CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE SIR GORDON SLYNN DEL 18 GIUGNO 1981 [1]

Signor Presidente,
signori Giudici,

Peter Tither è stato dipendente in prova della Commissione dal 10 agosto 1978 fino al verificarsi degli eventi che costituiscono oggetto della presente controversia. Nel procedimento in corso egli chiede che la Corte voglia annullare il rapporto 6 luglio 1979 in cui si raccomandava il suo licenziamento, nonché una decisione del 1° agosto 1979 con la quale egli veniva licenziato. Il ricorrente chiede inoltre l'annullamento di una decisione della Commissione contenuta nella lettera 24 aprile 1980 che respingeva il suo reclamo a proposito sia del rapporto sia della decisione di licenziamento, e pretende un considerevole risarcimento dei danni.

La causa verte sull'art. 34 dello Statuto del personale così com'è stato modificato. Il suddetto articolo, per quanto è rilevante nella presente causa, recita:

«(1) I funzionari, ad eccezione di quelli dei gradi A 1 e A 2, devono compiere un periodo di prova prima di essere nominati in ruolo. Il periodo di prova è di nove mesi per i funzionari della ... categoria B; è di sei mesi per gli altri funzionari.

Se, durante il periodo di prova, il funzionario è impossibilitato, in seguito a malattia o infortunio, ad esercitare le sue funzioni per almeno un mese, l'autorità che ha il potere di nomina può prolungare il periodo di prova per un periodo corrispondente.

(2) 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 all'interessato, il quale può formulare per iscritto le sue osservazioni. Il funzionario che non ha dato prova di qualità professionali sufficienti per essere nominato in ruolo viene licenziato ...

Il funzionario in prova licenziato, sempreché non abbia la possibilità di riprendere immediatamente servizio presso la sua amministrazione d'origine, fruisce di un'indennità pari a due mensilità dello stipendio base se ha compiuto meno di sei mesi di servizio ...».

Poiché il Tither era stato assunto nella categoria B, il suo periodo di prova, in circostanze normali, sarebbe scaduto il 10 maggio 1979. Tuttavia, essendo egli stato impossibilitato per un certo periodo a svolgere le proprie mansioni a causa di malattia, il periodo di prova veniva prolungato di un mese in conformità all'art. 34, n. 1, 2° comma.

L'11 maggio 1979 il suo capo divisione firmava un rapporto redatto conformemente all'art. 34, n. 2. Pur dichiarando che il comportamento in servizio del Tither non era del tutto soddisfacente e che egli aveva trovato talune difficoltà ad

1 — Traduzione dall'inglese.

adattarsi alle esigenze di vita nell'ambito della Commissione, tale rapporto elogiava notevolmente la preparazione ed il senso d'iniziativa dell'interessato e raccomandava la sua nomina in ruolo. Il rapporto veniva comunicato al ricorrente, che lo sottoscriveva aggiungendo le proprie osservazioni.

Poco tempo dopo, al sig. Tither veniva concesso un congedo straordinario di tre giorni, da lunedì 21 maggio a mercoledì 23 maggio 1979, perché potesse recarsi a votare nelle elezioni amministrative a Llanelli. Gli ultimi due giorni lavorativi di quella settimana erano considerati giorni di vacanza per i dipendenti della Commissione. Il Tither dichiara che, durante il weekend successivo, egli si era ammalato nuovamente e si era trovato nell'impossibilità di ritornare a Bruxelles.

