CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE CARL OTTO LENZ del 21 marzo 1985 *

Signor Presidente,
signori Giudici,

A. Il ricorrente nella causa di cui mi occuperò oggi ha partecipato con successo al concorso n. CES/A/25/80 bandito dal CES convenuto nella presente causa — al fine di costituire un elenco di riserva per amministratori principali di lingua greca. In base all'avviso di posto vacante n. 8/82 egli veniva quindi nominato dipendente in prova di grado A5, 3° scatto, dal 1° luglio 1982 e assegnato alla Direzione A del CES (che svolge funzioni consultive per tale Comitato) con la responsabilità della segreteria della sezione « affari economici e finanziari ». In questa qualità egli si trovava chiaramente alle dirette dipendenze del direttore della direzione A. Tuttavia — all'inizio del settembre 1982 — quest'ultimo impartiva istruzioni al capodivisione alle sue dipendenze nel senso di « dirigere il sig. Patrinos e il suo collaboratore nell'organizzazione della sezione e delle riunioni di gruppi di studio » il che avveniva poi, al ritorno del ricorrente da un periodo di congedo di tre settimane, a partire dal 22. 9. 1982.

Il direttore della direzione A, che tuttavia rimaneva il diretto superiore del dipendente, redigeva, il 22. 2. 1983, il rapporto sul periodo di prova del ricorrente di cui all'art. 34 dello statuto del personale. Tale rapporto era decisamente negativo. In esso si affermava che il ricorrente non aveva dimostrato sufficienti qualità per la nomina in ruolo. Inoltre, in una nota in allegato indirizzata il 28 febbraio 1983 al segretario generale del CES, il compilatore dichiarava espressamente di non poter proporre il ricorrente per una nomina definitiva in ruolo.

Il ricorrente prendeva posizione in merito al rapporto il 7. 3. 1983, e chiedeva pertanto — in quanto in disaccordo con le conclusioni di quest'ultimo — la possibilità di adire il « comitato dei rapporti » istituito per questi casi.

Quest'organo collegiale composto di sette dipendenti (tre dei quali appartenevano chiaramente alla direzione A) esaminava i documenti presentati dal ricorrente e dal compilatore, sentiva questi ultimi nonché una serie di altre persone e, il 22. 3. 1983, emanava il proprio parere. Pare che uno dei membri non abbia preso parte alle consultazioni. In seguito mi occuperò ancora di questo parere.

Quindi, con decisione 23. 3. 1983, il presidente del CES, facendo presente che dal rapporto sul periodo di prova e dal parere del « comitato dei rapporti » risultava che il ricorrente « non ha dimostrato qualità sufficienti per essere nominato in ruolo », disponeva il licenziamento del ricorrente alla fine del periodo di prova (31. 3. 1983).

Il 17. 6. 1983, il ricorrente presentava un reclamo formale avverso tale decisione e con lettera 29. 7. 1983 indirizzata al presidente del CES, rinnovava la richiesta ivi fra l'altro espressa di disporre la ripetizione del periodo di prova poiché quest'ultimo non si era svolto in condizioni normali. Tale ri-

* Traduzione dal tedesco.

chiesta rimaneva tuttavia senza esito. Con decisione 28. 9. 1983, il presidente del CES dichiarava che il periodo di prova si era svolto conformemente alle norme dello statuto e che il reclamo del ricorrente andava pertanto respinto.

Di conseguenza, il 4. 1. 1984, il Patrinos adiva la Corte chiedendo

— l'annullamento della decisione di licenziamento del 23. 2. 1983,

— la condanna del CES al pagamento al ricorrente dello stipendio e di tutte le indennità dal 31. 3. 1983 (cioè dalla fine del suo periodo di prova) sino alla reintegrazione nel servizio compresi gli interessi al tasso normale,

— subordinatamente: la condanna del CES al risarcimento dei danni per un ammontare di 500 000 BFR compresi gli interessi al tasso normale.

Veramente la situazione non rimaneva in questi termini, anzi l'avvocato del ricorrente dichiarava, nel corso della fase orale, che le due ultime domande venivano abbandonate e che sarebbe stato possibile prenderle in esame solo dopo il completamento di un nuovo periodo di prova e l'eventuale nomina del ricorrente con effetto retroattivo.

