

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Seconda Sezione)
12 dicembre 1996^{*}

Nei procedimenti riuniti T-177/94,

Henk Altmann, residente in Wantage Oxon (Regno Unito), e 56 altri ricorrenti i cui nomi sono indicati nell'allegato 1 della presente sentenza, con i signori Kenneth Parker, QC, e Rhodri Thompson, barrister, del foro d'Inghilterra e del Galles, con domicilio eletto in Lussemburgo presso lo studio degli avvocati Elvinger e Hoss, 15, côte d'Eich,

ricorrenti,

contro

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal signor Hans Gerald Crossland, membro del servizio giuridico, in qualità di agente, con domicilio eletto in Lussemburgo presso il signor Carlos Gómez de la Cruz, membro del servizio giuridico, Centre Wagner, Kirchberg,

convenuta,

sostenuta da

Consiglio dell'Unione europea, rappresentato dai signori Diego Canga Fano e Jean-Peter Hlix, membri del servizio giuridico, e, inizialmente, dal signor Yves Crétien, consigliere giuridico, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo presso il signor Bruno Eynard, direttore generale della direzione affari giuridici della Banca europea per gli investimenti, 100, boulevard Konrad Adenauer, Kirchberg,

interveniante,

^{*} Lingua processuale: l'inglese.

e T-377/94,

Margaret Casson, residente in Chilton, Oxon (Regno Unito), e 13 altri ricorrenti i cui nomi sono indicati nell'allegato 2 della presente sentenza, rappresentati dai signori **Kenneth Parker, QC**, e **Rhodri Thompson**, barrister, del foro di Inghilterra e del Galles, con domicilio eletto in Lussemburgo presso lo studio degli avvocati **Elvinger e Hoss**, 15, côte d'Eich,

ricorrenti,

contro

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dai signori **Hans Gerald Crossland** e **Julian Currall**, membri del servizio giuridico, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo presso il signor **Carlos Gómez de la Cruz**, membro del servizio giuridico, **Centre Wagner, Kirchberg**,

convenuta,

sostenuta da

Consiglio dell'Unione europea, rappresentato dai signori **Diego Canga Fano** e **Jean-Peter Hix**, membri del servizio giuridico, e, inizialmente, dal signor **Yves Crétien**, consigliere giuridico, in qualità di agenti, con domicilio eletto in Lussemburgo presso il signor **Bruno Eynard**, direttore generale della direzione affari giuridici della Banca europea per gli investimenti, 100, boulevard Konrad Adenauer, Kirchberg,

interveniante,

avente ad oggetto il ricorso diretto, in via principale, all'annullamento della decisione di rifiuto di integrare i ricorrenti nel personale della Commissione in qualità di agenti temporanei, nonché al risarcimento dell'asserito danno conseguente a tale rifiuto,

IL TRIBUNALE DI PRIMO GRADO
DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Seconda Sezione),

composto dai signori H. Kirschner, presidente, C. W. Bellamy e A. Kalogeropoulos, giudici,

cancelliere: signora B. Pastor, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale del 28 marzo 1996,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Fatti all'origine della controversia

Contesto normativo

- 1 L'impresa comune Joint European Torus (JET), Joint Undertaking (in prosieguo: il «JET» oppure l'«impresa comune») veniva costituita per una durata di dodici anni decorrente dal 1° giugno 1978 con decisione del Consiglio 30 maggio 1978,

78/471/Euratom (GU L 151, pag. 10), adottata in forza degli artt. 46, 47 e 49 del Trattato che istituisce la Comunità europea dell'energia atomica (in prosieguo: il «Trattato CEEA»). Il suo scopo è la costruzione, il funzionamento e l'utilizzazione, nell'ambito del programma «fusione» della Comunità e a profitto dei partecipanti a tale programma, di una macchina toroidale di grandi dimensioni del tipo Tokamak e dei relativi impianti ausiliari (in prosieguo: il «progetto»).

- 2 Tale progetto, concepito ab initio come progetto comunitario, come risulta dal terzo 'considerando' della citata decisione 78/471 nonché dall'art. 8.2 dello statuto del JET (in prosieguo: lo «statuto»), allegato alla detta decisione, costituisce attualmente la punta di diamante dello sforzo comune europeo nel settore della fusione termonucleare controllata. A mente dell'allegato I della decisione del Consiglio 8 dicembre 1994, 91/799/Euratom, che adotta un programma specifico di ricerca e di insegnamento nel settore della fusione termonucleare controllata (1994-1998) (GU L 331, pag. 22), l'obiettivo a lungo termine del programma comunitario «fusione» è la realizzazione in comune di prototipi di reattori sicuri e rispettosi dell'ambiente per giungere alla costruzione di centrali elettriche economicamente redditizie. La progressione verso questo obiettivo ha una dimensione temporale misurabile in decenni. Risulta dallo stesso allegato, come pure dallo studio di valutazione della gestione del JET, allegato alla relazione annuale specifica della Corte dei conti sugli stati finanziari dell'impresa comune per l'esercizio 1990 (GU 1992, C 41, pag. 1; in prosieguo: la «relazione della Corte dei conti»), che la strategia a lungo termine del programma «fusione» prevede tre fasi intermedie che si estendono fino a metà del secolo XXI, per giungere infine alla realizzazione di un prototipo di reattore commerciale:

- a) il Joint European Torus (JET) ed altri dispositivi per dimostrare la fattibilità scientifica della fusione;
- b) un dispositivo «Next Step» per completare la dimostrazione della fattibilità scientifica e tecnologica dell'energia di fusione per usi pacifici. Tale dispositivo si presenterà in forma vuoi di un «Next European Torus» (NET) vuoi di un

reattore termonucleare sperimentale internazionale (ITER), realizzato in collaborazione con gli altri tre grandi programmi mondiali di fusione (Giappone, Russia e Stati Uniti);

- c) un reattore dimostrativo (DEMO) in grado di produrre quantità significative di elettricità.

Nelle proprie osservazioni sulla relazione della Corte dei conti (GU 1992, C 41, pag. 19) la Commissione ha ammesso che «il trasferimento di tecnologie e di know-how dal Jet al "Next Step" è indispensabile per la riuscita del programma "Fusione"» ed ha segnalato che essa «continua ad esplorare nuove vie atte a facilitare e ad ampliare tale trasferimento, in particolare per quanto riguarda le risorse umane».

- 3 Ai sensi dell'art. 1 dello statuto, l'impresa comune ha sede a Culham, Regno Unito, presso la United Kingdom Atomic Energy Authority (in prosieguo: la «UKAEA» oppure l'«organizzazione ospitante»). I membri dell'impresa comune sono attualmente la CEEA, l'organizzazione ospitante (UKAEA), le imprese omologhe di quest'ultima negli altri Stati membri della CEEA e nella Confederazione elvetica.

- 4 Gli organi dell'impresa comune sono il consiglio del JET e il direttore del progetto (art. 3 dello statuto). Il consiglio del JET, composto dai rappresentanti dei membri dell'impresa comune, è responsabile della gestione dell'impresa comune e prende le decisioni fondamentali inerenti all'attuazione del progetto (art. 4).

- 5 L'art. 8 dello statuto riguarda il gruppo di lavoro del progetto. In forza dell'art. 8.1, esso è composto, da un lato, da personale proveniente dai membri del JET, ai sensi dell'art. 8.3 (il quale prevede che i membri dell'impresa comune mettono a

disposizione di quest'ultima personale qualificato), e, dall'altro, da «altro personale». L'assunzione di queste due categorie di personale viene effettuata in conformità di quanto disposto dagli artt. 8.4 e 8.5:

- ai sensi dell'art. 8.4, «il personale messo a disposizione dall'organizzazione ospitante rimane alle dipendenze dell'organizzazione ospitante alle condizioni di impiego di tale organizzazione ed è assegnato da quest'ultima all'impresa comune»;
- ai sensi dell'art. 8.5, «salvo decisione diversa in alcuni casi specifici, in conformità delle procedure che il consiglio del JET dovrà definire per l'inquadramento e l'amministrazione del personale, il personale messo a disposizione dai membri dell'impresa comune diversi dall'organizzazione ospitante e l'altro personale necessario sono assunti dalla Commissione per impieghi temporanei conformemente al "regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee" e sono assegnati dalla Commissione all'impresa comune».

Ai sensi dell'art. 8.8 dello statuto, ogni membro «s'impegna a reimpiegare il personale che ha messo a disposizione del progetto e che è stato assunto dalla Commissione per un impiego temporaneo, non appena ultimato il lavoro svolto da tale personale per il progetto» (sistema cosiddetto dei «biglietti di ritorno»).

- 6 Queste disposizioni vengono completate da «norme integrative in tema di assegnazione e gestione del personale dell'impresa comune JET» (in prosieguo: le «norme integrative»), adottate dal consiglio del JET a norma dell'art. 8.5 dello statuto.
- 7 Ai sensi dell'art. 9.1 dello statuto, le spese del JET, ivi comprese quelle relative alla retribuzione del personale messo a sua disposizione, sono a carico dell'Euratom per l'80%, dell'UKAEA per il 10% e di tutti gli altri membri diversi dall'Euratom per il restante 10%.

La sentenza Ainsworth

8 Nel 1983 un determinato numero di cittadini britannici dipendenti dell'UKAEA e da quest'ultima messi a disposizione del JET chiedevano di essere assunti come agenti temporanei dalla Commissione. Poiché queste domande non venivano accolte, tali persone proponevano un ricorso dinanzi alla Corte. Con sentenza 15 gennaio 1987, cause riunite 271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 e 13/85, Ainsworth e a./Commissione e Consiglio (Racc. pag. 167; in prosieguo: la «sentenza Ainsworth») la Corte così statuiva:

- tenuto conto della durata limitata prevista per il progetto nonché dell'esigenza di dare a tutti i dipendenti del JET una garanzia di occupazione al termine del progetto, la direzione del JET aveva ottemperato alle prescrizioni di buona gestione e non aveva violato nessuna norma dello statuto, prescrivendo che ogni candidato trovasse un'organizzazione membro del JET che accettasse di metterlo a disposizione di quest'ultimo, anche se, in tal modo, le disposizioni degli artt. 8.1 e 8.5 dello statuto, secondo cui il gruppo di lavoro del progetto è costituito anche da «altro personale», erano rimaste inoperanti (punti 19-24);
- esigendo dai candidati aventi la cittadinanza britannica che venissero messi a disposizione del JET dalla UKAEA, con esclusione di qualsiasi altro membro dell'impresa comune, la direzione del JET aveva operato una discriminazione in base alla cittadinanza, priva di obiettiva giustificazione e quindi illegittima; tuttavia questa prassi non aveva avuto incidenza sulla situazione dei ricorrenti in quanto nessuno di essi aveva provato, e neppure sostenuto, di essere stato indotto, per conformarsi a tali prescrizioni, a rinunciare ad una possibilità di messa a disposizione da parte di un membro del JET diverso dalla UKAEA (punti 25-29);
- la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto non dava luogo ad una discriminazione fondata sulla cittadinanza; tuttavia, il principio fondamentale della parità di trattamento osta a che situazioni analoghe siano trattate diversamente, a meno che la differenza di trattamento sia obiettivamente giustificata (punti 32 e 33);

— avuto riguardo alla particolare natura dell'impresa comune, alla speciale posizione riservata alla UKAEA e alla preoccupazione di quest'ultima di evitare che tale situazione perturbasse il suo funzionamento, la disparità di trattamento così stabilita tra il personale messo a disposizione del JET dalla UKAEA e il personale messo a disposizione dagli altri membri dell'impresa comune era obiettivamente giustificata (punti 34-39).

Successiva evoluzione della situazione

9 La durata del progetto JET, inizialmente prevista per dodici anni (1978-1990), veniva prorogata dal Consiglio successivamente alla sentenza Ainsworth: dapprima fino al 31 dicembre 1992, con la decisione del Consiglio 25 luglio 1988, 88/447/Euratom (GU L 222, pag. 4), quindi fino al 31 dicembre 1996, con la decisione del Consiglio 19 dicembre 1991, 91/677/Euratom (GU L 375, pag. 9). Nel corso della discussione dinanzi al Tribunale, era ormai certo che la durata del JET sarebbe stata nuovamente prorogata oltre il 1996 (v. citata decisione 8 dicembre 1994, 94/799, e decisione del consiglio del JET 21 marzo 1995, che richiedeva ufficialmente una nuova proroga del JET mediante decisione del Consiglio). Questa terza proroga veniva formalmente deliberata, fino al 31 dicembre 1999, con decisione del Consiglio 7 maggio 1996, 96/305/Euratom (GU L 117, pag. 9).

10 Nel febbraio 1990, ritenendo che le circostanze fossero mutate dalla sentenza Ainsworth, 206 dipendenti dell'UKAEA, messi a disposizione del JET, presentavano una petizione al Parlamento chiedendo a quest'ultimo di invitare la Commissione e il Consiglio a porre fine alle prassi discriminatorie di cui si ritenevano vittime.

11 I firmatari di questa petizione lamentavano, in particolare:

a) discriminazioni tra le loro condizioni di lavoro e quelle dei cittadini degli altri Stati membri, che prestano lavoro anch'essi per il JET con lo status di agente temporaneo della Commissione. Al riguardo, essi fanno valere che la loro

retribuzione di dipendenti dell'UKAEA era pari a circa la metà di quella del personale impiegato dalla Commissione con lo status di agente temporaneo e che un cittadino britannico avente anzianità di servizio e grado elevati si trovava spesso ad essere retribuito peggio del personale sottoposto alla sua direzione;

b) discriminazioni relative alle loro prospettive professionali, in quanto i dipendenti del JET con lo status di agente temporaneo della Commissione fruiscono di un accesso preferenziale agli altri posti comunitari, in particolare nel settore dell'Euratom.

12 Inoltre, i firmatari della petizione sostenevano che, a partire dalla sentenza Ainsworth e in violazione di quest'ultima, il JET e/o i suoi membri avevano adottato o seguito un determinato numero di prassi aventi lo scopo o l'effetto di impedire l'assunzione dei cittadini britannici presso membri del JET diversi dall'UKAEA, in particolare:

a) il mantenimento del requisito previo di un «biglietto di ritorno» concesso da un membro del JET nei confronti di chiunque desiderasse lavorarvi;

b) un accordo o una pratica concordata tra i membri del JET consistente nel rifiutare ai cittadini britannici la concessione di «biglietti di ritorno» da parte dei membri diversi dalla UKAEA;

c) la regola cosiddetta delle «previe dimissioni», o «resign first rule», inserita nel 1987 nelle norme integrative, in forza della quale un cittadino britannico dipendente della UKAEA deve dimettersi dal proprio posto presso il JET *prima di presentare la propria candidatura* a qualsiasi altro posto nell'ambito del JET con status di agente temporaneo della Comunità;

d) la regola cosiddetta della «dislocazione per sei mesi». Poiché la discussione davanti al Tribunale non ha consentito di accertare l'esatta portata di quest'ultima regola, il suo esame non verrà approfondito nella presente sentenza.