Egli sostiene che, il lunedì 28 maggio 1979 ed il giorno successivo, aveva cercato ripetutamente di mettersi in contatto telefonico col suo diretto superiore gerarchio, senza riuscirvi. Il martedì 29 maggio, a detta del ricorrente, egli si faceva visitare per la prima volta da un medico a Cydweli e il giorno seguente partiva da casa sua alla volta di Bruxelles. A Londra egli riceveva un messaggio in cui gli si chiedeva di telefonare al sig. Munro, assistente del direttore generale a Bruxelles, cosa ch'egli faceva dagli uffici della Commissione a Londra. Le parti danno versioni discordi di questa conversazione, benché risulti provato che il sig. Munro si mostrava seccato per l'assenza del Tither dal lavoro; questi faceva ritorno a casa sua nel Galles, poiché (come egli sostiene) aveva perso il treno per Bruxelles e si sentiva troppo spossato e malato per viaggiare col treno successivo, che faceva servizio notturno. Nella tarda serata del giorno successivo il Tither telefonava al Munro, a casa, ma nella mattinata del venerdì 1° giugno il Munro lo richiamava nel Galles. Le parti danno versioni diverse di tali conversazioni, pur essendo concordi sul fatto che il Tither faceva presente la propria necessità di consultare un medico.

Nei giorni successivi la Commissione telegrafava e scriveva al Tither chiedendogli di motivare la sua assenza o di ritornare a Bruxelles. Il ricorrente sostiene che durante tale periodo egli telefonò al suo capo divisione, dicendo di essere malato, ed inviò alla Commissione un certificato medico ed una lettera riguardanti la propria malattia.

La Commissione riceveva successivamente altri certificati medici, datati 4 giugno, 15 giugno, 6 luglio e 30 luglio, i quali attestavano che il ricorrente era stato visitato in tali giorni e che sarebbe stato impossibilitato a svolgere le proprie mansioni in determinati periodi. Il Tither ha attualmente prodotto davanti alla Corte un certificato che copre l'intero periodo dal 29 maggio al 6 agosto 1979. Tale documento attesta che il ricorrente si era sottoposto ad alcune analisi per disturbi cardiaci e dispepsia e che non era in grado di recarsi al lavoro. Il certificato aggiunge che erano «disturbi reali accentuati da uno stato d'ansia ... ma successive analisi non hanno rivelato alcun malessere organico di rilievo».

Il 6 luglio 1979 (data in cui senza dubbio il primo certificato medico era ormai giunto alla Commissione, come probabilmente anche il secondo), il capo divisione del Tither sottoscriveva un nuovo rapporto alla fine del periodo di prova del ricorrente. In tale rapporto si lamentava lo «scarso senso di responsabilità in relazione alle esigenze di lavoro urgente», «il verificarsi di assenze ingiustificate dal lavoro»; vi si parlava inoltre di «notevoli mancanze ... verificatesi posteriormente alla redazione del primo rap-

porto sul periodo di prova». Scendendo nei particolari, il capo divisione riferiva che il Tither aveva inviato posticipatamente i certificati medici per il periodo intercorrente fra il 4 giugno e il 6 luglio, ma non aveva provveduto ad informare tramite telex la Commissione di essersi ammalato. Il rapporto dichiarava ancora che «il sig. Tither, nel corso delle conversazioni e nella corrispondenza scambiata con il sostituto al DG VII, si era rivolto a costui con tono estremamente arrogante», e raccomandava di licenziarlo.

Il 17 luglio 1979 il Tither riceveva il rapporto, con una lettera d'accompagnamento che lo invitava a far pervenire le sue osservazioni scritte entro i quindici giorni successivi. In data 19 luglio 1979, l'avvocato del Tither comunicava per telex alla Commissione la data in cui erano pervenuti la lettera ed il relativo allegato. Il sig. Munro rispondeva, con telegramma in data 20 luglio, che la Commissione aspettava di ricevere le osservazioni entro il 31 luglio 1979. Il 1° agosto, non avendo ricevuto osservazioni dal Tither, la Commissione decideva di provvedere al licenziamento poiché l'interessato non si era dimostrato idoneo a svolgere le sue mansioni per i motivi indicati nei due rapporti.