Pertanto ora non mi resta che esprimere il mio parere per stabilire se la rimanente domanda di annullamento sia fondata o — come ritiene il convenuto — vada respinta.

B. A sostegno del ricorso il ricorrente ha dedotto quattro mezzi:

— la decisione del 23. 3. 1983 è insufficientemente motivata e viola pertanto l'art. 25 dello statuto del personale;

— il periodo di prova non è durato in realtà nove mesi pieni — come disposto dall'art. 34 dello statuto del personale — e non si è svolto in condizioni normali;

— contrariamente ad una prassi generale, trascorsa la metà del periodo di prova, al ricorrente non è stato fatto notare che le sue prestazioni non erano soddisfacenti e che egli doveva attendersi un rapporto negativo (il che gli avrebbe dato la possibilità di migliorare le proprie prestazioni), e

— i fatti su cui l'autorità che ha il potere di nomina ha basato la decisione di licenziamento sono erronei ed inesatti o comunque erroneamente interpretati.

1. In ordine alla prima censura il ricorrente ha precisato che dalla decisione di licenziamento non risultano i motivi concreti che hanno condotto alla sua adozione. Con il rinvio al rapporto sul periodo di prova e al parere del « comitato dei rapporti » l'obbligo di motivazione sarebbe stato invece adempiuto in modo semplicemente formale, il che però non sarebbe sufficiente ai sensi dell'art. 25 dello statuto del personale. Sarebbe stato in particolare necessario che l'autorità che ha il potere di nomina respingesse le affermazioni del ricorrente circa il rapporto sul suo periodo di prova e contestasse anche in dettaglio il parere del « comitato dei rapporti » che sarebbe stato favorevole al ricorrente.

a) A questo proposito va osservato innanzitutto — e al riguardo il ricorrente deve accettare limitazioni alla sua tesi fondamentale — che secondo la giurisprudenza in materia un atto recante pregiudizio non deve necessariamente contenere di per sè tutti i dettagli della motivazione. Viene anzi considerato sufficiente che da tutte le circostanze che accompagnano l'adozione di un atto — per esempio in relazione a colloqui con l'interessato o a scambi di note al riguardo — risulti con la necessaria chiarezza la motivazione determinante (cfr. in propo-

sito ad esempio le sentenze nelle cause nn. 131/82 [1], 176/82 [2], 69/83 [3]). È già stato altresì chiarito che l'autorità che emana l'atto non è tenuta ad esaminare le tesi contrarie dell'interessato, essa deve solo esporre il proprio punto di vista e motivarlo in diritto ed in fatto (come è stato dichiarato ad esempio nella sentenza in causa 266/82 [4].

b) Nel caso di specie è tuttavia difficile considerare sufficiente il semplice riferimento ad altri documenti contenuti nella decisione impugnata e l'affermazione secondo cui da essi risulta che il ricorrente non ha dimostrato qualificazioni bastanti per la nomina in ruolo.

Per la verità si deve riconoscere che dal rapporto sul periodo di prova risulta chiaro che il ricorrente, secondo il suo superiore gerarchico, non soddisfaceva ai requisiti propri del posto da lui occupato. Infatti, su 14 criteri di valutazione il giudizio di « ottimo » veniva attribuito solo per l'espressione scritta e orale in greco, il giudizio di « buono » solo per l'espressione orale in tedesco per i « rapporti umani », mentre per quel che riguarda altri sei criteri veniva assegnato il giudizio di « mediocre » e per altri sei addirittura quello di « scarso ». Inoltre il superiore gerarchico specificava le carenze del ricorrente sotto la voce « giudizio di carattere generale » così come era avvenuto anche nella nota del 28 febbraio 1983.