13 Per altro, i firmatari della petizione facevano valere che le circostanze di fatto erano radicalmente mutate dalla sentenza Ainsworth, segnatamente in quanto:

- a) l'UKAEA non si opponeva più a che i cittadini britannici alle sue dipendenze, che lavoravano per il JET, divenissero agenti temporanei della Comunità (v. dichiarazione del presidente dell'UKAEA del 17 ottobre 1989, riportata nell'allegato 15 della petizione), talché non vi era alcun rischio che un cambiamento siffatto turbasse la pace sociale a Culham;
- b) né il sistema dei «biglietti di ritorno» né il fatto di essere dipendenti dell'UKAEA offrivano più una garanzia di posto alla fine del progetto (v. allegati 9 e 11 della petizione);
- c) numerose persone che lavoravano per il JET non erano dipendenti dell'UKAEA, né di un altro membro, prima della loro messa a disposizione per il progetto ed erano quindi prive di un effettivo vincolo con il membro loro sponsor («sponsoring member»); in particolare, 97 dipendenti britannici del JET non avevano alcun rapporto con l'UKAEA prima della loro assegnazione al JET (v. allegato 10 della petizione);
- d) il progetto JET non poteva più essere considerato un progetto temporaneo, in quanto la sua durata era stata di almeno 18 anni e la durata probabile di almeno 21; numerosi cittadini britannici interessati avrebbero così trascorso oltre la metà della loro vita lavorativa al servizio del JET.

14 Di conseguenza, proseguivano i firmatari, la condizione imposta ai cittadini britannici di disporre di un «biglietto di ritorno» concesso da un altro membro del JET, se volevano essere assunti come agenti temporanei della Comunità, non era più giustificata. La soluzione più equa e più razionale sarebbe stata, a loro giudizio, che l'intero personale del JET avesse lo stesso datore di lavoro. I firmatari chiedevano del pari di essere risarciti per la discriminazione che ritenevano di aver subito.

- 15 Nell'ottobre 1991 la commissione delle petizioni del Parlamento così constatava: «la discriminazione lamentata dagli autori della petizione esiste e occorre mettervi fine». Con risoluzione legislativa 10 dicembre 1991 (GU 1992, C 13, pag. 50), il Parlamento presentava quindi due emendamenti alla proposta della Commissione di decisione del Consiglio relativa alla proroga della durata del JET fino al 1996, intesi, da un lato, ad esprimere il timore che «il diverso trattamento finanziario riservato ai ricercatori al servizio della Commissione e a quelli al servizio delle autorità nazionali non si limiti a causare tensioni come già avvenuto per l'impresa comune "Joint european Torus" a Culham, ma ostacoli anche la mobilità dei ricercatori» e, dall'altro, ad impegnare la Commissione a far «elaborare entro sei mesi da una società di consulenza indipendente una proposta che preveda remunerazioni in funzione delle prestazioni e non in base a norme rigide».
- 16 La Commissione faceva effettuare uno studio del problema da un «comitato di saggi», cosiddetto «panel Pandolfi» e da un consulente esterno. La relazione del panel Pandolfi, datata 16 settembre 1992, raccomandava in particolare:
- che fossero ricercati «gli strumenti» in base ai quali i dipendenti dell'UKAEA assegnati al JET possano, su loro domanda, ricevere proposte di contratti di agenti temporanei Euratom valevoli fino alla fine della loro assegnazione al progetto JET (raccomandazione n. 1);
 - in caso contrario, che fosse trovato «il mezzo per consentire ai dipendenti dell'UKAEA assegnati al JET e candidati a posti permanenti nella Comunità di essere considerati dalla Commissione come candidati interni, o quanto meno di ottenere un trattamento preferenziale rispetto ai candidati esterni» (raccomandazione n. 2);
 - una proroga del regime di «indennità di conservazione dell'esperienza», negoziato tra l'UKAEA e i sindacati del personale e inteso a compensare, in una certa misura, la differenza tra la retribuzione di questo personale assegnato al JET e quella degli agenti temporanei della Comunità (raccomandazione n. 3).

- 17 Il consiglio del JET si riuniva in assemblea straordinaria il 26 febbraio 1993 per prendere posizione sulle raccomandazioni della relazione del panel Pandolfi. Dalle conclusioni di questa riunione emerge che «una netta maggioranza dei membri del consiglio del JET considera [la raccomandazione n. 1] assolutamente inaccettabile e invita la Commissione a non darvi corso». Per quanto concerne la raccomandazione n. 2, il consiglio del JET rilevava che «la Commissione, nell'ambito dei suoi limiti statuari, ha già adottato provvedimenti che hanno l'effetto di migliorare, altresì per il personale dell'UKAEA messo a disposizione del JET, le possibilità di assunzione in altri posti nell'ambito del programma fusione», e chiedeva alla Commissione di far in modo che tali prassi proseguissero. Il consiglio del JET confermava la propria posizione nella riunione del 13 e 14 ottobre 1993.
- 18 Nella sua relazione al Parlamento del 31 marzo 1993, sulla relazione del panel Pandolfi, la Commissione osservava che «l'attuazione della raccomandazione n. 1 costituirebbe la soluzione più adeguata per la riuscita del progetto». Tuttavia, preso atto delle conclusioni della riunione straordinaria del consiglio del JET del 26 febbraio 1993, la Commissione concludeva che questa attuazione non avrebbe ottenuto, con ogni probabilità, la maggioranza prescritta per le deliberazioni di questo organo. La Commissione rilevava peraltro che l'attuazione di questa raccomandazione avrebbe presupposto la concessione di «biglietti di ritorno» da parte dell'UKAEA, per non far sorgere una nuova discriminazione, stavolta a danno del personale messo a disposizione del JET dai membri diversi dall'UKAEA, e che quest'ultima era contraria alla concessione di siffatti «biglietti di ritorno». Per quanto riguarda la raccomandazione n. 2, la Commissione rilevava che, pur non avendo possibilità di aderirvi per via dei propri limiti statuari, essa aveva adottato, e avrebbe continuato ad adottare, varie misure finalizzate ad agevolare l'evoluzione futura delle carriere del personale del gruppo di lavoro del JET, ivi compreso quello messo a disposizione per il progetto dalla UKAEA. Essa menzionava quindi un programma di formazione allo studio e misure adottate per portare da 35 a 50 il limite di età per le candidature di questo personale a posti nell'ambito del progetto ITER.
- 19 A nome della direzione del JET, il direttore del JET osservava che la raccomandazione n. 1 della relazione del panel Pandolfi era l'unica che avrebbe potuto «garantire il ripristino della pace sociale» (v. punto 11 della citata relazione della Commissione al Parlamento). Il comitato dei rappresentanti del personale del JET (il

JET Staff Representatives Committee o SRC), nonché l'IPMS (Institution of Professionals, Managers and Specialists) e il CPSA (Civil and Public Services Association), le due organizzazioni sindacali rappresentative dell'UKAEA, osservavano a loro volta, in una relazione del 9 febbraio 1993, che né la raccomandazione n. 2 né la raccomandazione n. 3, prese isolatamente, offrivano una soluzione soddisfacente per l'illegittimo trattamento discriminatorio riservato ai dipendenti britannici del gruppo di lavoro del JET. A parer loro, il passaggio a un posto temporaneo comunitario era l'unico mezzo che avrebbe consentito a questi ultimi di essere trattati in modo paritetico rispetto ai loro colleghi per la restante durata del JET e di ottenere prospettive di carriera ragionevoli dopo la fine del progetto.

20 In un comunicato del settembre 1992, pubblicato in risposta alla relazione del panel Pandolfi, indi in una lettera del suo presidente in data 15 marzo 1994, l'UKAEA faceva sapere che essa non era contraria alla raccomandazione n. 1, a condizione che i dipendenti che fossero divenuti agenti temporanei della Comunità si dimettessero dall'UKAEA. Essa esprimeva del pari il proprio sostegno alla raccomandazione n. 2.

21 Dopo che la Commissione bilancio del Parlamento aveva severamente messo in discussione il rigetto della raccomandazione n. 1 da parte del consiglio del JET, «in spregio alle sue responsabilità (...) senza fornire la minima motivazione e quantunque tutte le altre parti interessate fossero favorevoli a questa raccomandazione» (documento di lavoro PE 204.729 del 20 aprile 1993, allegato 19 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94), il Parlamento decideva, nella seduta plenaria del 17 dicembre 1993, di porre sotto riserva una somma di 59 milioni di ECU sul contributo della Comunità al JET (vale a dire oltre la metà del bilancio annuale complessivo del progetto), precisando che questa somma «resterà sotto riserva fintantoché la Commissione e l'UKAEA non accettino di modificare le loro posizioni e le loro normative, che hanno comportato, e seguitano a comportare, effetti discriminatori nei confronti dei cittadini britannici che desiderano divenire agenti della CE». Il Parlamento accordava del pari uno stanziamento di 2 milioni di ECU da utilizzare per risarcire, mediante concessione di assegni, «gli attuali dipendenti del JET che

soddisfacevano i requisiti di assunzione dell'Euratom al momento in cui sono stati messi a disposizione del JET». Il presidente del Parlamento spiegava quanto sopra, in una lettera di cui non risulta la data, inviata al presidente del consiglio del JET (v. allegato 22 dell'atto introduttivo nella causa T-377/94), nei seguenti termini:

«Il Parlamento europeo ha sempre dato il suo pieno appoggio al programma di fusione e, in particolare, al progetto JET, che è uno dei più importanti progetti scientifici comuni in Europa. Tuttavia, il Parlamento non può accettare l'esistenza di procedure discriminatorie nell'ambito di un progetto sostenuto finanziariamente dalla Comunità, né di misure contrarie alla nostra concezione del ruolo dei ricercatori europei.

La ragione della riserva votata quest'anno è quindi direttamente connessa a questo problema irrisolto nell'ambito del JET, come lo è pure lo stanziamento di 2 milioni di ECU. Pertanto, gli sforzi diretti a cancellare la riserva dovrebbero dirigersi nel senso di un regolamento della discriminazione interna, piuttosto che in quello di riduzioni riguardanti il programma. Inoltre, i 2 milioni di ECU andrebbero considerati non già come maggiorazione indebita dei pagamenti a dipendenti privati, bensì come contributo della Comunità al JET in favore di quanti sono stati vittime di procedure di assunzione discriminatorie in passato».

- 22 Il Parlamento e la Commissione sarebbero pervenuti, il 3 maggio 1994, ad un compromesso politico per il disimpegno delle somme poste sotto riserva. I termini di questo compromesso compaiono in una «Note of Understanding» (v. allegato 4 della memoria di replica nella causa T-177/94), che prevede in particolare quanto segue:

«2. Secondo il compromesso, le prassi cosiddette delle "previe dimissioni" e della "dislocazione per sei mesi" saranno soppresse. Sono stati creati 20 posti di grado A, B o C per l'ITER nel 1994; nel 1995 e negli anni successivi la Commissione richiederà 10 posti A, B o C supplementari per ogni anno. Il limite di età nelle procedure di selezione per i posti "fusione" è stato fissato a 50 anni.

3. L'assunzione di questo personale avverrà in base a criteri non discriminatori e tenendo debitamente conto delle realtà sociali (ivi compreso il problema del personale dell'UKAEA all'interno del JET).

4. Il personale dell'UKAEA occupato presso il JET alla data del 24 febbraio 1994 potrà far valere le proprie pretese alla concessione dei 2 milioni di ECU in funzione della durata del rapporto di lavoro riguardante il JET.

(...).

23 Nel corso dell'udienza la convenuta ha precisato, in risposta a un quesito rivolto dal Tribunale, che la somma di 2 milioni di ECU era stata versata nel dicembre 1995 ai dipendenti che soddisfacevano le condizioni richieste, fatta salva una trattenuta del 10,2% che è oggetto di controversia in materia di previdenza sociale tra l'UKAEA e il Department of Social Security. Questa somma sarebbe stata ripartita tra i dipendenti interessati dell'UKAEA in funzione della durata della loro messa a disposizione presso il JET, sulla base di 700 UKL (lire sterline) per anno di servizio. Essa rappresentava, in media, un pagamento dell'ordine di 5 000-10 000 UKL. Secondo i ricorrenti, questo versamento va considerato come gesto di buona volontà nei loro confronti da parte del Parlamento, quale riconoscimento della situazione di discriminazione predominante all'interno del JET, e in nessun modo come un'adeguata compensazione per tale discriminazione. La Commissione ritiene, essa pure, che si tratti di un pagamento a carattere discrezionale ed *ex gratia*, concesso dal Parlamento in considerazione della situazione «spiacevole» che esso aveva scoperto.

24 Risulta dalle risposte della convenuta ad altri quesiti rivolte dal Tribunale che, tra il 1993 e il 1996, il numero di dipendenti dell'UKAEA messi a disposizione del JET era pari ad almeno 230. Per contro, il numero degli agenti temporanei della Comunità messi a disposizione del JET è passato da 163 del 1° gennaio 1993 a 117 del 1° gennaio 1996. Nel gruppo di lavoro del progetto è del pari ricompreso il

personale a tempo determinato fornito da società esterne, alcuni agenti messi a disposizione dalla direzione generale Scienza, ricerca e sviluppo (DG XII) e varie altre categorie di persone in distacco per brevi periodi in base a diversi regimi.

Procedimento amministrativo precontenzioso

25 Successivamente alla pubblicazione della relazione del panel Pandolfi, i ricorrenti nelle presenti cause, tutti cittadini britannici, dipendenti dell'UKAEA e messi a disposizione del JET, inoltravano al direttore del JET, ciascuno per proprio conto, con lettere recanti date comprese tra il 18 e 29 gennaio 1993 per i ricorrenti Altmann e a. e tra il 28 settembre e il 19 ottobre 1993 per i ricorrenti Casson e a., una domanda di assunzione come agenti temporanei della Comunità. Tali domande rimanevano prive di risposta.

26 I ricorrenti Altmann e a. presentavano due reclami identici, recanti le date del 12 e del 17 agosto 1993, avverso il rigetto tacito delle loro domande. Analogamente, i ricorrenti Casson e a. presentavano due reclami identici, recanti le date del 14 aprile e del 20 maggio 1994, contro il rigetto tacito delle loro domande. Questi reclami venivano tutti trasmessi al segretario generale della Commissione, al segretario generale del Consiglio, al direttore del JET e al presidente del consiglio del JET.

27 Con tali reclami i ricorrenti, richiamandosi in particolare agli argomenti addotti nella loro petizione al Parlamento, chiedevano:

«— l'assunzione dei firmatari come "altro personale" ai sensi dell'art. 8.5 dello statuto dell'impresa comune JET e, quindi, come agenti temporanei della Comunità;

— che si vigilasse affinché i firmatari fossero assunti a condizioni identiche a quelle degli altri agenti temporanei della Comunità assunti a norma dell'art. 8.5, del detto statuto e, in particolare, che essi potessero valersi dell'accordo stipulato tra la Commissione e l'associazione professionale di questi altri dipendenti relativo al posto che deve essere accordato in futuro a questi ultimi come agenti temporanei della Comunità;

— in alternativa e in subordine, l'abrogazione delle "regole", istituite in seno al JET in seguito alla sentenza [Ainsworth] e aventi lo scopo e l'effetto di perpetuare la discriminazione illegittima, censurata dalla Corte al punto 26 della detta sentenza (...);

e

— in ogni caso, il risarcimento ai firmatari di tutte le perdite da essi subite in conseguenza di tutto quanto forma oggetto del reclamo».