Seguiva uno scambio di corrispondenza fra le parti: il ricorrente presentava in un primo momento un reclamo formale a norma dello Statuto del personale, sostenendo che il suo presunto licenziamento non era valido; successivamente (mediante lettera 11 ottobre 1979) egli chiedeva invece un'indennità a norma dell'art. 34, n. 2, terza comma, dello Statuto. La Commissione faceva pervenire al ricorrente un assegno pari a 2 420,30 sterline a titolo di indennità calcolata in base all'art. 34, n. 2, con una lettera d'accompagnamento in cui si affermava che la richiesta d'indennità rappresentava una modifica del reclamo. Il ricorrente rispondeva immediatamente che, consigliato dal proprio legale, egli rifiutava l'assegno e non aveva intenzione di incassarlo. Risulta però che, in seguito, egli presentò l'assegno per l'incasso, che avveniva regolarmente.

La Commissione non sostiene che l'accettazione di tale indennità costituisca un ostacolo alle pretese che il ricorrente intende far valere nella presente causa, né a me sembra che da ciò possa sorgere alcun tipo di preclusione. La pretesa relativa all'indennità ai sensi dell'art. 34, n. 2, devesi considerare assolutamente compatibile con quella che viene fatta valere nel reclamo ai sensi dell'art. 90. Vista la posizione assunta della Commissione al riguardo, non ritengo che la Corte debba dichiarare d'ufficio che l'accettazione dell'indennità è talmente contrastante con le pretese fatte valere dal ricorrente nella presente causa che queste pretese debbano essere respinte a priori.

Il ricorrente contesta anzitutto che la Commissione, in base all'art. 34 dello Statuto del personale o altrimenti, disponga del potere di redigere più di un rapporto su ogni dipendente. Perciò, a suo avviso, il secondo rapporto e la decisione che ne è derivata sono nulli. Ora, è incontestabile che l'art. 34 impone l'obbligo di redigere un rapporto; tuttavia non ne consegue necessariamente che se ne possa redigere soltanto uno. La Corte sembra aver già ammesso che, quando un primo rapporto sia risultato sfavorevole, l'autorità competente ha la facoltà di redigerne altri, se non altro allorché il loro scopo consiste nel riconoscere i progressi fatti dal dipendente nello svolgere

il proprio lavoro (causa 52/70, *Nagels* c/ *Commissione,* Racc. 1971, pag. 365, e precisamente a pag. 371).

Analogamente, a mio avviso, la stessa autorità deve poter redigere un secondo rapporto quando il primo sia stato favorevole. Ciò deriva dal fatto che, ai sensi dell'art. 34, il periodo di prova del dipendente non viene a scadere alla data in cui viene stilato il suo rapporto (che deve essere compilato «almeno un mese prima della scadenza del periodo di prova»), ma si protrae per il numero di mesi precisati nel 1° comma del suddetto articolo, sempreché non venga abbreviato in ragione della palese insufficienza del lavoro del dipendente in prova. Se si desidera che l'autorità avente il potere di nomina adempia i propri compiti (cfr., ad esempio, art. 27), le si deve permettere, ed in alcuni casi la si dovrebbe persino costringere, a tener conto di eventuali nuove circostanze di rilievo o di fatti prodottisi o scoperti fra il momento della stesura del primo rapporto e la scadenza del periodo di prova e che siano tali da influire sul giudizio d'idoneità del dipendente. E, se l'autorità deve tener conto dei predetti fatti e circostanze, per correttezza al dipendente dev'essere data la possibilità di presentare le proprie osservazioni. Un secondo rapporto rappresenta un mezzo adeguato e pratico per informare il dipendente del fatto che l'amministrazione sta considerando qualche nuovo elemento e per invitarlo a presentare le sue osservazioni al riguardo. Esso costituisce altresì un pratico mezzo di comunicazione tra diversi gradi del servizio.

Il ricorrente ha sostenuto che qualsiasi fatto intervenuto o manifestatosi successivamente alla stesura del rapporto sul periodo di prova avrebbe potuto esser preso in considerazione unicamente nell'ambito di un'azione disciplinare ai sensi dell'art. 87, 1° comma, dello Statuto del personale. Questo può essere uno dei modi di procedere, ma ciò non esclude necessariamente, a mio avviso, la stesura di un ulteriore rapporto prima di una decisione come quella della nomina in ruolo.

