

Conclusioni dell'avvocato generale

KARL ROEMER

18 ottobre 1960

Traduzione dal tedesco

Signor Presidente, signori giudici,

Nelle mie conclusioni dell'aprile scorso nella causa *Fiddelaar* contro *Commissione della Comunità Economica Europea*, la quale era riunita con tre altre cause all'incirca uguali, ho esaminato ampiamente le questioni di fatto e di diritto della fattispecie. In tale occasione ho proposto alla Corte di accogliere il ricorso del Fiddelaar e di dichiarare privo di effetto il licenziamento deciso dalla Commissione; in subordine chiedevo che venissero assunte delle prove, nel caso che la Corte non ritenesse sufficienti a provare il licenziamento abusivo gli indizi emersi in corso di causa. La Corte ha accolto questa mia richiesta e in conformità all'ordinanza istruttoria del 20 giugno 1960 ha recentemente escusso numerosi testi — dipendenti della Comunità — i quali dovevano illuminarci sui motivi che hanno determinato il licenziamento del ricorrente.

Il mio compito oggi è perciò quello di riassumere davanti a Voi i risultati delle prove e valutare le osservazioni delle parti, per poi giungere alle conclusioni definitive. Prenderò le mosse dalle tesi di diritto che la Corte ha svolto, in casi analoghi e in difformità dalle mie conclusioni, nella sentenza n. 43-59, 45-59 e 48-59.

Cosa è risultato dalle prove? Dalle deposizioni dei testimoni è emerso forse che il licenziamento del ricorrente costituisce una misura disciplinare dissimulata, provocata dalla pubblicazione di un articolo di giornale? Senza detto articolo il licenziamento non avrebbe avuto luogo? Per rispondere a questa domanda è rilevante in primo luogo la deposizione del signor Van Karnebeek, direttore generale dell'Amministrazione presso la Commissione C.E.E., il quale ha firmato il provvedimento di licenziamento. Secondo le sue dichiarazioni, la pubblicazione dell'articolo fu, per l'Amministrazione della Commissione, una questione chiusa, che non influì affatto sul licenziamento. Non abbiamo alcun motivo di mettere in dubbio la veridicità di questa dichiarazione di un alto funzionario della Commissione. Con questo non è però detta l'ultima parola sulla procedura di licenziamento, dato che è noto che l'Amministrazione, nell'adottare il provvedimento, si è basata sulle proposte del capo dell'ufficio traduzioni, Gummerer. Come il ricorrente pone

giustamente in rilievo nella sua ultima memoria, è anche importante il modo in cui si giunse a dette proposte.

Il teste Gummerer ha negato di aver assicurato al ricorrente che senza la pubblicazione dell'articolo il suo licenziamento non sarebbe stato deciso. Egli avrebbe soltanto detto al ricorrente di non essere in grado di pronunciarsi sulla qualità del suo lavoro, non conoscendo l'olandese, e di essere perciò costretto a basarsi sul giudizio dei revisori olandesi. Egli avrebbe più volte parlato con il ricorrente della pubblicazione dell'articolo. In tali occasioni egli avrebbe espresso la propria opinione personale; tuttavia, nella sua qualità di capo dell'ufficio linguistico, responsabile del buon andamento di questo, si sarebbe sentito obbligato a fare delle osservazioni a tale proposito ed a qualificare la pubblicazione una pazzia. La pubblicazione avrebbe evidentemente avuto per lui una certa importanza, dato che egli doveva tener conto anche della personalità dei suoi collaboratori. L'articolo non sarebbe però stato la causa della sua proposta di licenziamento, bensì un motivo che veniva ad aggiungersi al giudizio negativo sul lavoro del ricorrente. Il teste ha parlato a questo proposito di « *argument supplémentaire* » e, su domanda del patrono del ricorrente, il quale pose in discussione questo termine, di « *raison surabondante* », la quale non avrebbe influito sulla decisione.

