non poteva stupirsi del contenuto del rapporto, poiché era stato avvertito durante il periodo di prova, soprattutto con una nota del 20 maggio 1980 del suo capo-divisione, dei problemi che il suo comportamento aveva causato, e poiché gli era stato suggerito di cercare eventualmente un altro posto per continuare il periodo di prova.

Del resto, proprio a causa dell'attesa, da parte dei superiori gerarchici del ricorrente, del verificarsi di questo eventuale cambiamento di posto, il rapporto sul periodo di prova fu compilato in ritardo, nonché in seguito al ritardo con cui l'interessato presentò uno studio che gli era stato affidato il 20 maggio 1980.

Il rapporto sul periodo di prova ed i relativi allegati erano poi abbastanza chiari per consentire all'autorità che ha il potere di nomina di adottare la sua decisione, al termine del periodo di prova, con cognizione di causa, dopo che era stata concessa al ricorrente la possibilità di presentare le sue osservazioni, ciò che egli aveva effettivamente fatto il 27 giugno 1980.

Per quanto riguarda il mezzo relativo all'errore di motivazione, il rapporto sul periodo di prova contiene le constatazioni essenziali fatte dai superiori gerarchici sul modo di lavorare del dipendente in prova, che costituisce così un elemento determinante della decisione dell'autorità che ha il potere di nomina. La valutazione delle attitudini del candidato viene effettuata discrezionalmente, salvo restando il controllo della Corte sul modo in cui si è giunti a tale valutazione, come si desume dalle sentenze 19 luglio 1956 (Kergall c/ Assemblea CECA, Racc. 1956, pag. 29) e 12 dicembre 1956 (Mirossevitch c/ Alta Autorità CECA, Racc. 1956, pag. 386).

A torto il ricorrente fonda la propria argomentazione sull'astio che il capo-divisione avrebbe manifestato nei suoi confronti, ignorando il fatto che il rapporto sul periodo di prova — che costituisce il fondamento della decisione di licenziamento — compilato dal capo-divisione, recava altresì le firme del direttore della Direzione B «Mercati e strutture», il quale aveva steso il rapporto stesso d'intesa col capo-divisione e col direttore generale della DG XIV, che ne avevano quindi approvato il contenuto.

A prescindere dalle capacità intellettuali del ricorrente, il rapporto descrive esattamente la realtà del suo comportamento durante il periodo di prova il quale benché non sia stato del tutto negativo, lo è stato nel complesso.

Il ricorrente ha così dato prova di mancanza di rispetto per la gerarchia,

agendo alle spalle del capo-divisione, criticandone le istruzioni e tentando persino di screditarlo presso i suoi superiori.

Il ricorrente inoltre, con la sua tendenza a seguire le proprie idee nell'impostare i lavori che gli venivano affidati, con l'ostinazione a non voler applicare le direttive che gli davano effettivamente i superiori, tra cui il direttore che si esprimeva in inglese, e con la tendenza a trattare le questioni in modo teorico, lanciandosi in lunghe considerazioni senza alcun nesso diretto con i dati concreti, ha agito in modo tale che i suoi lavori ne hanno sofferto tanto da dover più volte essere rielaborati.

Il ricorrente si è poi reso colpevole di indiscrezione in quanto prendeva contatti fuori della sua direzione generale riguardo a studi che gli venivano affidati, tipo quello sul «Norway pout box», fascicolo che aveva notevoli aspetti politici.

Infine, il ricorrente ha esagerato di proposito le difficoltà linguistiche e tecniche, analoghe per qualsiasi dipendente in prova, rifiutando del resto di seguire le direttive, anche quando queste potevano guidarlo utilmente nell'espletamento dei suoi compiti.

Per quanto concerne il mezzo di sviamento di potere, il ricorrente non adduce nemmeno un indizio a sostegno. Il rapporto riflette obiettivamente i risultati del periodo di prova, ponendo in evidenza persino le sue conoscenze teoriche e menzionando, nel debito modo, le sue principali attività.

A proposito del trasferimento del ricorrente i superiori gerarchici, non essendo assolutamente competenti al riguardo, non possono prendere alcuna iniziativa determinata, né assumersi la responsabilità del fallimento dei passi compiuti in tal senso.