Inoltre, è stato osservato che il secondo rapporto fu stilato quasi due mesi dopo il periodo previsto dall'art. 34. Nelle cause 10 e 47/72 *(Di Pillo* c/ *Commissione,* Racc. 1973, pag. 763, e in particolare pag. 770) la Corte si è già pronunziata nel senso che il ritardo di alcuni mesi, da parte dell'autorità competente, nella compilazione del rapporto sul periodo di prova, rispetto al termine previsto dallo Statuto, benché implicante la responsabilità della Commissione, non inficia la validità del rapporto stesso.

È stato inoltre sostenuto che la decisione di licenziare il Tither è viziata dal fatto di esser stata adottata talmente a ridosso del secondo rapporto da impedire al ricorrente di presentare per tempo le sue osservazioni. Pertanto «era iniquo imporre una breve e perentoria scadenza, o addirittura scadenza alcuna, ad un funzionario che la Commissione sapeva assente per motivi di salute». A mio avviso, in casi del genere, la Commissione ha il dovere di concedere al dipendente un ragionevole lasso di tempo per presentare le proprie osservazioni (ved. causa 99/77, *D'Auria* c/ *Commissione,* Racc. 1978, pag. 1267, e in particolare pag. 1274; causa 17/74, *Transocean Marine Paint Association* c/ *Commissione,* Racc. 1974, pag. 1063, e in particolare pag. 1079). La durata di questo termine dipenderà dalle circostanze di ciascun caso. Nella presente fattispecie, la Commissione aveva concesso in un primo momento al ricorrente quindici giorni dall'invio del secondo rapporto per presentare le sue osservazioni; in un secondo

momento, avendo saputo che il rapporto e la lettera di accompagnamento avevano impiegato undici giorni ad arrivare nel Galles, essa prorogava di altri quindici giorni il termine per far pervenire le osservazioni. Nel frattempo il Tither si era rivolto ai propri legali, i quali si erano messi in contatto via telex con la Commissione; essi non hanno mai eccepito l'insufficienza del termine, né tanto meno richiesto una qualsiasi proroga dello stesso, o indicato che la malattia del loro cliente era tale da impedirgli di dar loro le opportune istruzioni. Se i legali del ricorrente avessero chiesto una ragionevole proroga del termine spiegando il motivo della loro richiesta, sono convinto che non sarebbero incorsi in alcun rifiuto. Perciò respingerei l'assunto che al sig. Tither non sia stato concesso un termine sufficiente per presentare le sue osservazioni.

È stato inoltre sostenuto che la decisione di dare esecuzione al secondo rapporto è invalida poiché faceva unicamente riferimento ai commenti negativi contenuti nel primo rapporto, tralasciando quelli positivi. La decisione deve esporre sommariamente i motivi sui quali si basa; non deve necessariamente esporre tutti gli elementi favorevoli alla tesi opposta. Normalmente si debbono soppesare i pro e i contro. In questa causa, tenuto conto della formulazione della decisione, non me la sento di sostenere che non siano stati considerati gli aspetti positivi.

Il problema di licenziare o meno un dipendente in prova è indubbiamente lasciato in gran parte alla discrezionalità dell'autorità avente il potere di nomina. Tuttavia, a mio avviso, la Corte ha il potere d'intervenire qualora si sia verificata una violazione di norme giuridiche o di forme essenziali oppure qualora l'autorità abbia commesso uno sviamento di potere o sia pervenuta ad una conclusione alla quale mai si potrebbe ragionevolmente giungere. Il fatto che esista una raccomandazione di nomina in ruolo (stilata appena un mese prima della fine anticipata del periodo di prova e comunicata al dipendente interessato) costituisce di per sé un elemento di cui si deve tenere conto nel valutare i fatti successivi.