D'altro canto sappiamo però che il ricorrente, che non era d'accordo con questo giudizio, sottoponeva il caso — come era suo diritto — al comitato appositamente costituito per queste controversie. Per cinque giorni, questo comitato esaminava approfonditamente il licenziamento del ricorrente. Esso sentiva persone che conoscevano bene la situazione del servizio in cui era stato utilizzato il ricorrente. Nel suo parere conclusivo il comitato criticava severamente il modo di funzionamento della direzione A e le condizioni di lavoro materiali in cui aveva operato il ricorrente, constatando fra l'altro che le note sulla qualità del lavoro e sulla rapidità di esecuzione « non sono state stabilite su basi verificabili » per cui il comitato non si era trovato in grado « di valutare correttamente il rendimento del sig. Patrinos »; esso altresì constatava che « per quanto riguarda il senso dell'organizzazione non è stata possibile alcuna valida valutazione ». A ciò si aggiungeva al riguardo la dichiarazione di principio — approvata con cinque voti ed una astensione — « che la fondatezza del rapporto sul periodo di prova non è provata ». Per quel che concerne inoltre la proposta di licenziamento formulata dal superiore gerarchico del ricorrente, solo tre dei membri del comitato si pronunciavano a favore; altri tre membri si dichiaravano contrari. Essi ritenevano che nonostante alcuni punti deboli sarebbe stato possibile dare una valutazione positiva.

Stando così le cose — e a questo proposito va anche detto che non pare molto comprensibile come sulla base delle constatazioni del comitato in merito al rapporto sul periodo di prova, chiaramente approvate con cinque voti e un'astensione, tre membri del comitato si siano tuttavia pronunciati a favore del licenziamento del ricorrente — non era possibile, per motivare la decisione di licenziamento, rinviare semplicemente al rapporto sul periodo di prova unitamente al parere del « comitato dei rapporti » e trarne la conclusione che da questi due atti risultava che il ricorrente non aveva dato prova

1 — Sent. 28 settembre 1983, causa n. 131/82, Enrico Angelini/Commissione, Racc. 1983, pag. 2801.

2 — Sent. 14 luglio 1983, causa 176/82, Théo Nebe/Commissione, Racc. 1983, pag. 2475.

3 — Sent. 21 giugno 1984, causa n. 69/83, Charles Lux/Corte dei conti delle Comunità europee, Racc. 1984, pag. 2447.

4 — Sent. 12 gennaio 1984, causa 266/82, Mariette Krecké in Turner c/ Commissione, Racc. 1984, pag. 1.

di qualificazioni sufficienti. Dopo quanto ho esposto, ciò è semplicemente incoerente, anzi chiaramente contraddittorio. Poiché l'autorità che ha il potere di nomina si era chiaramente basata in modo decisivo sul rapporto sul periodo di prova, sarebbe stato quindi necessario chiarire perché quest'ultimo era stato considerato fondato nonostante il parere contrario del « comitato dei rapporti ». In altri termini si sarebbe dovuto spiegare perché la critica espressa dal comitato dei rapporti non fosse stata considerata giustificata, ovvero, in quanto la critica fosse accettata avrebbe dovuto essere chiarito perché ciononostante, a parere dell'autorità che ha il potere di nomina, restasse una tale quantità di elementi negativi da escludere una nomina definitiva.

A fronte di questa lacuna — a questo proposito del resto anche la decisione adottata in seguito al reclamo del ricorrente non fornisce alcun ulteriore chiarimento — va effettivamente considerata giustificata la censura di insufficienza di motivazione della decisione di licenziamento, e quindi di violazione dell'art. 25 dello statuto del personale.

Pur bastando tutto ciò all'annullamento della decisione impugnata va ancora rilevato a questo proposito che si può anche avere l'impressione che nel caso di specie sia ugualmente opportuna una *critica di merito.*

2. In connessione alla seconda censura — come ricorderete — è stato anche sostenuto che il periodo di prova non si è svolto in condizioni normali. Fra l'altro è stato affermato a questo proposito che i compiti affidati al ricorrente non sono stati definiti esattamente all'inizio del periodo di prova, che il direttore suo superiore anche in seguito ha impartito all'interessato istruzioni non chiare, anzi addirittura in parte contraddittorie, che in realtà il collaboratore di grado A7 posto alle dipendenze del ricorrente non ha potuto essere d'aiuto a quest'ultimo perché il superiore del ricorrente gli impartiva istruzioni dirette, che il ricorrente poteva utilizzare solo parzialmente la segretaria affidatagli e non disponeva di un proprio ufficio ma doveva condividere l'ufficio con il suo collaboratore il che lo ostacolava notevolmente nel suo lavoro. Se ciò è esatto, il carattere del periodo di prova non potrebbe effettivamente essere considerato ineccepibile. Non può neppure escludersi che le prestazioni del ricorrente siano state sostanzialmente influenzate da tale situazione e che qualora il periodo di prova si fosse svolto in condizioni diverse, in particolare se l'interessato avesse ricevuto più istruzioni e se ci si fosse comportati con lui in modo più paziente, la sua attività sarebbe stata tale da essere valutata nel suo complesso positivamente.