28 Soltanto la Commissione dava risposta a queste due serie di reclami, respingendoli con due decisioni (in prosieguo: le «decisioni»), formulate in termini praticamente identici: la prima, in data 14 gennaio 1994 (in prosieguo: la «decisione Altmann»), inviata ai ricorrenti Altmann e a. e a questi ultimi pervenuta verso la fine dello stesso mese; la seconda, in data 16 settembre 1994 (in prosieguo: la «decisione Casson»), inviata ai ricorrenti Casson e a. con lettera intestata all'ufficio amministrativo e del personale del JET, recante data 27 ottobre 1994 e pervenuta ai suoi destinatari verso l'inizio del mese di novembre 1994.

29 In ciascuna delle due decisioni la Commissione precisava che essa rispondeva «ai dipendenti dell'impresa comune JET di Culham che hanno inoltrato reclami ai sensi dell'art. 90, n. 2, dello Statuto del personale», diretti contro la decisione tacita di rigetto della loro domanda di assunzione come agenti temporanei, «presentata all'autorità che ha il potere di nomina».

30 Quanto al merito, in queste decisioni la Commissione argomentava, in particolare, che l'assunzione dei ricorrenti come agenti temporanei della Comunità sarebbe stata contraria all'art. 8.4 dello statuto del JET e che il consiglio del JET aveva deliberato, nella riunione 26 febbraio 1993, di chiedere alla Commissione di non procedere in base alla raccomandazione n. 1 della relazione del panel Pandolfi.

Procedimento e conclusioni delle parti

31 Con atto introduttivo depositato nella cancelleria del Tribunale il 22 aprile 1994, i ricorrenti Altmann e a. hanno proposto un ricorso diretto, in un primo momento, contro la Commissione e il consiglio del JET, nella causa T-177/94.

32 Con atto introduttivo depositato nella cancelleria del Tribunale il 24 novembre 1994, i ricorrenti Casson e a. hanno proposto un ricorso analogo, anch'esso inizialmente diretto contro la Commissione e il consiglio del JET, nella causa T-377/94.

33 Con ordinanza 16 dicembre 1994 il Tribunale (Terza Sezione) ha dichiarato il ricorso nella causa T-177/94 manifestamente irricevibile in quanto diretto contro il consiglio del JET.

34 Con lettera 15 febbraio 1995 al cancelliere del Tribunale, i ricorrenti hanno dichiarato di accettare l'ordinanza 16 dicembre 1994 nonché il fatto che la Commissione fosse considerata come unica parte convenuta in entrambe le cause T-177/94 e T-377/94.

- 35 Con ordinanze 13 gennaio e, rispettivamente, 7 aprile 1995, il Consiglio è stato ammesso ad intervenire nelle cause T-177/94 e T-377/94 a sostegno delle conclusioni della convenuta.
- 36 Le cause T-177/94 e T-377/94 sono state riunite con ordinanza 7 aprile 1995.
- 37 Con decisione del Tribunale 19 settembre 1995, con decorrenza dal 1° ottobre 1995, il giudice relatore nelle cause riunite T-177/94 e T-377/94 è stato assegnato alla Seconda Sezione, alla quale le dette cause sono state conseguentemente attribuite.
- 38 Su relazione del giudice relatore, il Tribunale (Seconda Sezione) ha deciso di passare alla fase orale e, con lettere 12 dicembre 1995 e 8 marzo 1996, ha ammonito le parti a rispondere per iscritto a taluni quesiti prima dell'udienza, nell'ambito delle misure di organizzazione del procedimento di cui all'art. 64 del regolamento di procedura. Le risposte dei ricorrenti sono state depositate il 22 gennaio 1996 e quelle della convenuta il 15 febbraio e il 21 marzo 1996.
- 39 Con lettera al cancelliere 18 marzo 1996 il patrocinante dei ricorrenti ha comunicato al Tribunale che il signor D. Hurford, 26° ricorrente nella causa T-177/94, aveva presentato le dimissioni dal JET e non intendeva proseguire il procedimento.
- 40 Le parti sono state sentite nelle loro difese orali e nelle risposte fornite ai quesiti del Tribunale all'udienza del 28 marzo 1996.

41 Tutti i ricorrenti concludono, in termini identici, che il Tribunale voglia:

- 1) dichiarare che, per quanto riguarda la messa a disposizione dei ricorrenti presso il JET a partire dalla sentenza Ainsworth, l'applicazione dello statuto e delle norme integrative di quest'ultimo è stata discriminatoria e arbitraria;
- 2) ordinare alla Commissione di prendere i provvedimenti necessari per consentire ai ricorrenti di divenire agenti temporanei della Comunità per la durata del progetto JET, vuoi come «altro personale» vuoi in altro modo;
- 3) ordinare alla Commissione di prendere i provvedimenti intesi ad eliminare qualsiasi prassi amministrativa avente lo scopo o l'effetto di:
 - a) impedire o dissuadere i membri del consiglio del JET dal concedere ai ricorrenti «biglietti di ritorno» per ottenere lo status di agente temporaneo della Comunità, o
 - b) impedire od ostacolare le candidature dei ricorrenti a posti presso il JET in quanto modificherebbero in tal modo il loro status e diverrebbero agenti temporanei della Comunità, o
 - c) impedire od ostacolare le candidature dei ricorrenti a siffatti posti a condizioni identiche a quelle degli altri dipendenti del gruppo di lavoro del JET;
- 4) in quanto il Tribunale:
 - a) ritenga che una qualsiasi delle prassi o situazioni lamentate dai ricorrenti sia una conseguenza necessaria dello statuto, c/o

- b) le norme dello statuto impediscano o ostacolino l'applicazione di uno qualsiasi dei provvedimenti richiesti dai ricorrenti,

dichiarare che lo statuto è, sotto questi aspetti, discriminatorio, ingiustificato e, conseguentemente, illegittimo;

- 5) ordinare alla Commissione di prendere tutti i provvedimenti necessari per modificare lo statuto alla luce di ogni accertamento effettuato in base al punto 4 delle conclusioni;
- 6) ordinare alla Commissione di attuare tutte le raccomandazioni contenute nella relazione del panel Pandolfi;
- 7) ordinare alla Commissione il risarcimento ai ricorrenti delle perdite cagionate dall'ingiustificata discriminazione posta in essere nei loro confronti, vale a dire le perdite economiche subite a partire dalla sentenza della Corte nella causa Ainsworth, le perdite subite relativamente alle loro possibilità di carriera e, ove ciò sia giustificato, le perdite di anzianità nel grado e di diritti a pensione che ne derivano;
- 8) definire le linee direttrici che la Commissione dovrà seguire nel valutare perdite e danni cagionati ai ricorrenti, nonché i termini entro i quali essa dovrà fare proposte concrete volte a risarcirli;
- 9) condannare la convenuta alle spese;
- 10) conformemente allo statuto della Corte e/o al suo regolamento di procedura, adottare ogni misura e concedere ogni risarcimento ulteriori che esso riterrà necessari, giusti o equi.

42 La convenuta conclude che il Tribunale voglia:

— respingere i ricorsi integralmente;

— statuire sulle spese come di diritto.

43 La parte interveniente, dopo aver precisato che il suo intervento è limitato al sostegno delle conclusioni della Commissione relative al rigetto del ricorso in quanto quest'ultimo pone in contestazione la legittimità e la validità dello statuto del JET, conclude che il Tribunale voglia:

— respingere i ricorsi;

— statuire sulle spese come di diritto.

Sulla ricevibilità

A — *Sulla portata e sulla ricevibilità di alcune delle conclusioni dei ricorrenti*

44 Preliminarmente, il Tribunale ricorda che esso è competente a conoscere del presente ricorso, nel quale i ricorrenti non hanno la qualità di dipendenti o agenti della Comunità, ma la rivendicano (v. punti 33-36 della citata ordinanza 16 dicembre 1994).

45 In particolare, tenuto conto del riferimento espresso fatto nell'atto introduttivo all'art. 73 del regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee (in prosieguo: il «RAA») e agli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale delle Comunità europee (in prosieguo: lo «Statuto del personale»), di cui i ricorrenti hanno del resto seguito l'iter prescritto, il Tribunale ritiene che il primo punto delle loro conclusioni, eventualmente in combinato con il decimo, va interpretato nel senso che esso è diretto, in via principale, all'annullamento della decisione Altmann o, secondo il caso, della decisione Casson. Queste due decisioni, che respingono i reclami proposti dai ricorrenti contro le decisioni di rigetto tacito opposte alle loro domande di assunzione come agenti temporanei della Comunità, sono atti recanti pregiudizio ai sensi degli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale. Poiché i ricorrenti hanno osservato le norme procedurali previste da questi articoli, le suddette conclusioni dirette all'annullamento sono ricevibili.

46 Quanto al quarto punto delle conclusioni, con il quale i ricorrenti chiedono formalmente al Tribunale di pronunciarsi in ordine alla validità dello statuto, esso altro non è se non l'espressione procedurale della facoltà offerta dall'art. 156 del Trattato CEEA ad ogni parte, nell'ambito di una controversia in cui sia posto in contestazione un regolamento del Consiglio o della Commissione, di far valere i motivi previsti all'art. 146, primo comma, del Trattato CEEA per dedurre dinanzi al giudice comunitario l'inapplicabilità di questo regolamento. Tale punto delle conclusioni, non essendo presentato in maniera autonoma, bensì in via incidentale a sostegno delle conclusioni principali dirette all'annullamento delle decisioni impugnate, va anch'esso dichiarato ricevibile (argomenta a contrario dalle sentenze della Corte 16 luglio 1981, causa 33/80, Albini/Consiglio e Commissione, Racc. pag. 2141, 11 luglio 1985, cause riunite 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 e 10/84, Salerno e a./Commissione e Consiglio, Racc. pag. 2523, e 7 luglio 1987, cause riunite 89/86 e 91/86, Étoile commerciale e CNTA/Commissione, Racc. pag. 3005).

47 Per contro, conformemente ad una giurisprudenza costante, vanno dichiarate irricevibili le conclusioni dirette a che siano emessi ordini (punti secondo, terzo, quinto e sesto delle conclusioni). Invero, non compete al giudice comunitario rivolgere ordini alle istituzioni nell'ambito del controllo di legittimità da esso svolto, fermo restando che incombe all'amministrazione interessata adottare i provvedimenti che l'esecuzione di una sentenza pronunciata nell'ambito di un

ricorso di annullamento importa (sentenza della Corte 13 dicembre 1989, causa C-100/88, Oyowe e Traore/Commissione, Racc. pag. 4285, punto 19; v., da ultimo, sentenza del Tribunale 13 dicembre 1995, causa T-109/94, Windpark Groothusen/Commissione, Racc. pag. II-3007).

B — *Sull'eccezione relativa all'autorità della cosa giudicata*

Argomenti delle parti

48 Nell'ambito del suo intervento, limitato al contenzioso sulla legittimità dello statuto del JET, il Consiglio fa valere che la sentenza Ainsworth riveste autorità di cosa giudicata nei confronti di quei ricorrenti che già erano parti nel procedimento (v. sentenza della Corte 16 febbraio 1965, causa 14/64, Barge/Alta Autorità, Racc. pag. XI-4). Poiché la Corte avrebbe confermato la legittimità del sistema di assunzione previsto dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, i detti ricorrenti non avrebbero titolo per dedurre lo stesso motivo nell'ambito di un ricorso successivo. Il Consiglio ricorda che, del resto, con ordinanza 1° aprile 1987 (cause riunite 159/84, 267/84, 12/85 e 264/85, Ainsworth e a./Commissione, Racc. pag. 1579), la Corte ha dichiarato che i vari ricorsi introdotti dai signori Ainsworth e a. successivamente alla sentenza Ainsworth «[tendevano] agli stessi fini, basandosi sugli stessi mezzi dei ricorsi che [avevano] dato luogo» a questa sentenza e che «quindi, [tali] ricorsi (...) [andavano] dichiarati irricevibili».

49 I ricorrenti ribattono a loro volta che essi sono legittimati a far valere i mutamenti di circostanze sopravvenuti dopo la pronuncia della sentenza Ainsworth.

Giudizio del Tribunale

50 Discende da una giurisprudenza consolidata che l'autorità della cosa giudicata insita nella sentenza con la quale la Corte ha respinto il ricorso dei signori

Ainsworth e a. può precludere la ricevibilità del presente ricorso soltanto se i due ricorsi in parola riguardino le stesse parti, abbiano lo stesso oggetto e siano fondati sui medesimi motivi (sentenze della Corte 19 settembre 1985, cause riunite 172/83 e 226/83, Hoogovens Groep/Commissione, Racc. pag. 2831, punto 9, e 22 settembre 1988, cause riunite 358/85 e 51/86, Francia/Parlamento, Racc. pag. 4821, punto 12; sentenza del Tribunale 8 marzo 1990, causa T-28/89, Maindiaux e a./CES, Racc. pag. II-59, punto 23).

51 Al riguardo, occorre rilevare che i presenti ricorsi mirano, in via principale, all'annullamento di decisioni della Commissione distinte da quelle controverse nella causa Ainsworth e hanno quindi un oggetto differente da quello a suo tempo proposto dai ricorrenti Ainsworth e a. Invero, come il Tribunale ha già precisato nella citata sentenza Maindiaux/CES (punto 23), l'atto di cui si chiede l'annullamento costituisce un elemento essenziale che permette di caratterizzare l'oggetto di un ricorso. Quanto alla citata ordinanza della Corte 1° aprile 1987, Ainsworth e a./Commissione, richiamata dal Consiglio, essa non è affatto pertinente poiché la Corte ha constatato in essa, per l'appunto, che i ricorsi proposti dai signori Ainsworth e a. successivamente alla sentenza 15 gennaio 1987 «[tendevano] agli stessi fini» rispetto ai ricorsi che avevano dato luogo a questa sentenza, vale a dire l'annullamento di una stessa decisione del direttore dell'impresa comune.

52 Peraltro, sebbene le censure formulate a sostegno dei presenti ricorsi coincidano in qualche misura con quelle dedotte nella causa Ainsworth, i ricorrenti nella presente causa fanno anche valere altri motivi di fatto e di diritto, posto che essi deducono, per l'appunto, il venir meno delle giustificazioni obiettive per la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, accolte dalla Corte nella suddetta causa.

53 L'eccezione relativa alla cosa giudicata, sollevata dall'interveniente, deve pertanto essere respinta. Nell'ambito dell'esame nel merito, occorrerà tener conto al tempo stesso della sentenza Ainsworth e delle questioni nuove prospettate con i presenti ricorsi.