Le doglianze della Commissione riguardanti il comportamento del Tither nel periodo successivo alla comunicazione del primo rapporto si concentrano sostanzialmente su due punti: in primo luogo, sulla sua assenza dal lavoro, ritenuta ingiustificata, e, in secondo luogo, sul suo modo di trattare con i superiori.

La prima assenza che la Commissione rimprovera al ricorrente si verificò tra il 21 e il 23 maggio, allorché all'interessato venne concesso un congedo per dargli la possibilità di votare nelle elezioni amministrative. È stato ora sostenuto ch'egli non aveva diritto a tale congedo. Si può discutere se egli avesse o meno diritto all'intero periodo di congedo, ma sta di fatto che, apparentemente in buona fede, il ricorrente lo richiese e lo ottenne. Se, come sostiene la Commissione, il Tither non aveva diritto, per il motivo indicato, a tre giorni, ma solo ad un giorno di congedo, la Commissione poteva detrarre gli altri due giorni dalle ferie annuali del Tither, ma non può a mio avviso motivare con l'assenza del ricorrente in quei giorni la decisione di licenziamento.

L'altra assenza da prendere in esame è quella relativa al periodo tra il lunedì 28 maggio e il venerdì 1° giugno, ultimo giorno lavorativo precedente la data del primo certificato medico presentato alla Commissione, anteriormente alle decisioni contestate. Il dipendente che, per ragioni di salute, si trovi impossibilitato a svolgere le proprie mansioni è chiaramente tenuto, ai sensi dell'art. 59, n. 1, dello Statuto del personale, ad informare la propria istituzione il più presto possibile e, se rimane assente per oltre tre giorni, a presentare un certificato medico. Per quel che risulta finora alla Corte, non è previsto alcun obbligo specifico di avvisare via telex, come ha asserito il capo divisione del Tither nel secondo rapporto, o a mezzo telegramma, come disse il Munro al Tither, stando a quanto risulta dal controricorso.

Le versioni fornite alla Corte relativamente ai colloqui telefonici tra il Tither ed il Munro differiscono così marcatamente da rendere impossibile lo stabilire con esattezza la data in cui il primo menzionò per la prima volta il suo stato di salute; tuttavia, anche dalla versione del Munro risulta la promessa fatta telefonicamente dal ricorrente il giovedì successivo, vale a dire il 31 maggio, di presentare certificati medici per il periodo 28 maggio - 1° giugno. Sembra che già a partire dal quarto giorno della sua assenza, al più tardi, il Tither abbia provveduto ad avvertire la propria istituzione di essere stato sin dall'inizio impossibilitato a lavorare per ragioni di salute. Tenuto conto di questo fatto e della dichiarazione del ricorrente secondo cui egli aveva tentato di giustificare la propria assenza il 28 maggio e vi era riuscito il 30, non ritengo si possa ragionevolmente sostenere che il Tither ha violato l'art. 59, n. 1. Ma, anche se così fosse, queste circostanze devono essere valutate alla luce degli eventi successivi.

Quando, il 6 luglio, fu stilato il secondo rapporto, la Commissione aveva già ricevuto due certificati medici che coprivano il periodo dal 4 giugno al 6 luglio e, allorché il 1° agosto fu adottata la decisione di licenziamento, le era pervenuto un ulteriore certificato medico recante la data del 6 luglio. Nella decisione di licenziamento non si fa tuttavia menzione di tutto ciò; anzi, davanti alla Corte è stato sostenuto che l'autore di tale decisione, anche se fu probabilmente messo al corrente del ricevimento dei certificati medici, delle relative date e del fatto che essi dichiaravano le assenze giustificate, non aveva preso visione dei certificati, né aveva conoscenza della diagnosi finale.