Il trasferimento gli era stato suggerito prima della scadenza del periodo di prova, date le prospettive negative che si delineano per la sua nomina in ruolo presso la direzione dove prestava servizio.

I superiori gerarchici del ricorrente non hanno assunto alcun impegno né fatto alcuna promessa in merito. Il fallimento di questo tentativo di trasferimento è dovuto alla decisione del ricorrente di non seguire la trafila amministrativa ufficiale ed al fatto che i dirigenti delle direzioni cui si era rivolto erano al corrente del modo in cui si era fino ad allora comportato presso la divisione cui era stato assegnato.

Senza ignorare i contatti presi dal ricorrente per ottenere il trasferimento, i superiori gerarchici non potevano aspettare all'infinito il loro esito positivo.

La compilazione del rapporto sul periodo di prova e l'adozione della conseguente decisione sono quindi avvenute, non solo senza trasgressione del principio dell'assistenza che va data ai dipendenti, come sostiene il ricorrente, ma anche in conformità delle disposizioni che disciplinano il loro contenuto ed il momento in cui vanno effettuate.

Infine, né il suggerimento dato al ricorrente di cercare un altro posto, né il fatto che egli sia stato assunto come esperto nazionale da un'altra Divisione generale contrastano con il contenuto del rapporto sul periodo di prova, né con la decisione di licenziamento.

Il suggerimento relativo al trasferimento è stato dato al ricorrente per consentirgli di dimostrare eventualmente le proprie capacità presso un altro ufficio, nell'espletare compiti di diverso contenuto, dati i risultati poco incoraggianti del suo periodo di prova presso la divisione cui era stato assegnato.

Per quanto riguarda la sua attuale qualità di esperto nazionale, la Commissione osserva che le capacità e la competenza richieste per quell'impiego sono diverse da quelle richieste per i dipendenti in pianta stabile.

Mentre gli esperti nazionali si limitano ad espletare compiti ben determinati e specifici, i dipendenti stabili devono adattarsi ad incarichi molteplici e svariati a seconda degli obiettivi, il cui raggiungimento presuppone effettivamente l'abbandono delle concezioni personali e la sottomissione alle esigenze del pubblico servizio nell'ambito di una gerarchia.

Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria. Essa ha tuttavia invitato la Commissione a fornire informazioni sulle mansioni svolte e sui lavori compiuti dal ricorrente durante il periodo di prova, nonché un giudizio sullo svolgimento dei suoi compiti attuali, in qualità di esperto nazionale.

Il tenore delle suddette informazioni, fornite entro il termine stabilito, è il seguente:

I — *Descrizione delle mansioni del Munk presso la DG XIV*

(i) Analisi dei problemi strutturali nel settore della pesca (merluzzo norvegese, equilibrio tra capacità di pesca e risorse alieutiche).

(ii) Esame dei progetti e dei programmi d'investimento nel settore della pesca (in particolare costruzione di navi, impianti industriali).

(iii) Supervisione di taluni studi, di carattere soprattutto economico, affidati all'esterno.

II — *Lavori*

1. Analisi dei problemi strutturali

a) Lavoro sul «Norway pout box»:

Lo scopo dello studio era di facilitare la ricerca di una soluzione, dal punto di vista strutturale, dei problemi sollevati dal provvedimento di conservazione «Norway pout box». Esso mirava a fornire, dopo aver accertato le perdite danesi causate dal provvedimento britannico sul divieto di pescare il merluzzo, suggerimenti sul miglior modo per aiutare i pescatori e gli industriali nella riconversione, almeno parziale, ad altre attività.

Sin dall'inizio, il capo-divisione ha cercato di circoscrivere lo studio al suo argomento specifico che era di competenza della divisione, ma invano.

