

### Motivi e principali argomenti

Il ricorrente, dipendente di ruolo di grado A5, scatto 3, manifestava la volontà con corriere elettronico 1° agosto 2003, tre mesi prima del termine della sua aspettativa per motivi personali presa dal 1° ottobre 2002 sino al 31 ottobre 2003, di non sollecitare il prolungamento della sua aspettativa. Il 24 novembre 2006 egli ha presentato all'APN una domanda diretta, da un lato, alla sua reintegrazione sul primo posto vacante corrispondente al suo grado e, dall'altro, al risarcimento del danno che subisce in ragione della sua mancata reintegrazione risultante da illeciti commessi dalla Commissione; ciò sarebbe stato possibile solo a partire dal 16 settembre 2007 nella funzione di amministratore.

A sostegno del ricorso il ricorrente invoca in particolare la violazione dell'art. 40 dello Statuto del personale (Statuto), degli artt. 4 e segg. della decisione della Commissione 5 settembre 1988, applicabili al termine della sua aspettativa e dell'art. 8 della nuova decisione della Commissione 28 aprile 2004 in materia di aspettativa per motivi personali, entrata in vigore il 1° maggio 2004.

Il ricorrente fa valere che la decisione della Commissione di non reintegrarlo è inficiata dalla totale assenza di motivazione.

Il ricorrente fa valere segnatamente che la ripetizione di tali illeciti che gli arrecano un danno rilevante costituisce una forma di molestia psicologica ai sensi dell'art. 12 bis dello Statuto.

Il ricorrente constata infine che la Commissione ha posto in non cale l'art. 40, n. 4, dello Statuto nonché il principio di buona amministrazione.

---

### Ricorso proposto il 19 ottobre 2007 — Wenning/Europol

(Causa F-114/07)

(2007/C 315/91)

*Lingua processuale: l'inglese*

### Parti

*Ricorrente:* Rainer Wenning (La Hague, Olanda) (rappresentante: G. Vandersanden, C. Ronzi, avvocati)

*Convenuto:* Europol

### Conclusioni del ricorrente

— Annullare la decisione del direttore dell'Europol 21 dicembre 2006 di non prorogare il contratto del ricorrente e di reintegrarlo all'Europol a partire dal 1° ottobre 2007;

— Di conseguenza, annullare il formulario per la valutazione e l'avanzamento («Staff Development and Review Form») sul quale si basa la decisione impugnata;

— Accordare un risarcimento per il danno morale e materiale subito;

— Condannare il convenuto alle spese.

### Motivi e principali argomenti

La decisione di non prorogare il contratto del ricorrente viola l'obbligo di motivazione, in quanto non contiene le ragioni che la giustificano. Essa si basa su un formulario per la valutazione e l'avanzamento illegittimo.

Il rapporto informativo del ricorrente è stato redatto in violazione delle norme dell'Europol sulla procedura di valutazione e di avanzamento del personale («Europol rules on the staff Development and Review Process») (art. 28 delle linee guida sulla procedura di valutazione e di avanzamento del personale dell'Europol, «Europol Staff Rules and Staff Development and Review Process Guidelines») e contiene diversi errori di valutazione che hanno condotto ad un errore di diritto.

La procedura di valutazione è stata usata dal superiore gerarchico del ricorrente per licenziarlo e non per valutarlo. Il che costituisce sviamento e abuso di potere.

L'unico obiettivo perseguito dal suo superiore era di non rinnovare il contratto del ricorrente, nonostante le sue buone prestazioni e il fatto che gli era stato assicurato che avrebbe ottenuto un punteggio superiore a quello dell'anno precedente se avesse continuato a migliorare. Il ricorrente aveva aspettative legittime che il suo contratto sarebbe stato convertito in uno a durata indeterminata o almeno prorogato.

La decisione impugnata e il conteso in cui è stata emanata non sono conformi al principio di buona amministrazione e dell'obbligo di diligenza che ogni amministrazione deve rispettare nei confronti del proprio personale.

Mantenere il ricorrente all'Europol avrebbe soddisfatto l'interesse del servizio e quello del dipendente. Il lavoro attribuito al ricorrente continua, di fatto, ad essere svolto. Il ricorrente ha mostrato negli anni di poterlo svolgere in modo soddisfacente per i colleghi e per persone esterne all'Europol.

Il ricorrente è stato quindi discriminato rispetto ad altri colleghi che hanno svolto il lavoro allo stesso modo e hanno ottenuto una proroga del contratto.

Infine, il ricorrente chiede il risarcimento per il danno morale e materiale subito a seguito della decisione impugnata.

---