Se la frase contenuta nel secondo rapporto «assenze ingiustificate dal lavoro» si riferisce a qualsiasi momento fra il 4 giugno ed il 6 luglio, il riferimento è ingiustificato. Dato che i due certificati medici sono richiamati nel rapporto, non ritengo che si sia voluto fare tale riferimento e, in tal caso, l'unico periodo che resta da prendere in considerazione è quello tra il 28 maggio ed il 4 giugno. Il ricorrente ha mancato di prudenza non essendosi procurato un certificato medico a copertura di tale periodo, prima del certificato da lui ottenuto dopo il licenziamento. Tenuto conto delle discussioni che ebbero luogo durante quel periodo e dei successivi certificati medici, mi sembra tuttavia che sia stato inopportuno licenziare il Tither per la sua assenza in quel periodo, tanto più che al ricorrente non fu mai chiesto specificamente se potesse fornire un certificato medico a copertura del periodo in questione.

Resta perciò da esaminare l'altro motivo addotto per il licenziamento del Tither, vale a dire il suo modo di trattare con i superiori, qualificato, nel secondo rapporto sul periodo di prova, come «un problema ... di "insubordinazione" implicante a volte un comportamento sprezzante ed altezzoso». È stato sostenuto che tale comportamento si era concretato in comunicazioni scritte e orali al Munro «in termini di impertinente arroganza». Tuttavia, nemmeno i resoconti forniti dal Munro a proposito delle suddette conversazioni attribuiscono al Tither un linguaggio corrispondente a quello descritto nel secondo rapporto sul periodo di prova; e, chiaramente, il Tither fornisce una versione diversa e più favorevole del proprio modo di esprimersi. È stato questo il motivo per cui ho chiesto di esaminare qualsiasi lettera che serva alla Commissione come fondamento della propria tesi. Alla Corte è stata presentata solo una copia della lettera 10 giugno 1979, allegata dallo stesso Tither alla sua domanda. Tutt'al più, a mio avviso, si può sostenere che questa lettera è redatta in tono deciso, ma non vi trovo nulla di offensivo, e tanto meno di arrogante od impertinente. La stessa cosa può dirsi per molti degli altri documenti scritti dal Tither, che sono stati prodotti in causa. Nessuno di essi è tale, a mio avviso, da giustificare il licenziamento, tenuto conto del primo rapporto che raccomandava l'assunzione in ruolo malgrado il fatto che i rapporti del ricorrente con il personale della divisione lasciassero a desiderare.

Inoltre, si deve tener presente che, fra il primo rapporto e la data del suo licenziamento, il Tither aveva in sostanza lavorato solo per cinque giorni. C'erano state veramente poche occasioni per porre in essere un comportamento come quello descritto, se non in relazione alla sua assenza. Mancando esempi concreti del comportamento in questione, mi sembra giusto concentrare la nostra attenzione sui problemi richiamati in precedenza. A mio avviso, la decisione adottata dalla Commissione non rappresenta, tenuto conto di tutte le circostanze riferite alle Corte, un provvedimento cui si sarebbe potuti ragionevolmente pervenire.

Pertanto mi pare che il Tither abbia diritto di pretendere l'annullamento del secondo rapporto, della decisione di licenziamento e del rigetto del proprio reclamo. Nella causa 24/79, *Oberthür c/ Commissione* (Racc. 1980, pag. 1745), la Corte ha ritenuto che vi possono essere casi in cui è preferibile riconoscere semplicemente il diritto a un indennizzo anziché annullare un atto rivelatosi viziato. Non mi sembra che questo sia un caso del genere. L'annullamento della decisione è importante per il ricorrente, e nella fattispecie in esame non possono verificarsi le vaste ripercussioni che si sarebbero avute nel caso *Oberthür*. D'altra parte, non mi pare che l'annullamento avrebbe come conseguenza il mantenimento in servizio del ricorrente. Benché la cosa presenti alcuni punti oscuri, ritengo che, al termine del periodo di prova, l'interessato abbia cessato di essere in servizio, anche a prescindere dal licenziamento. Se questo viene annullato, egli ha diritto ad essere risarcito del danno subito a causa della sua mancata nomina in ruolo. Questa nomina non è avvenuta unicamente perché la Commissione era giunta, basandosi sulle assenze e sulla condotta dell'interessato, ad una

conclusione cui ragionevolmente non avrebbe dovuto pervenire.