Questa deposizione dev'essere valutata alla luce dei documenti contenuti nel fascicolo personale e delle deposizioni di altri testi. Nelle mie prime conclusioni avevo posto in evidenza la circostanza che, nella classifica compilata prima della pubblicazione dell'articolo, il ricorrente veniva prima di un altro traduttore olandese il quale è rimasto in servizio presso la Comunità. Nei documenti successivi questo altro traduttore non è più nominato; il ricorrente occupa in essi l'ultimo posto. Questo fatto è parso così sorprendente che non si poteva fare a meno di porlo in relazione con la pubblicazione dell'articolo. Il teste Gummerer ha però fornito di ciò una spiegazione che dà alla cosa un altro aspetto: il traduttore di cui trattasi avrebbe già avuto una « *lettre d'engagement* » e per tale motivo non avrebbe più dovuto figurare nella classifica. Inoltre, in seguito a giudizi negativi, non avrebbe più avuto mansioni di

traduttore, bensì sarebbe stato assegnato a mansioni più adatte alla sua buona conoscenza delle lingue parlate presso il « bureau de terminologie » con uno stipendio inferiore. Posso perciò non occuparmi ulteriormente del traduttore in parola.

A mio parere, però, la Corte deve tener conto di altre circostanze nel valutare le dichiarazioni del teste Gummerer. Nel fascicolo personale del ricorrente è contenuta una nota del 15 ottobre 1958, inviata dal signor Bauer, in quell'epoca capo dell'ufficio linguistico, all'Amministrazione o alla Cassa della Commissione, nella quale è detto : « Nous avons l'intention de le (*cioè Fiddelaar*) garder ». Inoltre vorrei riferirmi ad una lettera del teste Gummerer al signor Lankes, in data 25 maggio 1959, nella quale, dopo delle considerazioni sulle capacità professionali del ricorrente, sono contenute le seguenti due frasi :

« On m'assure d'autre part qu'il n'a pas d'esprit d'équipe.

Enfin, en publiant le fameux article contre une Administration qui lui versait, régulièrement et depuis plusieurs mois, 950 fr. b. par jour pour un travail modeste, il a fait preuve d'un manque inquiétant de bon sens et de loyauté qui fait craindre d'autres surprises désagréables. »

La nota termina con la frase :

« Pour toutes ces raisons je ne peux maintenir M. Fiddelaar dans la section néerlandaise qui est déjà la plus faible de notre service et a besoin d'être renforcée par des traducteurs qualifiés. »

Soprattutto l'ultima frase di questa lettera merita di essere presa in considerazione. Essa non è forse in contrasto con l'affermazione del teste Gummerer in sede di deposizione, essere stata per lui la pubblicazione dell'articolo solo un « argument surabondant »?

La lettera sopra citata, unitamente ad una nota del 17 agosto 1959, fu trasmessa senza commenti dal signor Van Karnebeek al Gabinetto del Presidente della Commissione, dal che risulta che l'Amministrazione era al corrente di tutti i moventi della proposta del capo dell'ufficio traduzioni Gummerer.

Vorrei anche richiamarmi alla nota di valutazione del 16 gennaio 1959, compilata dal teste Gummerer. In questa nota viene proposta l'assunzione in pianta stabile di numerosi traduttori. Per

gli altri traduttori non sarebbe stato ancora possibile pronunziare un giudizio definitivo. Tuttavia si accennò ad una graduatoria, nella quale il ricorrente Fiddelaar si trova al penultimo posto in un gruppo di cinque traduttori, davanti a Van Alphen con il quale egli formava in certo senso un sottogruppo. La nota dice però espressamente :

« D'ailleurs, la distinction entre les deux groupes n'est évidemment pas très marquée. »

Al primo posto nel primo sottogruppo va menzionato un altro traduttore olandese il quale, in base alle incontestate affermazioni del ricorrente, in un concorso ad Amersfoort aveva riportato una classifica inferiore a quella del ricorrente e che è ugualmente rimasto in servizio presso la Commissione.

A questo proposito sono importanti anche le affermazioni degli altri testimoni.