Sulle conclusioni dirette all'annullamento

Motivi e argomenti principali delle parti

- 54 A sostegno delle proprie conclusioni dirette all'annullamento, i ricorrenti deducono in sostanza un unico motivo, relativo alla violazione dei principi fondamentali di parità di trattamento e di divieto di discriminazioni fondate sulla cittadinanza.
- 55 Essi argomentano, da un lato, che i dipendenti britannici del gruppo di lavoro del JET vengono trattati in modo peggiore rispetto agli altri dal punto di vista delle garanzie di occupazione al termine del progetto e, dall'altro, che la loro retribuzione e le loro condizioni di lavoro sono notevolmente inferiori a quelle degli altri dipendenti del gruppo di lavoro del JET.
- 56 Questa disparità di trattamento, stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, si sarebbe aggravata in seguito alla sentenza Ainsworth, ma non sarebbe più obiettivamente giustificata, contrariamente a quanto aveva allora stabilito la Corte, per via dei mutamenti sopravvenuti nella situazione di fatto. Sul punto, i ricorrenti fanno essenzialmente valere che il JET non può più essere considerato un progetto a breve termine e che l'UKAEA stessa riconosce attualmente che l'assunzione come agenti temporanei della Commissione dei suoi dipendenti messi a disposizione del JET non creerebbe turbative al buon funzionamento della sua organizzazione.
- 57 Inoltre i rimedi per tale disparità di trattamento, quali sono stati individuati dalla sentenza Ainsworth, segnatamente la possibilità per i cittadini britannici di essere messi a disposizione del progetto da membri del JET diversi dall'UKAEA e di accedere in tal modo allo status di agenti temporanei della Comunità, verrebbero resi inoperanti da varie prassi poste in essere dalla direzione e dai membri del consiglio del JET a partire dal 1987.

- 58 I ricorrenti menzionano segnatamente, con particolare riferimento ai casi dei signori H. Altmann e A. Hubbard nel 1987, del signor A. Gondhalekar nel 1989, dei signori G. Fishpool e R. Shaw nel 1993, l'esistenza di una pratica concordata tra i membri del JET intesa a impedire l'assunzione dei cittadini britannici ad opera di un membro diverso dall'UKAEA, finalizzata alla messa a disposizione del gruppo di lavoro del progetto.
- 59 Inoltre, la direzione e i membri del JET farebbero in modo che i dipendenti britannici di questo gruppo di lavoro, una volta assunti e messi a disposizione del progetto dall'UKAEA, siano impediti, o quanto meno dissuasi dal cambiare datore di lavoro, per effetto della regola cosiddetta delle «previe dimissioni», che sarebbe stata specificamente introdotta nel 1987 allo scopo di subentrare alle pratiche censurate dalla Corte. Peraltro, risulterebbe in particolare dalla decisione adottata dalla Commissione il 28 dicembre 1994 nei confronti del signor Peter Stott, il cui annullamento forma oggetto del ricorso Stott/Commissione, causa T-99/95, che una versione di questa regola è stata mantenuta in vigore, ad onta di quanto disposto dalla «Note of Understanding» 3 maggio 1994 (v. precedente punto 22).
- 60 Per giunta, la prassi consistente nell'esigere da ogni candidato di trovare un'organizzazione membro che accetti di metterlo a disposizione del JET e nel rifiutare ogni assunzione di candidati a posti comunitari temporanei a titolo di «altro personale» non risponderebbe più a prescrizioni di buona gestione, contrariamente a quanto aveva statuito la Corte nel 1987, dato il mutamento delle circostanze. Sul punto, i ricorrenti fanno valere, in sostanza, che né il fatto di essere dipendenti dell'UKAEA né i «biglietti di ritorno» concessi ai dipendenti non britannici del JET procurano garanzie di occupazione al termine del progetto, al punto che la Commissione avrebbe offerto talune garanzie di occupazione, dalle quali essi stessi sono stati esclusi, ai propri agenti temporanei messi a disposizione del JET.
- 61 Di conseguenza, proseguono i ricorrenti, il rifiuto della Commissione, nelle decisioni Altmann e Casson, di assumerli come «altro personale», come pure sarebbe consentito a loro avviso dall'art. 8.5 dello statuto, è errato e discriminatorio. Inoltre la Commissione avrebbe, in queste decisioni, disconosciuto la portata degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto.

- 62 In subordine, per il caso in cui fosse accertato che questo rifiuto della Commissione è la conseguenza necessaria delle norme dello statuto, che le impediscono di adottare i provvedimenti idonei a porre fine alla discriminazione di cui si asseriscono vittime, i ricorrenti assumono che tale statuto sarebbe illegittimo, essendo venuta meno qualsiasi giustificazione obiettiva per la disparità di trattamento da esso prevista.
- 63 La convenuta contesta che le circostanze di fatto siano mutate a tal punto da rimettere in discussione il ragionamento della Corte nella sentenza Ainsworth e fa valere che, in ogni caso, la giustificazione obiettiva della disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto non è affatto venuta meno, talché non vi sarebbe alcun motivo per giungere, nella presente causa, ad una conclusione contraria a quella alla quale era pervenuta la Corte nel 1987.
- 64 La Commissione argomenta al riguardo che il JET resta per definizione un'impresa temporanea, rispetto alla quale l'UKAEA, organizzazione ospitante, si trova in una situazione del tutto speciale. Sebbene l'UKAEA non si sia opposta alla raccomandazione n. 1 della relazione del panel Pandolfi, la sua insistenza affinché i suoi dipendenti presentino le dimissioni dai suoi uffici quando divengono agenti temporanei della Comunità porrebbe solo in evidenza la dicotomia riconosciuta come giustificata dalla Corte.
- 65 La convenuta precisa che il fondamentale argomento che giustifica la distinzione operata tra i dipendenti dell'UKAEA e il personale temporaneo della Comunità è quello di evitare una discriminazione all'interno del personale dell'UKAEA che presta lavoro a Culham o, per estensione, all'interno del personale dell'UKAEA nel suo complesso. I dipendenti dell'UKAEA effettuerebbero infatti lo stesso tipo di lavoro, nello stesso stabilimento, nella stessa città o nello stesso paese dei dipendenti dell'UKAEA messi a disposizione del JET, ma sarebbero assoggettati a condizioni differenti. Siffatta disparità di trattamento non sarebbe giustificata.

- 66 La convenuta nega peraltro qualsiasi responsabilità nelle prassi discriminatorie asserite dai ricorrenti, di cui contesta del pari l'effettività.
- 67 La convenuta fa inoltre valere che l'art. 8.4 dello statuto esclude espressamente l'assunzione, per posti temporanei, di personale messo a disposizione dall'UKAEA, circostanza che necessariamente comporta il rigetto della domanda dei ricorrenti. Essa riconosce che l'art. 8.5 prevede l'assunzione di «altro personale», tuttavia precisa che nessuna assunzione di questo tipo è stata effettuata e sostiene che i ricorrenti non vi hanno alcun diritto, né in base allo statuto né alla luce della sentenza Ainsworth.
- 68 La convenuta aggiunge che l'assunzione dei ricorrenti come «altro personale», ai sensi dell'art. 8.5 dello statuto, andrebbe del pari resa accessibile ai dipendenti messi a disposizione del JET dagli altri membri, pena la creazione di una nuova discriminazione priva di giustificazione obiettiva nei confronti di questi ultimi dipendenti.
- 69 Secondo la Commissione, un simile ampliamento minerebbe alle fondamenta il sistema di assunzione istituito dallo statuto, la cui legittimità è stata riconosciuta dalla Corte nella sentenza Ainsworth.
- 70 Infine, con riguardo alla regola delle «previe dimissioni», la convenuta sostiene che risulta in particolare dagli artt. 8.4 dello statuto e 9.1 delle norme integrative che, se un dipendente del gruppo di lavoro del JET cambia datore di lavoro, perde automaticamente il proprio posto nel JET e deve quindi nuovamente sottoporsi al procedimento di assunzione disciplinato dall'art. 5 delle norme integrative.

- 71 Nell'ambito del suo intervento, limitato al contenzioso sulla legittimità dello statuto del JET, il Consiglio fa valere che il sistema di assunzione previsto dall'art. 8 dello statuto era ed è legittimo e valido e che nessuna disposizione lo obbliga a modificare lo statuto in ordine a tale punto.
- 72 Il Consiglio argomenta che, poiché dalla sentenza Ainsworth discende che lo statuto era valido alla data della sua adozione ed è rimasto tale almeno fino alla data della sentenza, i presenti ricorsi presuppongono che esso abbia successivamente perduto la sua validità in conseguenza di un mutamento sostanziale delle circostanze. A suo parere, tale presupposto è errato in fatto e in diritto.
- 73 Anzitutto, i ricorrenti non avrebbero affatto dimostrato l'esistenza di un tale mutamento di fatto. La situazione di fatto alla data di adozione dello statuto, in particolare la durata limitata del progetto JET nonché la speciale posizione dell'UKAEA rispetto all'impresa comune, sarebbe rimasta fundamentalmente immutata.
- 74 L'interveniente aggiunge che, se anche si fossero effettivamente prodotte le modificazioni asserite dai ricorrenti, la validità dello statuto non sarebbe per questo menomata, in quanto i suoi termini consentono una certa flessibilità di applicazione, in funzione dell'evoluzione della situazione di fatto. Gli stessi ricorrenti ammetterebbero che lo statuto non impedisce alla Commissione di adottare i provvedimenti idonei a porre rimedio alla discriminazione a loro dire operata nei loro confronti. Di conseguenza, l'applicazione dello statuto rientrerebbe nel potere discrezionale delle istituzioni competenti e non potrebbe in nessun modo configurare una illegittimità.
- 75 L'interveniente sostiene inoltre che, se anche lo statuto non consentisse alcuna flessibilità di applicazione, il semplice mutamento della situazione di fatto non sarebbe sufficiente ad infirmarne la validità. Il principio di legittimità (sentenza della Corte 13 febbraio 1979, causa 101/78, Granaria, Racc. pag. 623, punto 5) implicherebbe che un atto legittimamente adottato dalle istituzioni comunitarie

resta legittimo e valido fintantoché non sia stato abrogato da un atto successivo o dichiarato invalido da un giudice competente. Il principio di legittimità e, soprattutto, quello della certezza del diritto imporrebbero quindi il mantenimento e la stabilità di una situazione giuridica. Se la successiva evoluzione della situazione di fatto nel contesto della quale un determinato atto normativo è stato adottato dovesse influire sulla validità di quest'ultimo, i suoi destinatari verserebbero, secondo il Consiglio, in una situazione di incertezza per quanto riguarda i loro diritti ed obblighi.

76 Infine, il Consiglio fa valere che qualsiasi modificazione dell'art. 8 dello statuto è subordinata al procedimento previsto dall'art. 24 del medesimo, il quale prevede che, qualora un membro dell'impresa comune presenti una proposta di emendamento dello statuto e il consiglio del JET accolga tale proposta, la Commissione ne propone l'approvazione al Consiglio in conformità degli artt. 50 e 47 del Trattato Euratom.

77 Nella sua memoria di intervento, depositata prima dell'adozione della sua citata decisione 7 maggio 1996, 96/305/Euratom, il Consiglio ha precisato che, se la Commissione proponesse una modifica del sistema di assunzione, esso esaminerebbe la modifica proposta tenendo conto della situazione di fatto esistente alla data del suo esame. Esso ha aggiunto che, nel caso in cui gli venisse presentata una proposta di proroga del progetto JET, esso potrebbe stabilire se tale proroga giustifichi la revisione del sistema di assunzione previsto all'art. 8 dello statuto.

Giudizio del Tribunale

A — Considerazioni preliminari

78 Sebbene i ricorrenti abbiano formulato le loro censure, in via principale, contro le decisioni della Commissione di non assumerli come «altro personale» ai sensi degli artt. 8.1 e 8.5 dello statuto e abbiano posto in contestazione la validità di tale

statuto solo in subordine, i loro ricorsi muovono nel loro complesso dalla tesi centrale secondo cui, a seguito di un mutamento delle circostanze di fatto, le diverse conclusioni alle quali era pervenuta la Corte nella causa Ainsworth andrebbero riesaminate e, attualmente, non esisterebbe più alcuna giustificazione obiettiva per la disparità di trattamento o la discriminazione di cui si asseriscono vittime.

79 I principi generali di parità di trattamento e di divieto di discriminazioni fondate sulla cittadinanza sono principi fondamentali del diritto comunitario di cui la Corte e il Tribunale sono chiamati a garantire l'osservanza; ne consegue che occorre prioritariamente esaminare, alla luce degli argomenti delle parti, le questioni connesse, da un lato, all'esistenza di una disparità di trattamento o di una discriminazione nell'ambito dell'impresa comune JET e, dall'altro, alle conseguenze di un'eventuale evoluzione della situazione di fatto, a partire dalla sentenza Ainsworth, sulla legittimità delle decisioni adottate dalla Commissione in base agli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto.

80 Preliminarmente a questo esame, va respinto l'argomento della convenuta secondo il quale, data la considerevole similarità dei ricorsi, la sentenza Ainsworth andrebbe considerata come un «precedente vincolante» per il Tribunale nella presente causa. È sufficiente rilevare, al riguardo, che il Tribunale è vincolato da una decisione della Corte solo nei casi stabiliti dall'art. 55 dello Statuto (CEEA) della Corte [art. 54 dello Statuto (CE) della Corte], da un lato, e in forza del principio dell'autorità della cosa giudicata, dall'altro (v. precedenti punti 50 e seguenti).

B — *Sull'effettività dell'asserita disparità di trattamento*

81 È assodato che l'impresa comune JET è un progetto comunitario. Risulta dal pari dal fascicolo che tutti i dipendenti del gruppo di lavoro del progetto si trovano in una situazione analoga, qualunque sia l'organizzazione membro che li ha messi a disposizione dell'impresa comune. Tutti lavorano infatti esclusivamente per il

progetto nell'ambito di uno stesso gruppo di lavoro e sotto la direzione di uno stesso direttore. Essi sono stati assunti in base agli stessi concorsi e promossi soltanto in base ai loro meriti, senza tener conto di chi sia il loro datore di lavoro ufficiale.

82 Tuttavia, in forza degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, il personale messo a disposizione del JET dall'UKAEA, organizzazione ospitante, seguita ad essere impiegato da questa organizzazione alle condizioni di assunzione da essa previste, mentre il personale messo a disposizione del JET dai membri dell'impresa comune diversi dall'UKAEA viene assunto in posti di agente temporaneo della Comunità.

83 Emerge peraltro dal fascicolo che un rilevante numero di dipendenti del gruppo di lavoro del progetto non aveva, prima della sua messa a disposizione del JET, alcun rapporto con l'organizzazione membro che li ha messi a disposizione. Così, 97 cittadini britannici, pari al 45% dei dipendenti britannici del JET, erano in questa situazione rispetto all'UKAEA all'epoca in cui è stata presentata una petizione al Parlamento (v. allegato 10 della stessa petizione) e, stando alla risposta da loro fornita ad un quesito scritto del Tribunale, 30 dei 71 ricorrenti sono stati assunti dall'UKAEA solo dopo essere stati selezionati dal JET. Risulta del pari dalla risposta della convenuta ad un altro quesito scritto del Tribunale che almeno 39 dei 117 agenti temporanei della Comunità che lavoravano per il JET alla data del 1° gennaio 1996 non avevano alcun rapporto di lavoro pregresso con il membro del JET che li ha messi a disposizione.

84 È assodato, nel caso di specie, che i dipendenti messi a disposizione del JET dall'UKAEA ricevono una retribuzione nettamente inferiore a quella percepita dai dipendenti assunti come agenti temporanei delle Comunità.