Per quanto concerne il risarcimento, il ricorrente non ha diritto di ottenere lo stipendio da lui preteso, bensì «un'indennità pari alla perdita di retribuzione netta» (causa 58/75, *Sergy c/ Commissione,* Racc. 1976, pag. 1139 e, in particolare, pag. 1153).

Normalmente tale somma dovrà risultare anzitutto dalla differenza tra gli emolumenti netti che gli sarebbero spettati se fosse stato assunto dalla Commissione, a partire dalla data effettiva del suo licenziamento sino a quella della sentenza, e il reddito netto da lui percepito durante lo stesso periodo in relazione ad una diversa occupazione, o che avrebbe percepito se si fosse adoperato per trovare un lavoro adeguato. A mio avviso, si dovrebbero inoltre detrarre anche gli introiti (ove esistano) relativi a prestazioni di disoccupazione ed altre prestazioni di previdenza sociale corrisposte al ricorrente in ragione della disoccupazione. Gli emolumenti netti da prendere in considerazione per questo calcolo non dovrebbero includere, a mio avviso, l'indennità di dislocazione eventualmente aggiunta allo stipendio del Tither ai sensi dell'art 69 dello Statuto del personale. Tale indennità è prevista allo scopo di coprire le spese reali che il dipendente deve presumibilmente affrontare quando vive fuori casa (vedi nota del giudice Donner, C. P. 27 giugno 1962, e Louis Peeters «L'impôt communautaire sur la rémunération des fonctionnaires et agents des Communautés européennes», 1968 (3), in Revue internationale des sciences administratives, pag. 256 e, in particolare, pag. 260). Nel periodo in questione, il Tither non viveva fuori casa e non ha pertanto affrontato tali spese.

In secondo luogo, benché una stima del genere risulti alquanto ardua, egli ha diritto al risarcimento per la perdita di introiti futuri. Ciò implica un calcolo del periodo di tempo in cui avrebbe potuto prestare servizio e della possibilità di un legittimo licenziamento. Dato il gran numero di elementi imponderabili da prendere in considerazione, mi pare che ci si dovrebbe in ogni caso limitare ad un periodo massimo di 10 anni. Il ricorrente stesso limita le sue pretese a 500 000 BFR.

Egli chiede inoltre il rimborso delle spese che ha dovuto affrontare a causa del licenziamento, senza tuttavia produrre alcuna prova a sostegno delle sue pretese di rimborso spese. Può darsi che effettivamente egli abbia dovuto pagare una penalità per lo scioglimento del suo contratto d'affitto a Bruxelles. Non esiste però alcuna prova a sostegno di determinati esborsi a questo od altro titolo.

Non mi sembra che la Corte debba decidere in merito a questi problemi. Ritengo che la miglior linea di condotta, per ciò che concerne il risarcimento dei danni, consista nel lasciare che le parti addivengano tra loro ad una transazione. Qualora non vi riescano, esse potranno sempre adire la Corte per la definizione di questo punto.

Il Tither pretende inoltre una considerevole somma quale risarcimento dei danni morali che sostiene essergli stati procurati dal comportamento illegittimo della Commissione. Non sono stati forniti particolari di alcun genere al riguardo e ritengo che la domanda debba essere respinta, in ogni caso.

