CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE F. G. JACOBS presentate il 17 ottobre 1989 *

Signor Presidente,
Signori Giudici,

1. Nella presente causa sette insegnanti di lingua lamentano di essere stati assunti dalla Commissione mediante contratti che escludono espressamente la possibilità di considerarli dipendenti di ruolo o altri agenti delle Comunità e fanno valere che il loro rapporto di lavoro dovrebbe essere disciplinato dallo statuto del personale delle Comunità europee (in prosieguo: lo « statuto del personale ») ovvero dal regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee (in prosieguo: il « RAA »).

2. Tutti i ricorrenti hanno insegnato lingue per vari anni, presso la Commissione, ai membri del personale di questa. Le condizioni di impiego sono mutate nel corso degli anni. A quanto risulta, almeno dall'inizio degli anni 80 sono stati stipulati contratti individuali per ciascun corso di lingua da effettuare, ma dal 1983 circa, in seguito a concertazioni tra la Commissione e le organizzazioni di rappresentanza del personale, sono stati stipulati contratti a tempo indeterminato di portata più generale, per cui gli insegnanti venivano incaricati di espletare i suddetti compiti di insegnamento che avrebbero potuto essere loro affidati, generalmente per 33 settimane l'anno, in ragione di 15 ore la settimana. Il motivo di tale cambiamento sembrava essere in larga misura quello di far sì che gli insegnanti potessero fruire del regime di previdenza sociale belga. A quanto risultava dai contratti, gli stessi erano soggetti al diritto belga, ma non vi era un'indicazione univoca su quale fosse il giudice competente in caso di controversia, dato che alcuni indicavano la Corte di giustizia e altri i giudici belgi. Nel 1986 la Commissione ha offerto agli insegnanti un nuovo contratto tipo a tempo indeterminato, in cui si prevedevano 15 ore lavorative alla settimana per 33 settimane per anno accademico, la sottoposizione al diritto belga e la competenza dei giudici belgi, indicandosi però espressamente, questa volta, all'art. 5, n. 2, che:

« data la natura delle prestazioni oggetto del presente contratto, il contraente non può essere considerato dipendente della Commissione ».

La Commissione ha precisato che attualmente sono 23 gli insegnanti di lingue assunti in base a contratti di questo tipo.

3. I ricorrenti hanno protestato contro l'inclusione della summenzionata clausola, ma la Commissione ha insistito perché i nuovi contratti fossero firmati senza riserve e tutti i ricorrenti si sono adeguati firmando il 6 novembre 1986, o circa a tale data, ma esprimendo separatamente per iscritto le loro riserve. Il 6 febbraio 1987 i ricorrenti

* Lingua originale: l'inglese.

hanno presentato un reclamo avverso tali contratti, ai sensi dell'art. 90, n. 2, dello statuto del personale, ma, nonostante la lettera di sollecito inviata dai ricorrenti il 19 maggio, nessuna risposta è pervenuta dalla Commissione entro il prescritto termine di quattro mesi dalla data del reclamo. Il presente ricorso è stato proposto alla Corte di giustizia il 19 agosto 1987, ed è diretto tra l'altro all'annullamento del rigetto implicito del reclamo. Nel frattempo la Commissione ha espressamente respinto il reclamo con lettera del 31 luglio, ma questa a quanto sembra è pervenuta ai ricorrenti solo successivamente alla presentazione del ricorso.

4. I ricorrenti chiedono che la Corte voglia, in primo luogo, annullare la decisione della Commissione con cui questa, nel novembre 1986, ha imposto ai ricorrenti il contratto tipo e annullare il rigetto implicito del loro reclamo e, in secondo luogo, ordinare alla Commissione di sostituire il contratto impugnato con un regime rientrante nello statuto del personale o nel RAA.

5. Tre punti vanno considerati in ordine alla ricevibilità del ricorso. In primo luogo, quanto al secondo capo della domanda dei ricorrenti, è chiaro che la Corte non è competente a conoscere di una domanda come quella dei ricorrenti. Pertanto questo capo della domanda è, a rigore, irricevibile. Tuttavia, qualora la Corte dovesse accogliere la domanda di annullamento, la Commissione sarebbe tenuta ad adottare i necessari provvedimenti che l'esecuzione della sentenza importa, conformemente al principio stabilito all'art. 176 del trattato CEE.