85 I ricorrenti affermano tuttavia di essere ben più preoccupati per una seconda disparità di trattamento, relativa alle garanzie di occupazione, che nella causa Ainsworth non era stata fatta valere. Al riguardo, dal fascicolo emerge, e ciò non viene del

resto contestato dalla Commissione, che i dipendenti messi a disposizione dell'impresa comune dall'UKAEA non hanno le stesse opportunità di accedere ai posti comunitari permanenti riconosciute ai dipendenti messi a disposizione dagli altri membri e assunti dalla Commissione in posti temporanei. Questi ultimi, in quanto «candidati interni», fruiscono infatti di vari vantaggi e posizioni preferenziali in materia di assunzione nel pubblico impiego comunitario.

86 Tali vantaggi e posizioni preferenziali discendono in particolare:

— dall'art. 29, n. 1, lett. b), dello Statuto del personale, il quale dispone che l'APN, per assegnare i posti vacanti, può bandire concorsi esterni solo dopo aver esaminato le possibilità di organizzare concorsi interni nell'ambito dell'istituzione. Nella sentenza 31 marzo 1965, causa 16/64, Rauch/Commissione (Racc. pag. 173), la Corte ha precisato che l'espressione «concorsi interni nell'ambito dell'istituzione» riguarda tutte le persone che si trovano a qualunque titolo a servizio di questa. Ne consegue che gli agenti temporanei o ausiliari possono essere ammessi ai concorsi interni;

— dall'art. 1, n. 1, lett. g), dell'allegato III dello Statuto del personale, che prevede, nel caso in cui un bando di concorso specifichi un limite di età, un innalzamento di tale limite a favore degli agenti in servizio da almeno un anno.

87 Orbene, in forza dell'art. 101 del Trattato CEEA, l'Euratom ha stipulato con il governo del Giappone, il governo della Federazione della Russia e il governo degli Stati Uniti d'America, il 21 luglio 1992, un accordo di cooperazione concernente le attività di progettazione ingegneristica del reattore sperimentale termonucleare internazionale (in prosieguo: l'«accordo ITER-EDA»; GU L 244, pag. 14). È assodato che il personale che la parte Euratom si è impegnata a mettere a disposizione di questo progetto tramite accordi relativi al distacco di personale, ai sensi dell'art. 8 di detto accordo, viene assunto in posti comunitari, circostanza che ha comportato, a partire dal 1994, la creazione graduale di varie decine di posti comunitari, posti che rappresentavano uno sbocco del tutto naturale, tenuto conto delle loro

conoscenze scientifiche e tecniche, per le persone che attualmente lavorano per il progetto JET (v., al riguardo, punto 3 della «Note of Understanding» scambiata tra la Commissione e il Parlamento).

- 88 Pur avendo la Commissione portato a 50 anni il limite di età per le candidature esterne ai posti ITER, tale misura non è idonea a stabilire un'effettiva parità di trattamento, per l'accesso a questi posti, tra le due categorie di personale che compongono il gruppo di lavoro del progetto JET, come è testimoniato in particolare dai casi del signor Harbour (nel 1992) e del signor Gondhalekar (nel 1994), esposti negli allegati 12 e 15 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94.
- 89 Emerge del resto dalla risposta fornita dalla convenuta ad un quesito scritto del Tribunale che la percentuale di dipendenti del JET che ottengono un posto permanente presso la Commissione, in particolare nell'ambito del progetto ITER, dopo il loro periodo di messa a disposizione del JET, è notevolmente più elevata nel caso dei dipendenti messi a disposizione dei membri diversi dall'UKAEA che non nel caso dei dipendenti messi a disposizione da quest'ultima. Al riguardo la convenuta ha fornito i seguenti dati riguardanti singolarmente gli anni 1992, 1993, 1994 e 1995:

	1992	1993	1994	1995
a) Totale dipendenti non UKAEA che hanno lasciato il JET	18	25	17	10
b) Dipendenti non UKAEA che hanno ottenuto un posto alla Commissione	15	21	13	8
c) Dipendenti non UKAEA che si sono avvalsi del loro «biglietto di ritorno»	3	1	2	0
d) Totale dipendenti UKAEA che hanno lasciato il JET	23	8	16	21
e) Dipendenti UKAEA che hanno ottenuto un posto alla Commissione (su concorso esterno)	0	2	2	1
f) Dipendenti UKAEA che hanno fatto ritorno all'UKAEA	1	2	5	4

90 In terzo luogo, emerge del pari dal fascicolo che la Commissione ha ripetutamente offerto, tra il 1988 e il 1993, garanzie di occupazione futura agli agenti temporanei della Comunità messi a disposizione del JET, in particolare impegnandosi a trattarli come candidati preferenziali per altri posti in seno alla Commissione allorché il progetto JET giungerà a termine. I ricorrenti hanno quindi menzionato vari impegni di questa natura assunti dalla Commissione il 15 dicembre 1988, il 14 novembre 1989, il 30 novembre 1990 e il 22 dicembre 1992 e hanno fatto menzione di una riunione del 1° luglio 1993, nel corso della quale il direttore del JET ha dichiarato che: «la Commissione si è impegnata a trattare i dipendenti Euratom del JET come candidati preferenziali per altri posti in seno alla Commissione allorché il progetto JET giungerà a termine. Essa ha dimostrato la propria buona fede mediante il modo in cui ha trasferito la maggior parte di coloro la cui messa a disposizione è giunta a termine nel 1992 (...)» (v. allegato 10 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94). Le persone che si trovavano nella situazione dei ricorrenti sono state escluse dalla possibilità di giovare di queste garanzie a causa del loro status di dipendenti dell'UKAEA.

91 Il Tribunale constata quindi che le disparità di trattamento rilevate dalla Corte nella sentenza Ainsworth continuano a sussistere e si sono persino considerevolmente aggravate, all'interno del gruppo di lavoro del progetto JET, in funzione del fatto che i dipendenti di cui trattasi siano stati messi a disposizione dell'impresa comune dall'UKAEA o da un altro membro. Tali disparità non riguardano più soltanto le condizioni di lavoro, ma abbracciano ormai le garanzie di occupazione e, soprattutto, le prospettive di accesso al pubblico impiego comunitario, segnatamente nell'ambito del progetto ITER e delle ITER-EDA.

C — Sul mutamento delle circostanze di fatto a partire dalla sentenza Ainsworth

92 In considerazione della natura assai peculiare dell'impresa comune JET e dei vincoli specifici di cui si è dovuto tener conto nelle sue norme organizzative, la Corte ha ritenuto, ai punti 34-38 della sentenza Ainsworth, che la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto era obiettivamente giustificata.

- 93 Nella motivazione la Corte ha fatto leva in particolare sul rilievo che un'impresa comune che si occupa esclusivamente della ricerca e la cui esistenza è limitata nel tempo può funzionare efficacemente solo in stretta associazione con un ente nazionale già esistente, il quale deve pertanto assumersi le responsabilità che gli incombono nell'organizzazione e nel funzionamento della stessa impresa comune (punti 35 e 36 della sentenza).
- 94 Al punto 37 della sentenza la Corte ha rilevato inoltre che l'UKAEA si era così trovata nella situazione del tutto particolare di dover gestire dipendenti aventi le stesse qualificazioni, occupati nello stesso luogo e con compiti della stessa natura, ma assegnati a due organizzazioni giuridicamente distinte. L'UKAEA si è preoccupata di evitare che tale situazione perturbasse il proprio funzionamento e, appoggiata in proposito dal governo del Regno Unito, ha chiesto, nell'ambito dei negoziati che hanno preceduto l'adozione della suddetta decisione del Consiglio 30 maggio 1978, 78/471/Euratom, che il personale che essa avrebbe messo a disposizione del JET restasse assoggettato alle sue proprie condizioni di assunzione. Data la posizione speciale che, alla luce delle particolari caratteristiche dell'impresa comune, veniva riservata all'UKAEA, la Corte ha ritenuto che lo statuto del JET non poteva ignorare tale esigenza.
- 95 Nelle presenti cause, tuttavia, i ricorrenti chiedono al Tribunale, a sostegno delle proprie conclusioni dirette all'annullamento, di pronunciarsi in ordine al punto se gli elementi così accolti dalla Corte nella sentenza Ainsworth siano ancora rilevanti. Il Tribunale deve pertanto accertare se, conformemente alla tesi dei ricorrenti, la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto abbia cessato di essere di fatto obiettivamente giustificata, nei termini enunciati dalla Corte nella sentenza Ainsworth, a seguito di un mutamento delle circostanze sopravvenuto dal 1987.
- 96 Al riguardo, il Tribunale prende atto che, rispetto alla situazione presa in esame dalla Corte nel 1987, è intervenuto un determinato numero di elementi nuovi o di mutamenti. Trattasi più in particolare: a) del prolungamento considerevole della durata del JET; b) dal ruolo più circoscritto rivestito dall'UKAEA nell'organizzazione e nel funzionamento dell'impresa comune; c) del fatto che l'UKAEA ha

cessato di opporsi a che il personale che essa mette a disposizione del JET si dimetta per mettersi al servizio della Commissione; d) delle turbative al funzionamento dell'impresa comune a seguito di conflitto sociale e e) dell'inefficienza del sistema di assunzione del JET al conseguimento degli obiettivi per i quali esso è stato concepito.

1. Proroga della durata del JET e prosecuzione del programma «fusione»

97 Il Tribunale rileva, in primo luogo, che la durata dell'impresa comune JET è stata considerevolmente prolungata. Mentre la Corte non aveva alcun motivo di supporre che il JET non sarebbe giunto a scadenza come previsto nel 1990, dopo 12 anni di esistenza, è ormai certo che esso durerà almeno fino al 1999, vale a dire per un totale di 21 anni. Inoltre, tenuto conto di quanto si è ripetutamente verificato fino ad ora, non è da escludere che «nuovi argomenti scientifici e tecnici sostanziali (...) in particolare nella prospettiva di un "Next Step"» (v. secondo 'considerando' della decisione 7 maggio 1996, 96/305/Euratom, citata) militino a favore del proseguimento della gestione del JET dopo il 1999, come già è avvenuto nel 1988, nel 1991 e nel 1996.

98 Talché, pur essendo vero che il JET seguita ad essere un'impresa di ricerca specializzata la cui durata è teoricamente limitata nel tempo, esso ha nondimeno acquisito, vieppiù con le sue successive proroghe, il carattere di un'impresa permanente o di durata assai lunga. Tale evoluzione si riflette in particolare nella circostanza che il personale messo a disposizione del JET dai membri di quest'ultimo compie in esso una vera e propria carriera e solo eccezionalmente fa ritorno al proprio datore di lavoro di origine (v. tabella riportata al precedente punto 89), mentre tale ritorno al membro del JET interessato era stato inizialmente concepito come caratteristica fondamentale del progetto (v. successivo punto 106). I ricorrenti hanno a loro volta precisato, in risposta ad un quesito scritto del Tribunale, che verso il mese di febbraio 1996 la durata della loro messa a disposizione del JET era compresa tra i 5 e i 17 anni, con una media di 12 anni.

99 Peraltro, come il Tribunale ha già rilevato (v. precedenti punti 2 e 87), il progetto JET è solo la prima fase intermedia di un programma di ricerca e di sviluppo che si estende fino alla metà del secolo venturo, la cui prosecuzione offre una prospettiva naturale di carriera per il personale scientifico assegnato al JET.

2. Modificazione del ruolo svolto dall'UKAEA nell'organizzazione e nel funzionamento dell'impresa comune

100 In secondo luogo, sebbene a norma dell'art. 15 dello statuto e dell'allegato di quest'ultimo l'UKAEA abbia fornito un importante sostegno al JET durante i primi anni della sua esistenza, occorre rilevare che, in seguito ad un chiarimento dell'accordo relativo al sostegno dovuto dall'autorità ospitante, negoziato nel 1987 e ratificato dal consiglio del JET nel 1988, un numero considerevole di servizi, precedentemente forniti in base al detto accordo di sostegno dall'organizzazione ospitante, vengono ormai prestati nell'ambito di contratti commerciali stipulati in base a procedimenti di gara per licitazione (v. punto 1.3 della petizione al Parlamento e punto 4.3 della relazione della Corte dei conti).

3. Mutato comportamento dell'UKAEA

101 In terzo luogo, risulta da una dichiarazione del presidente dell'UKAEA resa il 17 ottobre 1989 (allegato 15 della petizione al Parlamento), dalla risposta dell'UKAEA alla relazione del panel Pandolfi (v. precedente punto 20), dal processo verbale «joint working party on the future career prospects of JET team members» 30 settembre 1993 (sunto del signor O'Hara, v. allegato 8 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94, pag. A8.16) e, infine, da una lettera del presidente dell'UKAEA in data 15 marzo 1994 (allegato 18 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94) che l'UKAEA non si oppone più a che i suoi dipendenti messi a disposizione del JET divengano agenti temporanei della Comunità, purché essi presen-

tino contemporaneamente le dimissioni dai suoi servizi. Il direttore del JET, dal canto suo, ha ritenuto che la raccomandazione n. 1 del panel Pandolfi fosse l'unica in grado di «garantire il ripristino della pace sociale». Quanto alle organizzazioni sindacali rappresentative del personale dell'UKAEA, anch'esse hanno espresso nella loro relazione del 9 febbraio 1993 un appoggio senza riserve alla detta raccomandazione n. 1 (v. precedente punto 19).

102 Tenuto conto di questi cambiamenti, gli elementi del fascicolo non consentono più, attualmente, di constatare, come ha fatto la Corte al punto 37 della sentenza Ainsworth, che la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto continui ad essere obiettivamente giustificata in base al rilievo che occorre evitare che sia perturbato il funzionamento dell'UKAEA, dato che quest'ultima si è nel frattempo preoccupata esclusivamente di non offrire garanzie di occupazione futura al personale che essa mette a disposizione del JET.

4. Conflitto sociale all'interno del JET

103 In quarto luogo, l'impresa comune deve costantemente far fronte ad un conflitto sociale che non solo ha turbato i rapporti di lavoro all'interno del JET, ma ha altresì messo a repentaglio la puntuale realizzazione degli obiettivi del programma comunitario «fusione», avendo il Parlamento, intervenuto in tale conflitto, bloccato per diversi mesi quasi la metà degli stanziamenti di bilancio annuali assegnati al JET, nell'intento di porre fine a quella che esso riteneva essere una discriminazione inammissibile nei confronti dei ricorrenti.

104 Occorre peraltro ricordare che, secondo il direttore del JET, la raccomandazione n. 1 della relazione panel Pandolfi è l'unica in grado di «garantire il ripristino della pace sociale» e che gli stessi servizi della Commissione hanno ritenuto che questa raccomandazione «avrebbe costituito la soluzione più adeguata per condurre il progetto a buon fine» (v. relazione della Commissione al Parlamento, allegato 17 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94).