Il Tither pretende interessi sugli arretrati dello stipendio e delle indennità, a partire dalla data in cui avrebbe dovuto essere effettuato ogni pagamento. A mio avviso, egli ha diritto agli interessi, ma non a partire dalla data in cui avrebbe dovuto essergli corrisposto lo stipendio. In conformità alla sentenza della Corte 7 maggio 1981, causa 156/80, *Morbelli c/ Commissione* (non ancora pubblicata), gli interessi moratori sono esigibili solo in caso di illecito ritardo da parte della Commissione. Il mancato pagamento, da parte di quest'ultima, delle somme spettanti al ricorrente può considerarsi illecito solo a partire dal 9 ottobre 1979, data in cui essa registrava il reclamo presentatole dall'interessato. Nella causa 114/77, *Jacquemart c/ Commissione* (Racc. 1978, pag. 1697, e precisamente pag. 1709), la Corte ha precisato che il termine per il pagamento degli interessi moratori deve cominciare a decorrere dalla data del reclamo. A mio avviso, tenuto conto della predetta decisione, gli interessi andrebbero corrisposti a partire da tale data fino a quella del pagamento.

Il Tither ha sostenuto, in un diverso contesto, che il tasso adeguato per il calcolo degli interessi moratori è pari al 10 %. In molti casi, la Corte ha concesso l'8 %. Mi riferisco alle sentenze 40/79, *sig.ra P. c/ Commissione*, e 785/79, *Pizziolo c/ Commissione*, e alle relative conclusioni dell'avvocato generale Warner del 26 febbraio 1981 (non ancora pubblicate). Può darsi che, in considerazione delle variazioni dei tassi d'interesse, questa percentuale debba un giorno essere modificata ma, in questa causa, essa mi pare equa.

Infine, il Tither pretende il rimborso delle spese processuali. A mio avviso, egli ha diritto a tale rimborso da parte della Commissione. Ritengo perciò che si dovrebbe ordinare alla Commissione di restituire alla cassa della Corte tutte le somme che il Tither ha ricevuto da quest'ultima a titolo di gratuito patrocinio in conformità alla pronunzia della Corte 2 ottobre 1980. Le altre spese, se ve ne siano, dovrebbero essere liquidate e pagate dalla Commissione e nessun altro importo dovrebbe venir corrisposto a titolo di gratuito patrocinio ai sensi della pronunzia della Corte.

Conseguentemente ritengo che sarebbe opportuno statuire nel senso che:

1) il rapporto della Commissione datato 6 luglio 1979, in cui si raccomandava il licenziamento del ricorrente, e la decisione 1° agosto 1979, che provvedeva a licenziarlo, nonché la decisione 24 aprile 1980, che respingeva il reclamo del ricorrente contro la stesura del suddetto rapporto e contro la decisione 1° agosto 1979, vengono annullati;

2) la Commissione corrisponde al ricorrente

   a) un indennizzo pari agli emolumenti netti, esclusa l'indennità di dislocazione, che gli sarebbero spettati, qualora fosse stato assunto dalla

Commissione, a partire dal giorno effettivo del licenziamento fino a quello della pronuncia della sentenza, detratti gli introiti provenienti da altra occupazione, o relativi all'impiego che il ricorrente avrebbe ragionevolmente potuto trovare, o prestazioni di disoccupazione o altre prestazioni corrispostegli durante il periodo di disoccupazione, e detratte inoltre le somme corrispostegli dalla Commissione come indennità di licenziamento;

b) un indennizzo per la perdita di introiti futuri;

c) il rimborso delle spese sostenute dal ricorrente a causa della mancata assunzione in ruolo;

d) gli interessi sulla somma di cui al punto a), al tasso dell'8 %, a partire dal 9 ottobre 1979 e fino al pagamento; e

e) le spese relative al presente procedimento ai sensi dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura;

3) venga lasciata alle parti la possibilità di accordarsi sull'entità del risarcimento e, in caso di mancato accordo, di sottoporre nuovamente la questione alla Corte;

4) la Commissione versi alla cassa della Corte un importo pari a tutte le somme corrisposte al sig. Tither a titolo di gratuito patrocinio, ai sensi dell'art 76, § 5, 2° comma, del regolamento di procedura, e la Commissione rimborsi al sig. Tither qualsiasi altra spesa che questi abbia dovuto sostenere;

5) al sig. Tither non sia corrisposto alcun altro importo a titolo di gratuito patrocinio conformemente alla pronunzia della Corte 2 ottobre 1980.