6. In secondo luogo, benché i termini degli artt. 90 e 91 dello statuto del personale relativi alla competenza della Corte nelle cause di personale facciano riferimento a « qualsiasi persona cui si applica il presente statuto » e non includano quindi espressamente i ricorrenti nel caso di specie, non v'è dubbio tuttavia che questi ultimi siano legittimati a stare in giudizio. In molte cause si è data un'interpretazione estensiva a tale formulazione, e nella sentenza in causa 123/84 (Klein/Commissione, Racc. 1985, pag. 1907), cui farò riferimento più in là nell'esame del merito della controversia, la Corte ha dichiarato che, secondo una costante giurisprudenza, lo statuto può essere fatto valere dinanzi alla Corte non solo da coloro che hanno la qualifica di dipendenti di ruolo o di agenti delle Comunità, ma anche da coloro che pretendono di averne diritto. Benché nella sentenza nella causa 43/84 (Maag/Commissione, Racc. 1985, pag. 2581), anch'essa richiamata oltre, la Corte abbia dichiarato il ricorso irricevibile, essa è giunta a tale conclusione solo dopo aver esaminato la questione di merito se il ricorrente potesse pretendere di essere considerato agente della Comunità. Ritengo che tale questione debba rientrare nella competenza della Corte.

7. In terzo luogo, uno dei ricorrenti, il sig. Penella-Rom, ha appena coperto un posto a tempo pieno presso la Commissione, dopo aver superato un concorso generale. Tuttavia non v'è dubbio sul fatto che il suo ricorso continui ad essere ricevibile: è evidente che egli conserva un interesse ad agire in quanto i suoi diritti futuri, in particolare i suoi diritti a pensione, possono dipendere dal se egli possa essere considerato o meno dipendente di ruolo o agente temporaneo per il periodo anteriore al suo attuale rapporto d'impiego.

8. Nel merito i ricorrenti deducono quattro mezzi, che esaminerò nell'ordine seguente:

in primo luogo, la violazione dell'art. 212 del trattato CEE e/o del titolo I del RAA; in secondo luogo, lo sviamento di procedura; in terzo luogo, la violazione del principio della tutela del legittimo affidamento; in quarto luogo, l'inosservanza da parte dell'amministrazione del proprio dovere di sollecitudine nei confronti dei dipendenti di ruolo e degli altri agenti. È necessario, a mio parere, considerare i primi due mezzi congiuntamente, essendo questi tra loro connessi.

9. L'art. 212 del trattato CEE è stato di fatto abrogato dall'art. 24, n. 2, del trattato di fusione, ed è chiaro che i ricorrenti intendono riferirsi all'art. 24, n. 1, di questo stesso trattato, che è del seguente tenore:

« Alla data dell'entrata in vigore del presente trattato, i funzionari e gli altri agenti della Comunità europea del carbone e dell'acciaio, della Comunità economica europea e della Comunità europea dell'energia atomica diventano funzionari ed altri agenti delle Comunità europee e fanno parte dell'amministrazione unica di tali Comunità.

Il Consiglio, deliberando a maggioranza qualificata su proposta della Commissione e previa consultazione delle altre istituzioni interessate, stabilisce lo statuto dei funzionari delle Comunità europee e il regime applicabile agli altri agenti di tali Comunità .»

10. Il titolo I dello statuto del personale, « Disposizioni generali », comprende gli artt. de 1 a 10 bis. L'art. 1, primo comma, è del seguente tenore:

« È funzionario delle Comunità ai sensi del presente statuto chiunque sia stato nominato, alle condizioni in esso previste, ad un impiego permanente presso un'istituzione delle Comunità mediante atto scritto dell'autorità di detta istituzione che ha il potere di nomina ».

11. Il titolo I del RAA, anch'esso sotto l'intestazione « Disposizioni generali », comprende gli artt. 1-7 bis. L'art. 1, in particolare, così stabilisce:

« Il presente regime si applica ad ogni agente, assunto dalle Comunità con contratto. Tale agente può avere la qualifica: di agente temporaneo, di agente ausiliario, di agente locale, di consigliere speciale».