A favore dell'accoglimento delle argomentazioni del ricorrente militano in parte le stesse affermazioni del convenuto, in particolare quando esso ammette che il superiore del ricorrente avrebbe voluto impartire a quest'ultimo istruzioni *giornaliere* o quando viene dichiarato che il collaboratore del ricorrente ha sempre ricevuto istruzioni direttamente dal superiore del ricorrente come può anche desumersi dalle note dello stesso superiore in data 25 ottobre e 17 dicembre 1983. A questo proposito può ancora menzionarsi una « comunicazione scritta per il comitato dei rapporti » di un ex subordinato del superiore del ricorrente, in data 14 marzo 1983, nella quale si parla fra l'altro di una « cattiva delimitazione dei compiti », « cattiva delimitazione delle responsabilità » e di « interventi di tutti i generi da parte del sig. Kuby nell'attività ». Non ultime sono significative al riguardo anche le constatazioni del « comitato dei rapporti », approvate senza nessun voto contrario, secondo cui nella direzione A regnerebbe una « disorganizzazione sistematica », le responsabilità non sarebbero « chiaramente definite », la « struttura risultante dall'organigramma non è rispettata », verrebbero impartite

istruzioni contraddittorie, al ricorrente sarebbero stati imposti « termini impossibili da rispettare », al ricorrente non sarebbe mai stata data la possibilità « di poter organizzare il proprio lavoro », egli non avrebbe mai potuto contare « sull'aiuto permanente di un collaboratore » e non avrebbe potuto disporre di un ufficio « che gli consenta di lavorare in condizioni soddisfacenti ».

Riterrei quindi che alla luce di quanto sopra anche una parte delle critiche di fondo del ricorrente vada considerata fondata e che si possa quindi ravvisare un altro motivo di annullamento. Perlomeno andrebbe riconosciuto che gli elementi suesposti costituiscono indizi così solidi del fondamento delle critiche del ricorrente da costringere codesta sezione (qualora essa non sia già pervenuta all'annullamento della decisione per violazione dell'art. 25 dello statuto del personale) ad aprire un'istruttoria con l'ausilio dei testimoni che hanno già deposto dinanzi al « comitato dei rapporti » e che hanno considerevolmente influenzato il parere di quest'ultimo.

3. Senza che sia necessario esaminare gli altri mezzi (sulla cui fondatezza del resto si possono avanzare dubbi in quanto si sostiene che il periodo di prova sarebbe stato, per diversi motivi, *troppo* breve, o che dopo la metà del periodo di prova avrebbero dovuto essere fornite chiare indicazioni sulla probabilità di un rapporto negativo sul periodo di prova) è quindi possibile constatare che la decisione di licenziamento non è giustificata perché la fondatezza del rapporto sul periodo di prova, sui cui essa si basa, non è stata riconosciuta dal « comitato dei rapporti », competente in materia e anche perché si deve ritenere che il periodo di prova non si sia svolto in condizioni regolari. Ne può solo derivare l'ulteriore conseguenza che al ricorrente va data una nuova possibilità di dimostrare le proprie capacità nel corso di un regolare periodo di prova (il che non viene chiaramente impedito da difficoltà organizzative visto che il posto in questione non è stato coperto in via definitiva).

Non vi è altro da aggiungere sulla presente controversia dato che lo stesso avvocato del ricorrente ha dichiarato che sarà possibile decidere in ordine ad un eventuale *risarcimento dei danni* per il periodo tra il licenziamento e la reintegrazione solamente dopo la fine di un nuovo periodo di prova.

C. Propongo pertanto di accogliere l'unica domanda ancora in essere, volta all'annullamento della decisione del 23 febbraio 1983. Tale giudizio sul caso di specie comporterebbe la sostanziale vittoria del ricorrente. Il convenuto andrebbe pertanto condannato alle spese.