Ciò malgrado, lo studio si limita a dimostrare che il provvedimento britannico danneggiava la pesca danese da questo punto di vista, e benché basato su alcune ipotesi discutibili, il lavoro si può considerare valido sotto il profilo strettamente teorico ma è stato del tutto inutile e persino pericoloso, per la politica di conservazione delle risorse alieutiche fatta dalla Commissione. Esso mirava infatti a dimostrare la

scarsa incidenza che il provvedimento britannico aveva avuto sull'incremento delle risorse ittiche destinate all'alimentazione. Il direttore del servizio ha ritenuto lo studio inopportuno ed inconcludente. Il direttore generale, informato al riguardo, ha chiesto che il lavoro fosse interrotto, ma il Munk lo ha proseguito in privato ed ha concluso la nota (64 pagine).

b) Equilibrio tra capacità di pesca e risorse alieutiche:

Il Munk ha steso una nota in proposito, in cui si descrivevano i diversi metodi per risolvere il problema delle eccedenze di capacità della flotta. Invece di tradurre questi diversi metodi in linguaggio corrente e ricavarne informazioni utili per le ulteriori attività della divisione, il Munk si è limitato a riassumerli, impiegando formule matematiche astratte e senza ricavarne conseguenze operazionali. Questo studio può rispondere ad esigenze scientifiche, ma non alle esigenze del servizio.

2. Esame dei progetti e dei programmi d'investimento

Il Munk era stato assunto essenzialmente perché esaminasse ed esprimesse un'opinione sui progetti e sui programmi d'investimento sottoposti all'approvazione della DG XIV (soprattuto in lingua danese). Questo lavoro è stato svolto in modo adeguato, ma, sin dall'inizio del periodo di prova, il Munk ha dichiarato ai superiori di non voler svolgere questo tipo di lavoro, che considerava «inferiore».

3. Supervisione di taluni studi affidati all'esterno

Data la sua preparazione, il Munk era stato pregato, fra l'altro, di seguire determinati studi che la divisione «Politica strutturale» svolgeva con la collaborazione di esperti esterni. Questo compito era facilitato dal fatto che lo schema generale di queste ricerche era già stato stabilito prima dell'arrivo del Munk, il quale doveva controllare, soprattutto per le regioni danesi e tedesche, il corretto svolgimento delle ricerche ed esprimere il suo giudizio sui risultati.

Invece di appianare le difficoltà con gli esperti, il Munk ne suscitava di nuove, ciò che costringeva il capo-divisione ad intervenire per ristabilire talune situazioni.

4. Effetti economici degli aiuti all'industria delle sardine e delle acciughe

Mentre gli era stato chiesto di procedere ad un giudizio approssimativo dell'ordine di grandezza di questi aiuti economici, il Munk ha svolto un lavoro del tutto spropozionato, consistente in almeno 4 note ed in un documento di lavoro di circa 40 pagine, più 100 pagine di allegati.

Infine, a proposito della valutazione delle mansioni svolte attualmente dal ricorrente in qualità di esperto nazionale, la Commissione produce una copia del documento contenente il parere del capo

della divisione di cui il ricorrente faceva parte. Secondo il capo-divisione, i cui giudizi sono confermati dal direttore,

«Il sig. Munk, esperto nazionale danese, è stato incaricato di elaborare, seguendo le direttive di un dipendente di grado A5, un modello di attualizzazione dei dati della rete d'informazione per la contabilità agricola della Comunità (RICA).

Le conoscenze del Munk nel campo dell'econometria e dell'elaborazione di modelli gli hanno consentito di costruire un modello operazionale che è stato immediatamente impiegato per preparare un memorandum della Commissione sul Mandato del 30 maggio 1980 e per preparare le proposte di prezzi agricoli comuni. Attualmente il sig. Munk si occupa dei perfezionamenti tecnici del modello in questione per renderlo ancora più funzionale e per migliorarne la portata.

Il contributo del Munk allo sviluppo degli strumenti d'informazione della DG VI è stato particolarmente efficace».

IV — La fase orale

All'udienza del 17 dicembre 1981, il ricorrente, con l'avv. G. Vandersanden, del foro di Bruxelles, e la Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. J. Pipkorn, membro del suo ufficio legale, in qualità di agente, assistito dall'avv. R. Andersen, del foro di Bruxelles, hanno svolto difese orali.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza dell'11 febbraio 1982.

In diritto

1 Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 24 aprile 1981, il sig. K. Munk, ex dipendente in prova presso la Commissione delle Comunità europee, ha proposto un ricorso diretto all'annullamento della decisione della Commissione 1° luglio 1980 con cui è stato licenziato al termine del periodo di prova, con le conseguenze che implica un simile annullamento, soprattutto per la ricostruzione della carriera.