5. Evoluzione del sistema di assunzione inizialmente previsto

- 105 In quinto luogo, si deve rilevare che la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto è correlata al particolare sistema di assunzione e di assegnazione del personale prescelto all'epoca della creazione dell'impresa comune. Questo sistema è essenzialmente caratterizzato dalla messa a disposizione di personale qualificato da parte dei membri del JET (artt. 8.1 e 8.3 dello statuto), con assunzione in via temporanea da parte della Commissione (art. 8.5 dello statuto) e impegno da parte del membro interessato a reimpiegare tale personale (art. 8.8 dello statuto). Tenuto conto delle turbative che questo sistema rischiava di creare all'interno dell'UKAEA, data la sua particolare posizione di organizzazione ospitante, quest'ultima ha tuttavia ottenuto una deroga in forza della quale il personale che essa avrebbe messo a disposizione del JET avrebbe continuato ad essere impiegato alle sue condizioni (art. 8.4 dello statuto).
- 106 All'epoca della creazione del JET questo sistema è stato considerato indispensabile, dato il carattere temporaneo dell'impresa comune, onde evitare problemi sociali al termine del progetto e per non obbligare la Commissione a integrare nel proprio organico il personale messo a disposizione del JET, pur consentendo una gestione abbastanza centralizzata del personale (v. relazione d'udienza nella causa Ainsworth, Racc. pag. 178, e conclusioni dell'avvocato generale VerLoren van Themaat, Racc. pag. 190; v. altresì, sull'intera questione, relazione del panel Pandolfi).
- 107 È giocoforza constatare, tuttavia, che questo sistema, modificato sotto almeno sei profili importanti, non è in grado di conseguire gli obiettivi che ad esso erano stati inizialmente affidati.

— Mancanza di garanzie di occupazione per i dipendenti dell'UKAEA

- 108 In primo luogo, emerge dal fascicolo che i dipendenti dell'UKAEA non hanno alcuna garanzia di riottenere un posto adeguato al termine della loro messa a disposizione del JET. Anzitutto, dalle statistiche prodotte dalla convenuta su

richiesta del Tribunale emerge come pochissimi di loro siano reintegrati dall'UKAEA dopo il loro distacco (12 su 68 per il periodo dal 1992 al 1995: v. precedente punto 89). I ricorrenti hanno dal canto loro segnalato il caso di diversi dipendenti il cui contratto non è stato rinnovato al termine del loro distacco, o che sono stati costretti ad accettare un collocamento a riposo anticipato (si confrontino le lettere dell'UKAEA del dicembre 1992, all'allegato 8 dell'atto introduttivo, con quelle risalenti agli anni '80). Essi hanno inoltre citato, senza essere contraddette dalla convenuta, la dichiarazione resa dal signor Bretherton, segretario dell'UKAEA, davanti all'assemblea del personale del JET il 17 settembre 1993, secondo la quale la maggior parte dei dipendenti britannici del gruppo di lavoro del JET sarebbero stati «licenziati» alla fine del progetto JET, nonché quella del signor Dawson, direttore del personale dell'UKAEA, resa nell'ambito di una riunione del «Joint working Party on the Career Prospects of JET Team Members» (gruppo di lavoro misto sulle prospettive di carriera dei dipendenti del gruppo di lavoro del JET), tenuta il 30 settembre 1993, secondo la quale «il riorientamento professionale di oltre 200 persone alla fine del 1996 [porrà] grandi difficoltà all'[UK]AEA e (...) [occorrerà] tener conto della probabilità che una parte rilevante di esse [costituirà] personale in esubero» (v. allegato 8 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94). Occorre infine rilevare come l'UKAEA abbia sensibilmente limitato le garanzie di occupazione del proprio personale istituendo la regola della stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato di tre anni o meno (v. documenti acclusi all'allegato 11 della petizione al Parlamento e quelli di cui all'allegato 7 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94).

— L'impossibilità o quasi per i dipendenti britannici di ottenere un «biglietto di ritorno» da un membro del JET

109 In secondo luogo, emerge dal fascicolo che, salvo casi eccezionali (v. causa T-99/95, Stott/Commissione), è praticamente impossibile per i cittadini britannici ottenere un «biglietto di ritorno» da un membro del JET diverso dall'UKAEA (v., all'allegato 14 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94, il cui contenuto non viene contestato dalla Commissione, i casi dei signori Altmann, Hubbard, Gondhalekar, Fishpool e Shaw, verificatisi fra il 1987 e il 1993, che coinvolgevano i membri tedesco, olandese e italiano del JET). Ne deriva che la possibilità per i cittadini britannici di essere messi a disposizione del JET da uno qualsiasi dei suoi membri, menzionata dalla Corte ai punti 25 e 26 della sentenza Ainsworth, è rimasta puramente teorica. Del pari, a differenza della situazione accertata al punto 27 della sentenza

Ainsworth, i cinque esempi sopra richiamati, così come le circostanze della causa T-99/95, Stott/Commissione, dimostrano che, per conformarsi ai requisiti posti dallo statuto e dalle norme integrative, quali sono stati interpretati dalla Commissione, i ricorrenti hanno dovuto rinunciare alla possibilità di essere messi a disposizione del JET da un membro diverso dall'UKAEA e, conseguentemente, a quella di un'assunzione come agenti temporanei delle Comunità ai sensi dell'art. 8.5 dello statuto.

— Limitato valore pratico dei «biglietti di ritorno»

- 110 In terzo luogo, emerge dal fascicolo che pochissimi dipendenti messi a disposizione del JET da membri diversi dall'UKAEA fanno uso del loro «biglietto di ritorno». Dalle statistiche prodotte dalla convenuta su richiesta del Tribunale si rileva che soltanto 6 di loro lo hanno fatto su un totale di 70 dipendenti che hanno lasciato il JET tra il 1992 e il 1995 (v. precedente punto 89).
- 111 L'importanza pratica di questi «biglietti di ritorno» viene del resto posta in discussione da varie dichiarazioni della direzione del JET e della Commissione (v. segnatamente punto 21 della relazione annuale del direttore del JET sulle questioni di personale, 1986/1987, presentata al comitato esecutivo del JET n. 62 del 14 e 15 maggio 1987, e la lettera 16 luglio 1991 del signor Kind, funzionario della DG XII, ai capi di tutte le unità di ricerca sulla fusione, entrambe prodotte all'allegato 9 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94). In esito a due studi condotti sul valore pratico dei «biglietti di ritorno» nel 1992 dall'amministrazione della DG XII presso i membri e il personale Euratom del JET, il gruppo di lavoro «ad hoc» JET della DG XII è pervenuto alla conclusione, durante la riunione del 2 giugno 1992, che la «grande maggioranza dei "return tickets" attualmente esistenti non offre garanzie reali» (v. processo verbale di questa riunione all'allegato 9 dell'atto introduttivo nella causa T-177/94).
- 112 Risulta in effetti dai dati forniti dalla convenuta in risposta ai quesiti del Tribunale che un buon numero di «biglietti di ritorno» sono limitati nel tempo e non offrono

quindi vantaggi sostanziali in termini di garanzie di occupazione. Al riguardo, le condizioni dei «biglietti di ritorno» degli agenti temporanei della Comunità messi a disposizione del JET dai membri diversi dall'UKAEA erano, al 1° gennaio 1993 e al 1° gennaio 1996, le seguenti:

Durata di reimpiego	Numero	
	1.1.1993	1.1.1996
3 mesi	8	5
6 mesi	39	31
12 mesi	14	11
18 mesi	1	1
indeterminata	101	69
TOTALE	163	117

113 Inoltre, va rilevato che la diminuzione del numero di «biglietti di ritorno» a durata indeterminata da 101 del 1° gennaio 1993 a 69 del 1° gennaio 1996, pari a 32 unità, non significa che questi «biglietti di ritorno» siano stati utilizzati. Durante questo periodo infatti, 42 dei 52 agenti temporanei della Comunità che avevano lasciato il JET hanno ottenuto un posto permanente presso la Commissione e soltanto 3 di loro si sono avvalsi del loro «biglietto di ritorno». Per converso, dei 45 dipendenti UKAEA che hanno lasciato il JET nel corso dello stesso periodo, soltanto 5 hanno ottenuto un posto permanente presso la Commissione, tramite concorsi esterni (v. precedente punto 89).

— Integrazione degli agenti temporanei messi a disposizione del JET dall'Euratom nel personale permanente della Commissione e impegni assunti al riguardo

114 In quarto luogo, per porre rimedio a tali carenze, la Commissione ha proceduto, ben prima della fine dell'impresa comune, ad integrare nel personale comunitario una parte rilevante del personale messo a disposizione del gruppo di lavoro del

progetto dai suoi membri (v. precedente punto 89) ed ha inoltre assunto vari impegni di carattere generale al fine di agevolare la reintegrazione del personale comunitario temporaneo del JET in altri servizi al termine del progetto (v. precedente punto 90). Questa politica è manifestamente in contrasto con i motivi addotti nel 1978 per giustificare il sistema della messa a disposizione di personale da parte dei membri.

— Costituzione di vincoli di fatto con gli organismi membri

- 115 In quinto luogo, l'attuale sistema di assunzione si risolve, in un gran numero di casi (30 dei 70 ricorrenti sono in questa situazione), nella costituzione di vincoli di fatto tra un ricercatore e un'organizzazione membro del JET con la quale il primo non aveva alcun rapporto anteriormente alla sua selezione nell'ambito del progetto. Il vincolo con il membro considerato diviene puramente formale — senza che sia necessario statuire sulla conformità di questa prassi con il disposto letterale degli artt. 8.1, 8.4, 8.5 e 8.8 dello statuto — allorché i «biglietti di ritorno» sono di fatto concessi da imprese o organismi terzi e semplicemente «sottoscritti» dal membro del JET considerato. Stando alla risposta fornita dalla Commissione ad un quesito scritto del Tribunale, sui 117 agenti temporanei messi a disposizione del progetto nel febbraio 1996, 39 si trovavano in questa situazione.
- 116 Emerge da quanto sopra che la politica consistente nel privilegiare la formula della messa a disposizione del personale da parte dei membri dell'impresa comune, prescrivendo ad ogni candidato di trovare un'organizzazione membro che accetti di metterlo a disposizione del JET, non fa più riscontro all'esigenza, individuata dalla Corte al punto 23 della sentenza Ainsworth, di assicurare a tutti i dipendenti del JET una garanzia di occupazione al termine del progetto.
- 117 Alla luce di tutti questi elementi, è giocoforza concludere che è venuto meno il complesso delle circostanze di fatto richiamate dalla Corte a sostegno della propria constatazione secondo la quale la disparità di trattamento stabilita dallo statuto del JET era obiettivamente giustificata. Occorre peraltro tener presente che la Corte

non è stata chiamata a pronunciarsi sulle disparità di trattamento connesse con le prospettive di carriera e con le garanzie di occupazione, le quali non erano controverse nella causa Ainsworth.

D — Sulle conseguenze giuridiche dell'evoluzione delle circostanze di fatto a partire dalla sentenza Ainsworth

118 Il Tribunale ha constatato che, tenuto conto dell'evoluzione della situazione, la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto ha cessato di essere obiettivamente giustificata alla luce degli elementi accolti dalla Corte nella sentenza Ainsworth (v. precedenti punti 81-117). Pertanto si pone la questione se, nell'ambito di un'eccezione di legittimità ai sensi dell'art. 156 del Trattato CEEA (art. 184 CE), il Tribunale possa, in considerazione di un mutamento degli elementi di diritto e di fatto, dichiarare inoperante una disposizione che la Corte ha già ritenuto legittimamente adottata. Questo aspetto dei ricorsi è stato evidenziato soprattutto dall'interveniente, che ha basato la propria argomentazione sui principi di legittimità e di certezza del diritto.

119 La presa in considerazione di una simile evenienza non è di per sé esclusa dal sistema normativo e giurisdizionale istituito dal Trattato. Invero, riconoscendo ad ogni parte il diritto di far constatare, senza limiti di tempo, l'illegittimità ex tunc di un regolamento del Consiglio o della Commissione, nell'ambito di una controversia vertente su di esso, l'art. 156 del Trattato CEEA (art. 184 CE) presuppone a fortiori, per la stessa parte, il diritto di far valere in via di eccezione una illegittimità ex nunc. Nella fattispecie, poiché lo statuto è stato adottato con decisione del Consiglio e non in forma di regolamento, occorre aggiungere che, secondo una giurisprudenza costante, l'art. 156 del Trattato CEEA (art. 184 CE) è espressione di un principio generale che garantisce a qualsiasi parte il diritto di contestare, al fine di ottenere l'annullamento di una decisione che la riguarda direttamente e individualmente, la validità di precedenti atti delle istituzioni comunitarie, che costituiscano il fondamento giuridico della decisione impugnata, qualora tale parte non fosse legittimata a proporre, ai sensi dell'art. 146 del Trattato CEEA (art. 173 CE), un ricorso diretto contro tali atti, di cui essa subisce dunque le conseguenze senza averne potuto chiedere l'annullamento (sentenze della Corte 6 marzo 1979, causa

92/78, Simmenthal/Commissione, Racc. pag. 777, e 19 gennaio 1984, causa 262/80, Andersen e a./Parlamento, Racc. pag. 195). Poiché la legittimità dell'atto individuale impugnato deve essere valutata alla luce degli elementi di fatto e di diritto esistenti alla data di adozione dell'atto stesso (sentenza della Corte 7 febbraio 1979, cause riunite 15/76 e 16/76, Francia/Commissione, Racc. pag. 321), è del pari a questa data, anziché a quella della sua stessa adozione, che deve essere valutata la legittimità dell'atto regolamentare che ne costituisce il fondamento giuridico.

120 Peraltro, dalla sentenza Ainsworth risulta che la Corte ha rinvenuto una giustificazione obiettiva per la disparità di trattamento controversa in taluni elementi di diritto e di fatto esistenti all'epoca. Il Tribunale non può presumere che la Corte avrebbe seguito lo stesso ragionamento ove tali elementi fossero stati differenti.

121 Va inoltre ricordato che il principio generale della parità di trattamento, che è uno dei principi fondamentali del diritto comunitario, osta a che situazioni analoghe siano trattate diversamente, a meno che la differenza di trattamento sia obiettivamente giustificata (sentenza Ainsworth, punto 33, v. da ultimo sentenza del Tribunale 14 settembre 1995, causa T-571/93, Lefebvre e a./Commissione, Racc. pag. II-2379, punto 78). Poiché quindi ogni disparità di trattamento ha carattere di misura eccezionale, derogatoria rispetto a un principio fondamentale del diritto comunitario, s'intende che essa non può considerarsi ancora valida, pur se la norma che la istituisce non ne ha limitato espressamente la durata, una volta venuti meno i presupposti che la giustificano obiettivamente (v., per un'applicazione di questi principi, sentenza della Corte 28 giugno 1984, causa 36/83, Mabanft, Racc. pag. 2497, in particolare punto 34).

122 Tale rilievo deve valere a maggior ragione in un caso come quello di specie, in cui la durata limitata nel tempo di una data situazione è uno degli elementi presi in considerazione per giustificare obiettivamente una disuguaglianza di trattamento. Occorre quindi accertarsi, in modo del tutto particolare, che tale situazione non si protragga indebitamente oltre la ragionevole durata inizialmente prevista. Ricorrendo siffatta evenienza, spetta infatti all'autore della norma rivedere la propria valutazione originaria.