12. Con il loro primo mezzo i ricorrenti fanno valere che le disposizioni sopra riportate contemplano solo dipendenti di ruolo e altri agenti e che non vi può essere alcuna altra categoria di personale come le persone assunte mediante contratti di diritto privato a tempo indeterminato. Essi assumono che, di conseguenza, tutti coloro che effettuano prestazioni di servizi per le Comunità sulla base di siffatti contratti operano necessariamente vuoi a norma dello statuto del personale vuoi a norma del RAA.

13. A mio parere è necessario innanzitutto stabilire se sussista un divieto assoluto per la Commissione di instaurare rapporti contrattuali del tipo di cui si tratta nella fattispecie, soggetti a regime diverso da quello dello statuto del personale o del RAA. Secondo me la risposta è, ovviamente, negativa. la Commissione ha la capacità contrattuale (art. 211 del trattato CEE) e quella di con-

venire che i suoi contratti, siano essi pubblici o privati, vengano disciplinati dal diritto nazionale (art. 181 del trattato CEE; si veda altresì la sentenza in causa 109/81, Porta in Pace/Commissione, Racc. 1982, pag. 2469, in particolare pag. 2480, punto 11 della motivazione). Tale capacità si estende ai contratti per la prestazione di servizi che esulano dall'ambito dello statuto del personale e del RAA: si veda la sentenza nella causa 43/84, Maag/Commissione, Racc. 1985, pag. 2581, in particolare pag. 2601 e 2602, punti 20 e 23 della motivazione; si vedano inoltre le sentenze nella causa 111/84, Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants/Cantisani, Racc. 1985, pag. 2671, in particolare pag. 2677 e 2678, punti 9 e 13 della motivazione, nella citata causa Klein/Commissione, pag. 1916 e 1918, punti 12-26 della motivazione e nella causa 432/85, Souna/Commissione, Racc. 1987, pag. 2229, in particolare pag. 2247, punti 13 e 14 della motivazione.

14. Vi sono tuttavia dei limiti al potere della Commissione di stipulare contratti per la prestazione di servizi al di fuori dell'ambito dello statuto del personale e del RAA, e il problema ora è quello di stabilire dove vadano situati detti limiti nella fattispecie in esame. Sotto tale profilo va precisato che il rapporto costituito tra un dipendente e un'istituzione in base allo statuto del personale non ha natura contrattuale ma statutaria, mentre i rapporti giuridici costituiti a norma del RAA hanno natura contrattuale.

15. La causa Klein riguardava il contratto di assunzione di un medico in cui si prevedeva la presenza di quest'ultimo nei locali della Commissione per 16 ore settimanali a tariffa oraria. La Corte ha confermato la legittimità di tale contratto nei termini qui riportati (punti 24 e 25 della motivazione): « Ciò premesso, l'assunzione del Klein con un contratto che faceva espresso riferimento al diritto belga potrebbe essere considerata contraria all'art. 1 del regime da applicarsi agli altri agenti solo nell'ipotesi in cui la Commissione avesse stabilito le condizioni di impiego dell'interessato, non già in funzione delle esigenze del servizio, ma con lo scopo di eludere l'applicazione di tale regime e avesse in tal modo commesso uno sviamento di procedura.

Né documenti versati agli atti, né la discussione dinanzi alla Corte hanno consentito di dimostrare che questa ipotesi corrispondesse alla realtà. »

16. Ne consegue che la Commissione ha la facoltà di stipulare un contratto di questo tipo al di fuori dell'ambito del RAA se esso risponde alle esigenze del servizio. Nella causa Klein non è stato dimostrato che il contratto in causa non fosse rispondente a tali esigenze. Un altro esempio è tratto dalla causa Maag relativamente agli interpreti free lance. Le esigenze del servizio considerate in quella causa venivano descritte (al punto 16 della motivazione) come « esigenze occasionali, estremamente variabili a seconda del ritmo delle riunioni comunitarie e delle trattative coi paesi terzi, per le quali si deve fare ricorso ad un gran numero di collaboratori supplementari, le cui attitudini rispondono alle esigenze del momento e che possono lavorare a più riprese per periodi molto brevi ». I contratti posti in essere per soddisfare tali esigenze al di fuori dell'ambito del RAA venivano ritenuti anch'essi legittimi: si veda il punto 20 della motivazione della sentenza, loc. cit.