2 Il ricorrente veniva assunto dalla Commissione il 1° ottobre 1979, come dipendente in prova presso la divisione «Politica strutturale» della DG XIV (Pesca), al grado A 7. Al termine del periodo di prova veniva licenziato con decisione 1° luglio 1980 dell'autorità che ha il potere di nomina (in prosieguo: APN) in base ad un rapporto negativo.

3 L'APN motivava il licenziamento con l'incapacità del ricorrente di adattarsi alle esigenze del servizio, tanto dal punto di vista delle sue attitudini a svolgere gli incarichi affidatigli, quanto da quello del rendimento e della condotta, basandosi sulle considerazioni principali del rapporto sul periodo di prova.

4 A sostegno del ricorso, il ricorrente deduce tre mezzi relativi a presunti vizi della decisione impugnata, consistenti nell'inosservanza del termine per la compilazione del rapporto sul periodo di prova, in errori nella motivazione dovuti a valutazioni inesatte e troppo severe del suddetto rapporto, ed in uno sviamento di potere per il fatto che il rapporto sarebbe stato compilato esclusivamente allo scopo di licenziarlo e per impedirgli di trovare un posto in un altro ufficio della Commissione. In tale contesto, la Commissione avrebbe inoltre trasgredito l'obbligo di assistenza nei confronti dei suoi dipendenti ed il principio della buona amministrazione.

Sull'osservanza del termine di cui all'art. 34 dello Statuto del personale

5 Ai sensi dell'art. 34, n. 2, dello Statuto del personale, «almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova, viene compilato un rapporto sulle capacità dell'interessato ad espletare i compiti corrispondenti alle sue funzioni, nonché sul suo rendimento e comportamento in servizio. Tale rapporto viene comunicato al funzionario in prova il quale può formulare per iscritto le sue osservazioni».

6 Il ricorrente deduce in proposito che il termine di un mese stabilito dalla disposizione sopramenzionata non è stato rispettato in quanto il rapporto sul periodo di prova è stato compilato il 19 giugno 1980, egli lo ha ricevuto il 22 giugno e lo ha restituito con le proprie osservazioni il 27 giugno e che la decisione di licenziarlo è stata adottata il 1° luglio, con effetto dalla stessa data. A causa della brevità dei termini, il ricorrente non avrebbe avuto tempo sufficiente per presentare le proprie osservazioni e l'APN non avrebbe avuto il tempo necessario per valutare i giudizi del rapporto e le osservazioni che lo accompagnavano, affinché la sua decisione, alla scadenza del periodo di prova, fosse presa in perfetta conoscenza di causa. Adottata in detta situazione, la decisione di licenziamento deve, ad avviso del ricorrente, considerarsi viziata.

7 La Commissione giustifica questa inosservanza dei termini con la volontà di far salvi gli interessi del ricorrente. I suoi superiori gerarchici volevano infatti dargli la possibilità di terminare uno studio e di trovare, come gli era stato suggerito, un altro posto presso la Commissione, prima della scadenza del suo periodo di prova.

8 Come la Corte ha affermato, il ritardo nel compilare il rapporto sul periodo di prova costituisce un'irregolarità, rispetto alle espresse esigenze dello Statuto, che, per quanto spiacevole, non è di natura tale da inficiare la validità del rapporto. Lo scopo dell'art. 34 dello Statuto è di garantire il diritto dell'interessato di sottoporre le sue eventuali osservazioni all'APN e di garantire del pari che tali osservazioni siano prese in considerazione dalla suddetta autorità.

9 Orbene, dal fascicolo si desume che il tempo trascorso tra la compilazione del rapporto e la decisione di licenziamento era sufficiente, nella fattispecie, per consentire al ricorrente di formulare le sue osservazioni dopo la notifica del rapporto nonché per consentire all'APN di effettuare la valutazione cui era tenuta. Va altresì rilevato che il parere del superiore gerarchico, il quale esprimeva, in sostanza, una valutazione identica a quella contenuta nel rapporto sul periodo di prova, gli era stato comunicato con una nota del 20 maggio alla quale il ricorrente eveva risposto con lettera 9 giugno 1980.

10 Da quanto precede, si desume che non è possibile accogliere il mezzo proposto dal ricorrente circa la violazione dell'art. 34 dello Statuto del personale e che quindi tale mezzo va respinto.