Il teste Stempels ha dichiarato che il revisore Van Riemsdijk gli avrebbe assicurato che le prestazioni del Fiddelaar non erano buone; vi sarebbero stati però altri traduttori del pari poco capaci. La qualità delle prestazioni del Fiddelaar non avrebbe tuttavia reso necessario il licenziamento. Il revisore Van Riemsdijk ha confermato ciò nella sua deposizione : le prestazioni del Fiddelaar non sarebbero state buone, ma nemmeno così cattive da rendere impossibile di lavorare con lui. Il teste Dallinga ha dichiarato di ricordare che il signor Van Riemsdijk aveva detto che Fiddelaar era il peggior traduttore, ma che era possibile collaborare con lui.

Queste affermazioni dei testimoni, poste in relazione con gli elementi probatori tratti dal fascicolo personale fanno ritenere dubbio che la proposta di licenziamento del capo dell'ufficio traduzioni Gummerer fosse basata soltanto sulla valutazione delle capacità professionali del ricorrente o che la pubblicazione dell'articolo di giornale sia stata solo un « argument surabondant ». Se i revisori — al giudizio dei quali il capo dell'ufficio traduzioni Gummerer, non conoscendo la lingua olandese, si era completamente rimesso — dichiarano che la qualità delle traduzioni fatte dal ricorrente Fiddelaar non avrebbe reso necessario il licenziamento,

breve è il passo per concludere che nella pubblicazione dell'articolo va ravvisato il motivo il quale, in ultima analisi, ha fortemente contribuito alla proposta ed al conseguente licenziamento del ricorrente.

Poichè la decisione dell'Amministrazione si è basata sulla proposta del capo dell'ufficio traduzioni, essa è stata direttamente influenzata dai motivi che hanno provocato la proposta.

Di fronte ad una simile situazione si può parlare di *sviamento di potere* nel licenziamento? Esito a riassumere in questo modo i risultati delle prove. Non si può escludere che il capo dell'ufficio traduzioni si sia ritenuto autorizzato a formulare la proposta di licenziamento soprattutto a causa del poco favorevole giudizio sulle prestazioni del ricorrente, il che non significa però che detta proposta fosse giustificata. Vi sono dei punti oscuri. Credo però che non sia necessario risolvere la questione.

La sentenza della Corte nelle cause nn. 43-59, 45-59 e 48-59 ha posto al centro del ragionamento una considerazione che può servire anche nel caso attuale, cioè la tesi che la risoluzione di un rapporto d'impiego di diritto pubblico può avvenire solo nell'interesse del servizio, qualora esigenze di servizio — soppressione di posti, insufficiente rendimento od altro — giustifichino il licenziamento. Nella sentenza menzionata questa considerazione aveva importanza solo sotto l'aspetto formale, cioè nei limiti in cui il provvedimento di licenziamento mancava di una motivazione atta a mostrare l'esistenza di un « *intérêt de service* ».

Questo rilievo formale ha valore — com'è senz'altro evidente — anche nel nostro caso.

Inoltre, nel presente giudizio sono state portate a conoscenza della Corte altre circostanze di fatto le quali consentono di giudicare della legittimità sostanziale del licenziamento. Abbiamo appreso dal teste Van Karnebeek che per lui, cioè per il direttore generale dell'Amministrazione, la pubblicazione dell'articolo costituiva una questione chiusa, la quale non poteva avere alcuna conseguenza, quindi non poteva nemmeno dar luogo ad un procedimento disciplinare. La questione deve perciò essere comple-

tamente accantonata. D'altro canto abbiamo saputo dai revisori che la qualità delle prestazioni del ricorrente non rendeva necessario il licenziamento. Essi erano giunti a tale giudizio in base a « brouillons » del ricorrente, cioè, secondo Littré, *Dictionnaire de la Langue Française*, in base a « premiers travaux avec corrections ». L'ammissibilità di un siffatto metodo di valutazione può essere legittimamente revocata in dubbio. I difetti di esso devono in ogni caso andare a vantaggio del ricorrente poichè incombe al datore di lavoro, soprattutto trattandosi di un grande ente pubblico, il dimostrare che il licenziamento è giustificato da un giudizio formulato al termine di un procedimento irreprensibile.