17. Viceversa, se il rapporto rientra propriamente in una delle categorie definite nel

RAA, costituirebbe uno sviamento di procedura il fatto di trattarlo alla stregua di un'altra di tali categorie oppure di sottoporlo a un contratto completamente al di fuori del RAA, ove ciò non fosse richiesto dalle esigenze del servizio, ma costituisse un modo per eludere la corretta applicazione del RAA: si veda la sentenza Klein, loc. cit., e quella nella causa 17/78 (Deshormes/Commissione, Racc. 1979, pag. 189). Tale aspetto della questione costituisce l'oggetto del secondo mezzo (sviamento di procedura).

18. È necessario applicare i summenzionati criteri alla fattispecie della presente causa e stabilire se i rapporti contrattuali in essere tra i ricorrenti e la Commissione a rigore rientrino, in considerazione della natura dei servizi prestati, nell'ambito dello statuto del personale o in una delle categorie definite nel RAA, e se detti rapporti rispondano alle esigenze dell'istituzione o se al contrario siano diretti ad eludere l'applicazione dello statuto del personale e del RAA.

19. È chiaro sin da ora che i ricorrenti, a norma dei contratti in base ai quali essi prestano attualmente servizio, non appartengono a nessuna delle categorie esistenti di personale rientranti nell'ambito dello statuto del personale o del RAA. Essi non possono essere considerati « funzionari » ai sensi dell'art. 1 dello statuto del personale, non potendo pretendere un « impiego permanente » ai sensi di tale articolo. È evidente poi che in linea di principio sono dipendenti di ruolo soltanto coloro che occupano posti permanenti a tempo pieno. Come cercherò di dimostrare, i ricorrenti, lavorando sulla base di 15 ore la settimana per 33 settimane l'anno (o anche nel caso in cui, come sostengono, essi lavorino a volte di più), non possono essere considerati a tempo pieno ai sensi dello statuto del personale. I ricorrenti non rientrano neppure nelle disposizioni che disciplinano l'attività ad orario ridotto, di cui all'art. 55 bis e all'allegato IV dello statuto del personale. Dette disposizioni sono chiaramente considerate a carattere provvisorio e vengono espressamente definite eccezionali; i ricorrenti non rientrano nell'orario ivi contemplato e non hanno adempiuto le formalità necessarie. Tali disposizioni, inoltre, priverebbero i ricorrenti del diritto di svolgere altre attività lavorative retribuite mentre nei contratti di cui si tratta essi restano liberi di farlo.

20. A norma del summenzionato art. 1 del RAA, detto regime si applica a quattro categorie di agenti: « agente temporaneo, agente ausiliario, agente locale e consigliere speciale ». Negli artt. 2-5 viene indicato il significato preciso di ciascuna di tali categorie ed è evidente che i contratti dei ricorrenti non appartengono a nessuna di esse. Essi non hanno la qualifica di « agente temporaneo » in quanto è certo che essi non svolgono funzioni presso una persona che assolva un mandato ai sensi dell'art. 2, lett. c), e, poiché i loro contratti sono a tempo indeterminato, essi non occupano un impiego a carattere temporaneo ai sensi dell'art. 2, lett. a), b) o d); si veda anche la sentenza Maag al punto 17 della motivazione. Essi non hanno la qualifica di « agente ausiliario » ai sensi degli artt. 3 e 52 in quanto, in primo luogo, non vengono assunti per sostituire un dipendente di ruolo o un agente temporaneo e, in secondo luogo, la durata effettiva del loro incarico è superiore a un anno. Essi non hanno la qualifica di « agente locale » ai sensi dell'art. 4 in quanto non vengono assunti per svolgere « compiti manuali o di servizio », bensì per mansioni di carattere

intellettuale. Infine, essi non hanno la qualifica di « consigliere speciale » ai sensi dell'art. 5 in quanto non sono stati assunti al fine di prestare la propria collaborazione all'istituzione interessata in considerazione delle loro « qualifiche eccezionali ». È da notare che la versione francese dell'art. 5 parla di « qualifications exceptionnelles » e che nella sentenza Maag la Corte, al punto 8 della motivazione, ha dichiarato che la qualità di consigliere speciale andava riservata solo a casi eccezionali.