Sugli errori nella motivazione della decisione di licenziamento

11 Il ricorrente sostiene che il rapporto sul periodo di prova il quale costituisce il fondamento della decisione impugnata, contiene giudizi inesatti e troppo severi e che non è obiettivo in quanto si basa sugli aspetti contestati del suo lavoro, senza accennare alcun elemento positivo dello svolgimento del periodo di prova. Esso sostiene altresì che, durante il periodo di prova, ha lavorato senza ricevere precise direttive dai suoi superiori e che il rapporto non menziona tutte le attività da lui svolte nel periodo in questione.

12 La convenuta respinge questi argomenti affermando che non si mettono in dubbio le capacità intellettuali e le qualifiche scientifiche del ricorrente. Tuttavia, il ricorrente non avrebbe le qualità richieste per una carriera di dipendente di un'amministrazione internazionale che si trova di fronte a problemi specifici. La convenuta assume che il ricorrente aveva trattato le pratiche affidategli in modo troppo teorico, inadatto alle esigenze del funzionamento quotidiano del servizio e fuori dell'ambito che gli era stato attribuito per l'espletamento dei suoi lavori.

13 Inoltre, viene fatto carico al ricorrente di non aver rispettato la struttura gerarchica nel prendere contatti con altri uffici della Commissione senza l'autorizzazione del suo superiore e senza passare attraverso di lui.

14 Si deve constatare che il ricorrente non fornisce alcuna prova a sostegno delle proprie allegazioni secondo cui egli era costretto la lavorare senza direttive e secondo cui il rapporto è inesatto in quanto non menziona tutte le attività da lui svolte nel periodo in questione. Va d'altronde osservato che lo stesso rapporto sul periodo di prova deve descrivere solo le principali attività dell'interessato durante tale periodo. Tale descrizione dev'essere sufficientemente precisa per consentire all'APN di motivare e di adottare una decisione.

15 Non si può nemmeno accogliere l'argomento relativo alla mancanza di obiettività del rapporto, in quanto, dalla lettura di questo si ricava chiaramente che le capacità del ricorrente sono state, in alcuni casi, giudicate buone e addirittura ottime.

16 Quanto alle allegazioni del ricorrente sul merito dei giudizi espressi sul suo conto nel rapporto, va ricordato che 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. Orbene, dal fascicolo non risulta che, nella fattispecie, l'APN abbia commesso un errore manifestato nel valutare i meriti del Munk.

17 Anche il secondo mezzo dedotto dal ricorrente va pertanto respinto.

Sul mezzo relativo allo sviamento di potere

18 Il ricorrente sostiene in proposito che il suo licenziamento è stato effettuato per impedire l'esito favorevole dei suoi tentativi di essere trasferito.

19 Non è possibile accogliere un argomento simile che si basa su un duplice malinteso. Anzitutto bisogna osservare che gli stessi superiori gerarchici del ricorrente gli hanno suggerito, tempestivamente, di vagliare le possibilità di trovare, in altri uffici della Commissione, un altro impiego che corrispondesse meglio alle sue qualifiche professionali. In secondo luogo non spetta alla Corte valutare la necessità o l'opportunità di una ridistribuzione di posti nell'interno di un'amministrazione, come la domanda del ricorrente implica.

20 Il ricorrente fa altresì carico alla Commissione di aver trasgredito il dovere di assistere i suoi dipendenti, ai sensi dell'art. 24 dello Statuto del personale, per non averlo appoggiato nei suoi tentativi di ottenere un altro posto presso l'istituzione.

21 Questo mezzo non può essere accolto. Come la Corte ha recentemente ricordato nella sentenza 17 dicembre 1981 (Bellardi-Ricci, causa 178/80, Racc. 1981, pag. 3187) infatti, l'art. 24 mira a garantire la difesa dei dipendenti contro il fatto di terzi, non già contro gli atti provenienti dalla loro stessa istituzione, il cui controllo è disciplinato da altre disposizioni dello Statuto.

22 Dalle considerazioni sopra svolte discende che il ricorso va respinto.

Sulle spese

23 A norma dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, il soccombente è condannato alle spese.

24 Tuttavia, a norma dell'art. 79 del regolamento di procedura, nelle cause promosse dai dipendenti delle Comunità le spese sostenute dalle istituzioni restano a carico di queste.

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 pronunziato 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 Guidici,

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 rimostranze 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.