Infine risulta dagli atti (vedi la nota del teste Gummerer in data 25 maggio 1959) che il licenziamento non è avvenuto in conseguenza di una riduzione di effettivi dell'ufficio traduzioni; al contrario vi si afferma :

« ... la section néerlandaise qui est déjà la plus faible de notre service et a besoin d'être renforcée par des traducteurs qualifiés. »

Quali conclusioni deve trarne la Corte?

Poichè l'esistenza dei presupposti di fatto per una legittima risoluzione del rapporto d'impiego non è stata dimostrata, la Corte dovrebbe a mio parere dichiarare che il provvedimento di licenziamento della Commissione è privo di effetto. Dal che dovrebbe conseguire che il ricorrente si trova tuttora in servizio presso la Commissione ed ha diritto a che il suo rapporto d'impiego venga regolato come quello degli altri traduttori rimasti in servizio.

La Corte non può invece stabilire a quale grado e scatto della tabella degli stipendi debba essere inquadrato il ricorrente. A tale proposito mi richiamo alle mie conclusioni del 4 aprile 1960.

Nemmeno vi è ragione di condannare la Commissione a pagare determinate somme, il cui ammontare dipenda dal grado del ricorrente, od a risarcire il danno morale. Quest'ultima pretesa appare infondata in caso di *restitutio in integrum*. Oltracciò, le due pretese sono state fatte valere per la prima volta nella memoria del ricorrente concernente l'assunzione della prove e sono perciò tardive ed inammissibili.

Nella sentenza n. 43-59, 45-59 e 48-59 la Corte non ha fatto derivare dalla mancanza di una precisa motivazione del provvedimento di licenziamento la nullità di questo, bensì ha semplicemente stabilito un indennizzo. Evidentemente la Corte nel far ciò è partita dal principio che, nelle controversie del personale, le particolari circostanze del caso concreto possono dar luogo all'assegnazione di un indennizzo, anzichè all'annullamento del provvedimento impugnato.

Non è mio compito approvare o criticare questa giurisprudenza. Credo però di dover rilevare che il caso attuale presenta particolarità che dovrebbero far preferire alla Corte l'annullamento. Sottolineo ancora una volta che la Corte si trova qui di fronte ad elementi atti a giustificare più di un semplice annullamento per motivi formali. Mi richiamo inoltre alle speciali condizioni sociali nelle quali il ricorrente si trova, al suo stato di famiglia e alla sua età ed al fatto che chiaramente non è ancora riuscito a trovare un nuovo impiego. D'altro lato la convenuta non ha dedotto alcuna circostanza che faccia ritenere sconsigliabile un'ulteriore collaborazione del ricorrente.

Se tuttavia la Corte non dovesse annullare il provvedimento, è di per sé evidente che tutte le menzionate circostanze dovranno essere tenute presenti nel determinare l'indennizzo. Senza fissare una somma precisa, vorrei solo accennare che, secondo il mio convincimento, il ricorrente dovrebbe ricevere una somma superiore a quella assegnata ai ricorrenti nelle cause nn. 43-59, 45-59 e 48-59 a titolo di risarcimento del danno morale. Con questo indennizzo, che la Corte può stabilire in via di equità tenendo conto di tutte le circostanze della fattispecie, verrebbero a cadere tutte le pretese di risarcimento che il ricorrente fa derivare dall'illegittimità del licenziamento.

Riassumendo, Vi chiedo quanto segue :

- 1. di dichiarare privo di effetto il provvedimento di licenziamento della Commissione della Comunità Economica Europea;**

in subordine :

di condannare la Commissione della Comunità Economica Europea a versare al ricorrente, a titolo di indennizzo, una somma da stabilirsi dalla Corte in via di equità,

2. di porre le spese di giudizio a carico della convenuta.