21. Il fatto che i ricorrenti non rientrino in alcuna delle categorie esistenti di dipendenti di ruolo o di agenti non fa tuttavia venir meno i loro argomenti. Essi possono giustamente far valere che la Commissione era tenuta, se necessario, a modificare gli accordi in modo da ricomprenderli nelle categorie anzidette — ad esempio offrendo loro eventualmente posti a tempo pieno — o addirittura che la Commissione avrebbe dovuto proporre una modifica dello statuto del personale o del RAA onde ricomprendere gli insegnanti di lingue nell'ambito delle loro disposizioni. Il punto determinante resta quello di stabilire se i ricorrenti possano pretendere, in base alla natura delle prestazioni da loro effettuate, di essere considerati come dipendenti o altri agenti delle Comunità.

22. Nell'affrontare tale questione è necessario a mio parere esaminare entro quali limiti i compiti svolti dai ricorrenti siano accessori rispetto alle funzioni principali dell'istituzione, entro quali limiti essi possano essere espletati a tempo pieno ed entro quali limiti essi siano rispondenti a un'esigenza permanente dell'istituzione. Ritengo che persino i servizi rispondenti a un'esigenza permanente dell'istituzione possano essere correttamente prestati sulla base di accordi contrattuali che esulano dallo statuto del personale o dal RAA, quando i suddetti servizi — pur se innegabilmente importanti — siano nondimeno accessori rispetto ai compiti primari svolti dai dipendenti della Comunità.

23. In una comunità plurilingue è ovviamente auspicabile che il personale delle sue istituzioni conosca più di una delle sue lingue. Infatti, la conoscenza minima delle lingue che viene richiesta, ai sensi dell'art. 28, lett. f), dello statuto del personale e, per gli agenti temporanei, ai sensi dell'art. 12, n. 2, lett. e), del RAA, è la seguente:

« una conoscenza approfondita di una delle lingue della Comunità e una conoscenza soddisfacente di un'altra lingua delle Comunità nella misura necessaria alle funzioni da svolgere ».

Si tratta di requisiti minimi, ma sono evidentemente auspicabili, o persino necessarie, conoscenze linguistiche più approfondite.

24. I ricorrenti cercano di dimostrare l'assoluta necessità che i dipendenti della Comunità apprendano altre lingue per essere in grado di svolgere i propri compiti. Come si è pittorescamente sottolineato in udienza, l'impossibilità di comunicare tra i dipendenti avrebbe come conseguenza la trasformazione dell'edificio Berlaymont della Commissione in una torre di Babele. Tuttavia resta il fatto che i compiti primari dei dipendenti della Commissione sono l'elaborazione e l'attuazione delle politiche comunitarie. Naturalmente è necessario che essi siano in grado di comunicare tra loro, ma è altresì necessario per essi mangiare, avere un ufficio a disposizione, restare in buona salute e così via. La Commissione può legitti-

mamente stipulare contratti di prestazione di servizi per le mense, per la pulizia degli uffici e, come si è visto nella causa Klein, per l'assistenza medica. Non vedo il motivo per cui la Commissione non dovrebbe fare altrettanto per quanto riguarda l'insegnamento delle lingue ai suoi dipendenti: essa potrebbe scegliere di inviare questi ultimi presso scuole di lingue private o, in alternativa, di stipulare un contratto con un'impresa privata.