123 Non vi è in ciò alcuna contraddizione con il principio della legittimità comunitaria, il quale, pur comportando per i singoli il diritto di contestare in giudizio la validità dei regolamenti, implica del pari, per tutti i soggetti di diritto comunitario, l'obbligo di riconoscere la piena efficacia dei regolamenti fintantoché la loro invalidità non sia stata accertata da un giudice competente (sentenza Granaria, citata). Talché, nel caso di specie, il principio della legittimità comunitaria prescriveva certo alla convenuta di continuare ad applicare lo statuto del JET, anche quando, secondo la tesi dei ricorrenti, esso era divenuto illegittimo in conseguenza del venir meno delle giustificazioni obiettive per la disparità di trattamento da esso istituita. Tale principio non può tuttavia essere opposto al diritto dei ricorrenti di contestare tale statuto dinanzi al giudice comunitario e di chiedere la declaratoria della loro inapplicabilità, non già ab initio, ma a partire da un mutamento di circostanze determinato.

124 Supponendo che, come asserisce il Consiglio, i principi di legittimità e certezza del diritto precludessero al Tribunale di dichiarare che, in considerazione di un mutamento degli elementi di fatto e di diritto che al momento della creazione dell'impresa comune JET giustificavano obiettivamente la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, questi ultimi sono ormai inapplicabili, siffatta preclusione riguarderebbe in ogni caso solo il periodo iniziale di dodici anni previsto dall'art. 1 della citata decisione 78/471 e dall'art. 19 dello statuto ad essa allegato.

125 Infatti, se non fosse intervenuta una proroga, l'impresa comune JET sarebbe giunta a scadenza il 30 maggio 1990, conformemente all'art. 1 della decisione 78/471 e all'art. 19 dello statuto. La citata decisione 88/447, con la quale il Consiglio ha prorogato di 31 mesi la durata dell'impresa comune e la parallela applicazione delle sue norme statutarie di organizzazione e funzionamento, ha quindi prodotto effetti giuridici autonomi (v. sentenza della Corte 29 giugno 1995, causa C-135/93, Spagna/Commissione, Racc. pag. I-1681, punti 25-30). Analogo rilievo vale per le decisioni 91/677 e 96/305, che hanno successivamente prorogato la durata del JET.

- 126 Uno degli effetti giuridici autonomi di queste decisioni è stato il mantenimento del sistema di assunzione e messa a disposizione del personale in vigore presso il JET. Si deve rilevare, in proposito, come, lungi dall'essere una conseguenza necessaria della decisione di prorogare la durata del JET, il mantenimento in vigore di questo sistema derivi a sua volta da un nuovo atto di esercizio, da parte del Consiglio, del proprio potere di valutazione di fatto e di diritto, come il Consiglio stesso ha espressamente riconosciuto al punto 19 della sua memoria di intervento, ove ha sottolineato che «nel caso in cui gli venisse sottoposta una proposta di proroga del progetto JET, [esso] potrebbe decidere se questa proroga giustifichi la revisione del sistema di assunzione previsto dall'art. 8 dello statuto».
- 127 Orbene, conformemente ad una giurisprudenza costante della Corte, il ricorso di annullamento può essere esperito, alle condizioni previste dall'art. 146 del Trattato CEEA (art. 173 CE), nei confronti di qualsiasi provvedimento adottato dalle istituzioni, indipendentemente dalla sua natura e dalla sua forma, che miri a produrre effetti giuridici (sentenze della Corte 31 marzo 1971, causa 22/70, Commissione/Consiglio, Racc. pag. 263, punto 42, e Spagna/Commissione, citata, punto 20). Allorché si tratta, come nella fattispecie, di norme istituzionali o di carattere generale contro le quali i soggetti giuridici diversi dalle istituzioni e dagli Stati membri non siano legittimati a proporre ricorso diretto e di cui subiscano quindi le conseguenze senza aver potuto chiederne l'annullamento, la loro validità può essere contestata da questi soggetti giuridici, alle condizioni previste dall'art. 156 del Trattato CEEA (art. 184 CE), al fine di ottenere l'annullamento di una decisione che li riguarda direttamente e individualmente, della quale esse rappresentano il fondamento giuridico (sentenze Simmenthal/Commissione e Andersen e a./Parlamento, citate).
- 128 Ne consegue che i ricorrenti sono in ogni caso legittimati ad impugnare, a sostegno dei loro ricorsi diretti all'annullamento delle decisioni controverse, la validità delle decisioni successive con le quali il Consiglio ha prorogato la durata del JET, e più in particolare uno degli effetti giuridici prodotti dalle dette decisioni, ossia il mantenimento del sistema di selezione, messa a disposizione e gestione del personale in vigore presso il JET, ivi compresa la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto. Siffatta impugnazione non può considerarsi contraria al principio della certezza del diritto, poiché essa si riferisce solo agli effetti giuridici autonomi della decisione di proroga, senza che siano in alcun modo rimessi in discussione, alla luce di una nuova valutazione giuridica, la legittimità e gli effetti della situazione anteriore a quest'ultima.

- 129 Nel caso di specie, il Tribunale ritiene che, anche se la disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto poteva ancora giustificarsi allorquando la durata del JET è stata prorogata di 31 mesi dalla decisione 88/447, tale non era più il caso già quando il Consiglio, il 19 dicembre 1991 (vale a dire in data anteriore all'instaurazione della fase precontenziosa e dei presenti procedimenti), ha nuovamente prorogato la durata del JET per 4 anni, fino al 31 dicembre 1996, con la decisione 91/677.
- 130 Al riguardo il Tribunale rileva che l'accordo relativo al sostegno dovuto dall'organizzazione ospitante è stato modificato nel 1988, che l'UKAEA, tramite il suo presidente, ha reso noto che non si opponeva all'assunzione da parte della Commissione del suo personale messo a disposizione del JET a decorrere dal 17 ottobre 1989, che la Commissione ha offerto garanzie di occupazione futura al personale comunitario temporaneo del JET sin dalla fine del 1988, che il fallimento del sistema dei «biglietti di ritorno» era già palese nel 1990, come è testimoniato dagli allegati della petizione al Parlamento nel febbraio 1990, e che il Parlamento ha presentato al Consiglio, sin dal 10 dicembre 1991, una risoluzione legislativa che poneva in discussione la validità del sistema di assunzione in vigore presso il JET (v. precedente punto 15). Dalle stesse conclusioni del panel Pandolfi, pubblicate il 16 settembre 1992, emerge chiaramente come le disposizioni degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, così come il sistema dei «biglietti di ritorno», non sembravano più congrue ai quattro esperti indipendenti che componevano il panel e come questi ritenessero necessario modificarle mediante l'apposito iter normativo. Tale punto di vista è stato in sostanza approvato dal personale e dalla direzione del JET, dal personale e dalla direzione dell'UKAEA, dalla Commissione e dal Parlamento. Soltanto il consiglio del JET ne ha respinto le conseguenze, senza tuttavia fornire la benché minima motivazione. Considerati gli elementi dei quali il panel Pandolfi ha potuto tener conto, il Tribunale ritiene che le sue constatazioni e le sue conclusioni avrebbero già dovuto esser tenute presenti alla data del 19 dicembre 1991, allorquando il Consiglio ha prorogato il sistema di assunzione previsto all'art. 8 dello statuto.
- 131 Emerge da quanto sopra che le disposizioni degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, quali sono state mantenute in vigore dalla decisione 91/677, e, successivamente dalla decisione 96/305, determinano, almeno dal 19 dicembre 1991, una disparità di trattamento non giustificata obiettivamente e di conseguenza illegittima, in particolare per quanto riguarda le prospettive di accesso al pubblico impiego comunitario, fra

due categorie di dipendenti del JET in funzione dell'organizzazione membro che mette il dipendente a disposizione dell'impresa comune.

- 132 I ricorrenti fanno tuttavia valere che lo statuto, così come è formulato attualmente, autorizza la Commissione ad assumerli in posti temporanei, come «altro personale» ai sensi dell'art. 8.5, il che sarebbe per loro sufficiente a porre rimedio alla disuguaglianza di trattamento così accertata. Del resto, è per ottenere tale assunzione che essi si sono inizialmente rivolti all'APN (v. punto 3 e allegato 2 del loro reclamo ai sensi degli artt. 73 del RAA e 90 dello Statuto del personale) ed è inoltre in questo senso che essi hanno concluso, in via principale, per l'annullamento delle decisioni di rigetto delle loro domande. Del pari, il Consiglio, da cui promana lo statuto del JET, ha fatto valere nella sua memoria di intervento e ribadito in udienza, in risposta a un quesito del Tribunale, che non esiste a suo parere nello statuto alcun ostacolo di ordine giuridico che i ricorrenti siano assunti alle condizioni che essi rivendicano.
- 133 Conseguentemente occorre accertare se lo statuto autorizzi effettivamente l'assunzione come «altro personale» ai sensi dell'art. 8.5 di persone che, come i ricorrenti, sono già state messe a disposizione del progetto dall'UKAEA. In caso affermativo, infatti, si dovrebbe prendere atto che lo statuto contiene un dispositivo che consente di porre rimedio, almeno in parte, alla disparità di trattamento da esso istituita. Il Tribunale ritiene che questa circostanza, ove fosse accertata, sarebbe eventualmente idonea a evitare la declaratoria di illegittimità dello statuto per i motivi già esposti.

E — *Sulla legittimità delle decisioni impugnate*

- 134 La convenuta ha rilevato, al punto 10 di ciascuna delle decisioni impugnate, che l'assunzione dei ricorrenti come agenti temporanei sarebbe contraria all'art. 8.4 dello statuto, il quale prevede che il personale messo a disposizione dall'organizzazione ospitante continuerà ad essere impiegato da quest'ultima. Al punto

11 delle due decisioni essa ha aggiunto che, in forza degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, i ricorrenti devono recedere dal loro contratto di lavoro con l'UKAEA e devono essere assunti e messi a disposizione del JET da un'altra organizzazione membro, se intendono esser assunti dalla Commissione come agenti temporanei. Per il resto, essa ha fatto riferimento (al punto 12) al rifiuto opposto dal Consiglio del JET all'attuazione della raccomandazione n. 1 della relazione del panel Pandolfi e (ai punti 13 e 14) agli impegni ribaditi dall'UKAEA nei confronti del suo personale messo a disposizione del JET. Nelle sue memorie scritte, la convenuta ha aggiunto che l'assunzione dei ricorrenti come «altro personale» creerebbe una nuova discriminazione, questa volta a danno degli agenti messi a disposizione del JET dai membri diversi dall'UKAEA, e che simile estensione comporterebbe lo smantellamento del sistema di assunzione istituito dallo statuto.

135 I ricorrenti, a loro volta, fanno essenzialmente valere che nessuna disposizione dello statuto vieta formalmente la loro assunzione come «altro personale» e che essi hanno anzi diritto ad una tale assunzione, essendo questa l'unica maniera per porre fine alle discriminazioni di cui sono vittime.

136 Il Tribunale ritiene che, sebbene nessuna disposizione dello statuto vieti espressamente e inequivocabilmente il principio dell'assunzione come «altro personale», ai sensi dell'art. 8.5, di persone che, come i ricorrenti, sono già state messe a disposizione del progetto dall'UKAEA, ciò non toglie che dalla struttura generale dello statuto e dal tenore stesso delle sue disposizioni si evince che siffatta assunzione non può prevedersi senza minare gravemente alle fondamenta il sistema di assunzione e gestione del personale istituito dal detto statuto.

137 La nozione di «altro personale» di cui all'art. 8.5 dello statuto deve essere infatti interpretata mediante riferimento all'art. 8.1, il quale dispone che il gruppo di lavoro del progetto è composto, da un lato, di personale proveniente dai membri

del JET, ai sensi dell'art. 8.3, e, dall'altro, di «altro personale». L'operazione in base alla quale un dipendente del gruppo di lavoro del progetto messo a disposizione dall'UKAEA presenti le dimissioni da quest'ultima all'unico fine di poter essere assunto dalla Commissione come «altro personale» non è contemplata da queste disposizioni.

- 138 Inoltre, come ha giustamente argomentato la Commissione, l'interpretazione dello statuto prospettata dai ricorrenti è in ogni caso contrastante con il principio stesso sul quale si fonda il sistema di assunzione e gestione del personale attualmente in vigore presso il JET, vale a dire la costituzione e il mantenimento di due categorie distinte di personale, in funzione del membro che le mette a disposizione.
- 139 Ne consegue che gli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, nella loro attuale formulazione, non possono essere interpretati nel senso che essi autorizzino l'assunzione dei ricorrenti come «altro personale» ai sensi di queste disposizioni.
- 140 Inoltre, è giocoforza constatare che il consiglio e la direzione del JET hanno adottato norme accessorie o ad hoc al fine di impedire ogni eventualità di assunzione di tal genere (v., al riguardo, la disamina dell'art. 9.1 delle norme integrative e della regola delle «previe dimissioni» compiuta dal Tribunale nella sentenza pronunciata in data odierna nella parallela causa T-99/95, Stott/Commissione). La disparità di trattamento stabilita dagli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto viene così rafforzata dal concorso di meccanismi integrativi intesi ad impedire che ad essa sia posto rimedio in una maniera qualsiasi.
- 141 Ciò posto, occorre constatare l'illegittimità degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, delle loro norme integrative di esecuzione e delle norme amministrative intese a dar loro efficacia, nella parte in cui stabiliscono o concorrono al mantenimento di una disparità di trattamento non obiettivamente giustificata e di conseguenza

illegittima, in particolare per quanto riguarda le prospettive di accesso al pubblico impiego comunitario, tra due categorie di dipendenti del JET in funzione del membro che li mette a disposizione dell'impresa comune.

142 L'eccezione di illegittimità sollevata in subordine dai ricorrenti a norma dell'art. 156 del Trattato CEEA deve pertanto essere accolta e vanno dichiarate inapplicabili, nel caso di specie, le disposizioni degli artt. 8.4 e 8.5 dello statuto, nei limiti indicati ai precedenti punti 131 e 141. Altrettanto dicasi delle norme integrative e della regola cosiddetta delle «previe dimissioni», in quanto partecipino della medesima illegittimità.

143 Poiché queste disposizioni non possono fungere da fondamento giuridico per le decisioni impugnate, resta da esaminare se queste ultime abbiano validamente potuto respingere le domande dei ricorrenti, per uno qualsiasi degli altri motivi enunciati al precedente punto 134.

144 Per quanto riguarda anzitutto l'opposizione del Consiglio del JET all'attuazione della raccomandazione n. 1 della relazione del panel Pandolfi, quest'ultima non è, con ogni evidenza, un motivo che la convenuta poteva legittimamente opporre alla pretesa dei ricorrenti, posto che il detto consiglio del JET non era in grado di esentare nessuno dall'applicazione del diritto comunitario. Al contrario, incombeva alla Commissione vigilare sulla rigorosa osservanza dei principi fondamentali del diritto comunitario da parte del consiglio del JET, che è un'impresa comune finanziata per oltre l'80% da fondi comunitari e che annovera l'Euratom tra i suoi membri. D'altronde, nella sentenza Ainsworth la Corte ha ritenuto la Commissione giuridicamente responsabile degli atti della direzione del JET (v. punti 19-27 della sentenza).