25. Il fatto che l'insegnamento delle lingue possa essere considerato accessorio rispetto ai normali compiti dei dipendenti è inoltre dimostrato dalla circostanza che l'insegnamento delle lingue viene effettuato, per circa la metà del tempo, fuori dell'orario di lavoro normale: al mattino, all'ora di pranzo o alla sera. Generalmente la metà del tempo trascorso per la frequenza ai corsi di lingua viene imputata all'orario di lavoro e l'altra metà al tempo libero dei dipendenti. Per tale motivo, l'orario delle lezioni va in genere dalle 8,30 alle 10,30, dalle 11,30 alle 13,30 e dalle 16,30 alle 18,30; le lezioni vengono quindi fissate attorno all'inizio della giornata lavorativa, alla pausa per il pranzo e alla fine della giornata stessa. Normalmente i dipendenti frequentano i corsi durante una di queste fasce orarie una volta alla settimana o più di una volta per i corsi più intensivi. Inoltre i periodi durante i quali vengono tenute le lezioni seguono in qualche modo il calendario delle scuole, con interruzioni a Natale, a Pasqua e durante il periodo estivo. Pertanto l'insegnamento delle lingue all'interno delle Comunità non è altro se non un'attività a tempo parziale ed accessoria.

26. Secondo la Commissione la maggior parte dei ricorrenti insegna per 12 ore alla settimana, cui si aggiungono tre ore di attività inerenti alla didattica. I ricorrenti assumono che essi svolgono in realtà attività a tempo pieno. Essi fanno rilevare che, oltre all'insegnamento nei periodi stabiliti nei loro contratti, essi possono assumere ulteriori compiti di insegnamento individuale, talora in base a specifici contratti aggiuntivi, e che inoltre essi dedicano una considerevole quantità di tempo ad attività quali la preparazione dei corsi, la correzione dei compiti scritti, la valutazione dei corsi e dei materiali didattici nonché il coordinamento reciproco delle loro attività. In udienza essi hanno sostenuto di lavorare 22-27 ore almeno alla settimana (il che assertivamente equivarrebbe a lavoro a tempo pieno ai sensi del diritto belga). Tuttavia tale cifra resta lontana dal massimo di 42 ore per una normale settimana lavorativa fissato dall'art. 55 dello statuto del personale, come pure delle 37 ore e 1/2 settimanali fissate, in base ad accordi con le organizzazioni sindacali dei dipendenti, come normale orario di lavoro. Inoltre, benché possano esservi compiti che taluni insegnanti attualmente svolgono al di fuori del periodo di tempo per il quale essi sono vincolati dal contratto, il loro impegno è essenzialmente di sole 33 settimane l'anno.

27. La Commissione sostiene che le esigenze di formazione linguistica variano fortemente da un periodo all'altro, e così dev'essere. È chiaro che qualche corso di lingua sarà sempre necessario, ma la domanda di talune lingue varierà a seconda delle circostanze. La domanda di una determinata lingua può variare sensibilmente in base a circostanze quali l'adesione di nuovi Stati membri, il numero di nuovi assunti o il grado di mobilità nonché il desiderio di singoli dipendenti di apprendere un'altra lingua o migliorarne il livello di conoscenza. Si può correttamente affermare che esiste un elemento di permanenza quanto all'esigenza,

ad esempio, di insegnare a redigere testi scritti nella lingua o nelle lingue di lavoro di una determinata istituzione (benché persino queste possano mutare nel tempo), tuttavia dai contratti tipo che sono stati offerti e dalle asserzioni della Commissione in udienza risulta che tali corsi sono molto pochi rispetto ai corsi generali di lingua. I ricorrenti non sostengono di essere ciascuno in grado di insegnare tutte le lingue della Comunità e si deve pertanto riconoscere che la necessità di lingue diverse implica la necessità di avvalersi di insegnanti diversi. Conseguentemente deve dubitarsi che i servizi prestati da un insegnante a tempo pieno per una determinata lingua siano sempre richiesti. In tal senso, quindi, non può essere considerato permanente il compito di un singolo insegnante nemmeno quando vi sia un'esigenza permanente di formazione in più lingue diverse.

28. Ne concludo, di conseguenza, che in considerazione della natura di attività accessoria, a tempo parziale e non permanente dei compiti di cui si tratta, la Commissione non era obbligata a far rientrare i contratti nell'ambito dello statuto del personale o del RAA e che per gli stessi motivi i contratti possono essere considerati rispondenti alle esigenze dell'istituzione.

29. Non vi sono neppure, a mio parere, prove sufficienti che il vero obiettivo dei contratti in essere fosse quello di eludere l'applicazione dello statuto del personale o del RAA. Sotto questo profilo, i ricorrenti si richiamano a un documento interno della Commissione che a loro modo di vedere induce a ritenere che l'obiettivo della Commissione fosse quello di impedire la possibilità che i ricorrenti potessero divenire dipendenti delle Comunità. La Commissione, pur non negando l'esistenza di tale documento, asserisce di non essere in grado di trovarlo e sostiene che anche se il documento esistesse esso non rifletterebbe l'effettiva politica della Commissione. Ritengo che il riferimento fatto a tale documento, che non è stato prodotto dinanzi alla Corte, non sia sufficiente a confutare la conclusione che i contratti sono stati stipulati nell'interesse del servizio. Pertanto propongo di respingere i primi due mezzi dedotti nel presente ricorso.

30. Con il loro terzo mezzo i ricorrenti fanno valere che essi potevano fare legittimo affidamento sul fatto che dai vari incontri tra le organizzazioni di rappresentanza del personale e la Commissione scaturisse il riconoscimento nei loro confronti della qualità di dipendenti o di altri agenti. Tale mezzo può essere esaminato in breve. Come sostiene la Commissione, a mio parere correttamente, il fatto di avviare trattative non costituisce di per sé la garanzia di un risultato favorevole e in nessuna fase delle stesse è emerso che la Commissione abbia espressamente lasciato intendere che gli insegnanti di lingue avrebbero beneficiato di uno status particolare o di uno status contrattuale come dipendenti di ruolo o altri agenti. Le stesse organizzazioni di rappresentanza del personale infatti, almeno fino al 1986, accettavano apparentemente con soddisfazione che i contratti venissero disciplinati dal diritto belga e fino a quel momento la loro principale preoccupazione era unicamente quella di far sì che gli insegnanti di lingue fossero adeguatamente tutelati dal punto di vista previdenziale e sociale. Stando così le cose, non mi sembra che possa parlarsi di un legittimo affidamento.

31. Con il loro quarto mezzo, infine, i ricorrenti assumono che la Commissione è venuta meno al proprio dovere di tutelare gli interessi del suo personale. A quanto sembra i ricorrenti si riferiscono principalmente ad una pretesa violazione, a danno del personale, da parte della Commissione, del suo

dovere di provvedere ad una formazione adeguata del suo personale. La Commissione obietta giustamente che solo il personale, che si vuole danneggiato, potrebbe far valere tale pretesa violazione: si veda ad es. la sentenza nella causa 85/82, Schloh/Consiglio (Racc. 1983, pag. 2105). Comunque sia, non v'è nulla che faccia pensare che il personale della Commissione che segue i corsi dei ricorrenti resti danneggiato dal fatto che i ricorrenti non sono dipendenti di ruolo o altri agenti delle Comunità, o dal fatto che i corsi stessi vengono tenuti in base ai contratti di cui è causa.

32. In quanto i ricorrenti intendono far valere l'esistenza di un dovere nei loro stessi confronti, ritengo che un siffatto dovere sussista solo nei confronti del personale stricto sensu e non si estenda a persone che prestino servizi in base a contratti che esulano dall'ambito dello statuto del personale e del RAA e ancor meno che tali persone possano essere fatte rientrare nella categoria del « personale ». Circa tali persone, il massimo che ci si può attendere dalla Commissione, secondo me, è che la stessa faccia in modo che se esse lavorano per un consistente numero di ore settimanali, i contratti garantiscano loro di beneficiare del regime di previdenza sociale nazionale. Se, come sembra, i contratti controversi nella fattispecie consentono ai ricorrenti di beneficiare del regime belga di previdenza sociale, ciò mi sembra corrispondente a quanto i ricorrenti in sostanza reclamano. In risposta ad un quesito posto dalla Corte, la Commissione ha precisato che essa versa un importo pari al 35% del compenso degli insegnanti a titolo di contributi previdenziali. I ricorrenti non hanno adottato alcun altro elemento per giustificare la loro asserzione secondo cui la Commissione ha omesso di tener conto dei loro interessi. Di conseguenza anche l'ultimo mezzo dedotto dai ricorrenti va respinto.

33. Ritengo, di conseguenza, che il ricorso debbe essere respinto. Conformemente all'art. 70 del regolamento di procedura, ciascuna delle parti dovrebbe sopportare le proprie spese.