145 Quanto all'argomento secondo cui l'assunzione dei ricorrenti come «altro personale» creerebbe una nuova discriminazione, questa volta a danno dei dipendenti messi a disposizione dei membri del JET diversi dall'UKAEA, salvo renderla accessibile anche a questi ultimi, esso è privo di pertinenza in quanto ipotizza un tipo di assunzione che il Tribunale ha già ritenuto non accessibile ai ricorrenti.

Comunque sia, incomberà alle istituzioni interessate prevenire il sorgere di ogni nuova forma di disuguaglianza di trattamento non obiettivamente giustificata, allorquando adotteranno i provvedimenti che l'esecuzione della presente sentenza importa, ai sensi dell'art. 149 del Trattato CEEA.

- 146 Emerge da quanto sopra che nessuno dei motivi sui quali fanno leva le decisioni impugnate è atto a giustificare la legittimità di queste ultime. Tali decisioni devono pertanto essere annullate.

Sulle conclusioni dirette al risarcimento

- 147 Le domande di risarcimento (settimo e ottavo punto delle conclusioni) figuravano già nei reclami dei ricorrenti ai sensi dell'art. 90, n. 2, dello Statuto del personale, i quali erano diretti contro atti recanti pregiudizio, vale a dire le decisioni tacite di rigetto delle domande di assunzione dei ricorrenti come agenti temporanei della Comunità. Ciò premesso, le domande di risarcimento devono considerarsi proposte nell'ambito dell'art. 152 del Trattato CEEA (art. 179 CE) e degli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale, le cui disposizioni sono state rispettate. Ne consegue che queste domande sono, in via di principio, ricevibili.
- 148 Occorre tuttavia precisare che la ricevibilità della domanda di risarcimento è limitata al risarcimento del danno direttamente correlato all'atto recante pregiudizio di cui trattasi, vale a dire, nel caso di specie, le decisioni tacite di rigetto delle domande iniziali di assunzione dei ricorrenti come agenti temporanei della Commissione, presentate nel gennaio 1993 dai ricorrenti Altmann e a. e nel settembre/ottobre 1993 dai ricorrenti Casson e a. Questi ricorsi vanno invece dichiarati irricevibili, non avendo i ricorrenti rispettato il procedimento precontenzioso in due fasi previsto dagli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale, nella parte in cui mirano al risarcimento del danno derivante da un comportamento della Commissione indipendente dagli atti lesivi controversi, vale a dire i rigetti di queste domande iniziali

(v. da ultimo sentenza del Tribunale 1° dicembre 1994, causa T-54/92, Schneider/Commissione, Racc. PI pag. II-887, e ordinanza del Tribunale 11 maggio 1995, causa T-569/93, Moat/Commissione, Racc. PI pag. II-305, punto 25).

149 In ordine alla possibilità dei ricorrenti di fondare le loro pretese risarcitorie altresì sugli artt. 188, n. 2, del Trattato CEEA, e 215, n. 2, del Trattato CE, occorre ricordare che una controversia tra un dipendente e un'istituzione da cui dipende o dipendeva, vertente sul risarcimento di un danno, si pone, nel caso in cui tragga origine dal rapporto di impiego intercorrente tra l'interessato e l'istituzione, nell'ambito dell'art. 152 del Trattato CEEA (art. 179 CE) e degli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale, ed esula, per quanto riguarda in particolare la sua ricevibilità, dal campo di applicazione degli artt. 151 e 188 del Trattato CEEA (artt. 178 e 215 CE) (sentenze della Corte 22 ottobre 1975, causa 9/75, Meyer-Burckhardt/Commissione, Racc. pag. 1171, e 17 febbraio 1977, causa 48/76, Reinartz/Commissione e Consiglio, Racc. pag. 291, in particolare pag. 297). Poiché la competenza del giudice comunitario nei riguardi delle persone che rivendicano la veste di dipendente o di agente diverso dall'agente locale delle Comunità è fondata sull'art. 152 del Trattato CEEA (art. 179 CE) (sentenza della Corte 11 marzo 1975, causa 65/74, Porrini e a./CEEA, Racc. pag. 319, e sentenza Ainsworth), essa è altresì circoscritta, come previsto dal detto articolo, entro i limiti e le condizioni stabiliti dallo Statuto o risultanti dal regime applicabile agli agenti delle Comunità (v. in tal senso conclusioni dell'avvocato generale Mischo nella causa Ainsworth, Racc. 1987, pagg. 196-201). Inoltre, presentando una domanda e un reclamo, gli stessi ricorrenti hanno seguito l'iter indicato dagli artt. 90 e 91 dello Statuto del personale, talché è sotto il profilo di questi ultimi articoli che deve essere valutata la ricevibilità dei loro ricorsi (sentenza Meyer-Burckhardt/Commissione, citata, punto 8).

150 In ordine all'argomento relativo al fatto che è il Consiglio, e non la Commissione, ad aver emanato la decisione 78/471, che ha costituito il JET e adottato il suo statuto, esso non può essere opposto al diritto dei ricorrenti di proporre i loro ricorsi direttamente contro l'istituzione da cui promana l'atto che reca loro pregiudizio. Risulta infatti dall'art. 184 del Trattato CEEA che solo la Comunità ha la perso

nalità giuridica (v. altresì artt. 152 e 188, secondo comma, del Trattato CEEA, che riguardano soltanto la Comunità e non le sue istituzioni). È bensì vero che, nell'ordinamento giuridico comunitario, è nell'interesse di una corretta amministrazione della giustizia, quando la responsabilità della Comunità sia chiamata in causa per il fatto di una delle sue istituzioni, che essa sia rappresentata davanti alla Corte dalla o dalle istituzioni a cui il fatto generatore di responsabilità viene ascritto (sentenze della Corte 13 novembre 1973, cause riunite 63/72-69/72, Werhahn Hansamühle e a./Consiglio, Racc. pag. 1229, punto 7, e 9 novembre 1989, causa 353/88, Briantex e Di Domenico/Commissione, Racc. pag. 3623, punto 7), tuttavia questa circostanza non può comportare l'irricevibilità di una domanda di risarcimento, qualora quest'ultima sia strettamente connessa con un ricorso di annullamento a sua volta ricevibile.

151 Nel merito, va anzitutto accertato se la responsabilità della Comunità sorga in conseguenza degli atti illegittimamente adottati dal Consiglio e attuati dalla Commissione.

152 Come correttamente fa rilevare la convenuta, lo statuto del JET è parte integrante di un atto normativo, vale a dire la decisione 78/471, come modificata dalle decisioni 88/447, 91/677 e 96/305. In quanto le domande di risarcimento sono fondate sull'assunto che questo statuto è illegittimo, risulta da una giurisprudenza costante della Corte che una tale illegittimità non è di per sé sufficiente per far sorgere la responsabilità della Comunità. In un'ipotesi siffatta, tale responsabilità sorge solo quando ricorra una violazione manifesta e grave di una norma superiore di diritto posta a tutela dei singoli (sentenze della Corte 25 maggio 1978, cause riunite 83/76, 94/76, 4/77, 15/77 e 40/77, Bayerische HNL e a./Consiglio e Commissione, Racc. pag. 1209, punti 4-6; 4 ottobre 1979, causa 238/78, Ireks-Arkady/Consiglio e Commissione, Racc. pag. 2955, punto 9; e 5 dicembre 1979, causa 143/77, Koninklijke Scholten Honig/Consiglio e Commissione, Racc. pag. 3583, punto 10). Il Tribunale ritiene che i principi sanciti da questa giurisprudenza vanno applicati al caso in esame, rientrando nel contenzioso del pubblico impiego comunitario, avuto particolare riguardo all'ampio potere di cui dispongono le istituzioni per

stabilire, mediante norme generali, le regole di costituzione e di funzionamento delle imprese comuni costituite ai sensi del capo 5 del titolo II del Trattato CEEA. Ne discende che la responsabilità della Comunità può sorgere, nel caso di specie, soltanto se l'istituzione interessata abbia violato, in maniera manifesta e grave, i limiti imposti all'esercizio dei suoi poteri.

153 Il principio fondamentale della parità di trattamento è certamente una norma superiore di diritto posta a tutela dei singoli (v. sentenza Ireks-Arkady/Consiglio e Commissione, citata, punto 11, nonché sentenze della Corte 4 ottobre 1979, cause riunite 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 e 45/79, Dumortier frères e a./Consiglio, Racc. pag. 3091, e 19 maggio 1992, cause riunite C-104/89 e C-37/90, Mulder e a./Consiglio e Commissione, Racc. pag. I-3061).

154 Il Tribunale ritiene tuttavia che la violazione di questo principio risultante dallo statuto non è, nel caso di specie, sufficientemente caratterizzata per poter far sorgere la responsabilità della Comunità. Occorre infatti sottolineare come la disparità di trattamento di cui si dolgono i ricorrenti fosse obiettivamente giustificata nel contesto iniziale della creazione dell'impresa comune e come la sua validità sia stata confermata dalla Corte nella sentenza Ainsworth, nel 1987. È bensì vero che, come si è rilevato al precedente punto 130, il Consiglio era in grado di rilevare, sin dal mese di dicembre 1991, mutamenti di circostanze di cui avrebbe dovuto tener conto nell'adottare la decisione 91/677, dal momento che essi invalidavano il ragionamento svolto dalla Corte nella sentenza Ainsworth. Tuttavia, avuto riguardo, da un lato, all'autorità di cui sono rivestite le sentenze della Corte nell'ordinamento giuridico comunitario e, dall'altro, all'ampio potere di valutazione riconosciuto alle istituzioni in materia di organizzazione e funzionamento delle imprese comuni, il Tribunale ritiene che il Consiglio non ha violato in maniera manifesta e grave i limiti imposti all'esercizio dei suoi poteri normativi, mantenendo illegittimamente in vigore il sistema di assunzione previsto all'art. 8 dello statuto. Nelle circostanze eccezionali che caratterizzano la fattispecie, in cui le istituzioni hanno in parte fatto leva sull'autorità della sentenza Ainsworth, in un contesto di fatto complesso e in costante evoluzione, il Tribunale ritiene che il loro comportamento non è, quanto meno, tale da far sorgere la responsabilità della Comunità, fino alla data di pronuncia della presente sentenza che dichiara il venir meno delle giustificazioni obiettive per la disparità di trattamento accertata dalla Corte nella sentenza Ainsworth.

155 Per motivi identici, si deve ritenere che il comportamento contestato alla Commissione non è tale da far sorgere la responsabilità della Comunità, in quanto esso è riconducibile all'attuazione in via amministrativa dello statuto. Del resto, il Tribunale ricorda come giustamente la Commissione abbia rilevato che lo statuto, nella sua formulazione attuale, non consente di per sé l'assunzione dei ricorrenti come «altro personale» ai sensi dell'art. 8.5.

156 Discende da quanto sopra che le conclusioni dirette al risarcimento vanno respinte.

Sulle spese

157 Ai sensi dell'art. 87, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Ai sensi dell'art. 87, n. 3, del regolamento di procedura, il Tribunale, se le parti soccombono rispettivamente su uno o più capi, ovvero per motivi eccezionali, può ripartire le spese o decidere che ciascuna parte sopporti le proprie spese. Ai sensi dell'art. 88 del medesimo regolamento, nelle cause tra le Comunità e i loro dipendenti, le spese sostenute dalle istituzioni restano a loro carico.

158 Poiché la convenuta è rimasta soccombente per l'essenziale dei capi delle domande, e tenuto conto altresì delle particolari circostanze che hanno comportato il rigetto delle conclusioni dirette al risarcimento, il Tribunale ritiene costituire una corretta applicazione di questi principi condannare la convenuta, oltre alle proprie spese, a quelle sostenute dai ricorrenti. Ai sensi dell'art. 87, n. 5, del regolamento di procedura, e in mancanza di specifiche conclusioni delle parti su tale punto, occorre tuttavia decidere che il signor D. Hurford, ventiseiesimo ricorrente nella causa T-177/94, supporterà le proprie spese.

159 Ai sensi dell'art. 87, n. 4, del regolamento di procedura, la parte interveniente supporterà le proprie spese.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Seconda Sezione)

dichiara e statuisce:

- 1) Si dà atto al signor D. Hurford, ventiseiesimo ricorrente nella causa T-177/94, della sua rinuncia agli atti del procedimento. La causa T-177/94 è cancellata dal ruolo per quanto lo riguarda.
- 2) Le decisioni della Commissione di non assumere gli altri ricorrenti in posti comunitari temporanei, rispettivamente del 14 gennaio e del 16 settembre 1994, sono annullate.
- 3) I ricorsi sono respinti per il resto.
- 4) La convenuta supporterà le spese dei ricorrenti, ad eccezione di quelle del signor D. Hurford, nonché le proprie spese. Il signor D. Hurford e la parte interveniente supporteranno ciascuno le proprie spese.

Kirschner

Bellamy

Kalogeropoulos

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo, il 12 dicembre 1996.

Il cancelliere

Il presidente

H. Jung

H. Kirschner

Indice

Fatti all'origine della controversia	II - 2048
Contesto normativo	II - 2048
La sentenza Ainsworth	II - 2052
Successiva evoluzione della situazione	II - 2053
Procedimento amministrativo precontenzioso	II - 2061
Procedimento e conclusioni delle parti	II - 2063
Sulla ricevibilità	II - 2067
A — Sulla portata e sulla ricevibilità di alcune delle conclusioni dei ricorrenti	II - 2067
B — Sull'eccezione relativa all'autorità della cosa giudicata	II - 2069
Argomenti delle parti	II - 2069
Giudizio del Tribunale	II - 2069
Sulle conclusioni dirette all'annullamento	II - 2071
Motivi e argomenti principali delle parti	II - 2071
Giudizio del Tribunale	II - 2076
A — Considerazioni preliminari	II - 2076
B — Sull'effettività dell'asserita disparità di trattamento	II - 2077
C — Sul mutamento delle circostanze di fatto a partire dalla sentenza Ainsworth	II - 2081
1. Proroga della durata del JET e prosecuzione del programma «fusione»	II - 2083
2. Modificazione del ruolo svolto dall'UKAEA nell'organizzazione e nel funzionamento dell'impresa comune	II - 2084
3. Mutato comportamento dell'UKAEA	II - 2084

4. Conflitto sociale all'interno del JET	II - 2085
5. Evoluzione del sistema di assunzione inizialmente previsto	II - 2086
— Mancanza di garanzie di occupazione per i dipendenti dell'UKAEA	II - 2086
— Impossibilità o quasi per i dipendenti britannici di ottenere un «biglietto di ritorno» da un membro del JET	II - 2087
— Limitato valore pratico dei «biglietti di ritorno»	II - 2088
— Integrazione degli agenti temporanei messi a disposizione del JET dall'Euratom nel personale permanente della Commissione e impegni assunti al riguardo	II - 2089
— Costituzione di vincoli di fatto con gli organismi membri	II - 2090
D — Sulle conseguenze giuridiche dell'evoluzione delle circostanze di fatto a partire dalla sentenza Ainsworth	II - 2091
E — Sulla legittimità delle decisioni impugnate	II - 2096
Sulle conclusioni dirette al risarcimento	II - 2100
Sulle spese	II - 2104