

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Quarta Sezione)
16 settembre 1998

Causa T-234/97

Lars Bo Rasmussen
contro
Commissione delle Comunità europee

«Dipendenti – Promozione – Parità di trattamento –
Scrutinio comparativo dei meriti»

Testo completo in francese II - 1533

Oggetto: Ricorso diretto ad ottenere l'annullamento della decisione della Commissione di non promuovere il ricorrente al grado A4 per l'esercizio di promozioni 1996, nonché il risarcimento del danno derivatone.

Esito: Rigetto.

Sunto della sentenza

Il ricorrente veniva assunto dalla Commissione nel 1975 in qualità di amministratore con il grado A6. Veniva promosso amministratore principale di grado A5 nel 1989 e, in data 1° marzo 1991, destinato al segretariato del comitato consultivo «Sicurezza, igiene e tutela della salute sui luoghi di lavoro» presso la direzione generale Impiego, relazioni industriali e affari sociali (DG V). Il 1° ottobre 1994, egli veniva assegnato ad una unità di nuova creazione, la cui denominazione era «Promozione della salute e controllo delle malattie».

In data 2 marzo 1996 il ricorrente informava il direttore della direzione F «Sanità e sicurezza sul lavoro» della DG V (direzione V.F) di essere in possesso di tutti i requisiti richiesti per una promozione al grado A4.

Poiché il ricorrente non figurava nell'elenco dei candidati della Direzione V.F i quali avrebbero potuto godere di una promozione al grado A4 (l'«elenco dei promovibili»), egli informava nuovamente il direttore della Direzione V.F di essere in possesso di tutti i requisiti relativi alla promozione. In seguito a colloquio col ricorrente, il direttore della direzione V.F gli faceva presente che un suo collega si trovava in posizione più favorevole di lui nell'elenco. Un tale stato di cose derivava dal metodo «Noël», secondo il quale veniva tenuto conto del fatto che il candidato in oggetto era già presente nell'elenco dei promovibili dell'esercizio precedente.

A seguito di pubblicazione, in data 4 dicembre 1996, dell'elenco dei dipendenti più meritevoli in ordine alla promozione al grado A4 dell'esercizio 1996, il ricorrente presentava, il 4 marzo 1997, un reclamo, richiedendo l'annullamento della decisione della Commissione di non promuoverlo al grado A4 relativamente alla tornata di promozioni del 1996, e/o, in via subordinata, un risarcimento pari ad almeno 500 000 BFR per il danno morale subito. In tale reclamo, il ricorrente faceva valere una violazione del principio di uguaglianza tra dipendenti e dell'art. 45 dello Statuto

del personale delle Comunità europee (lo «Statuto»). Tale reclamo veniva respinto con decisione 11 giugno 1997.

Sulle conclusioni per l'annullamento

Sul primo motivo, relativo alla violazione del principio di non discriminazione

La valutazione preventiva delle candidature dei dipendenti idonei alla promozione, effettuata all'interno di ciascuna delle direzioni generali cui essi appartengono, non impedisce di per sé il corretto svolgimento dello scrutinio per merito comparativo dei candidati (punto 23).

Riferimento: Tribunale 13 luglio 1995, causa T-557/93, Rasmussen/Commissione (Racc. PI pag. II-603, punti 21 e 22)

Nonostante la valutazione preventiva delle candidature all'interno delle direzioni generali nell'ambito del procedimento di promozione rientri nell'ambito del principio di buona amministrazione, tale valutazione non può però sortire l'effetto di sostituirsi allo scrutinio comparativo spettante al comitato di promozione. Il ricorrente nutre dunque una legittima aspettativa a che i suoi meriti siano, nell'ambito dell'attività svolta dal comitato di promozione, comparati con quelli degli altri candidati (punto 24).

Nell'ambito dello scrutinio comparativo dei meriti dei candidati ad una promozione, l'autorità che ha il potere di nomina (l'«APN») può tener conto dell'età e dell'anzianità di grado di servizio in quanto tali elementi rivestono carattere decisivo in caso di parità di meriti e qualifiche tra candidati. Inoltre, l'APN può tener conto dell'esperienza professionale acquisita dal dipendente prima della sua entrata in

servizio alla Commissione in sede di scrutinio comparativo dei meriti dei candidati alla promozione (punto 27).

Riferimento: Corte 24 marzo 1983, causa 298/81, Colussi/Parlamento, Racc. pag. 1131; Tribunale 6 giugno 1996, causa T-262/94, Baiwir/Commissione (Racc. PI pag. II-739, punto 109)

A tale riguardo, occorre precisare che l'esperienza acquisita in seno al pubblico impiego europeo in qualità di agente temporaneo allo stesso grado di quello rivestito da un funzionario, visto il carattere simile o addirittura identico dei compiti svolti, si distingue rispetto all'esperienza acquisita in ogni altro contesto lavorativo (punto 28).

Riferimento: Tribunale 8 novembre 1990, causa T-56/89, Bataille e a./Parlamento (Racc. pag. II-597); Tribunale 6 marzo 1997, cause riunite T-40/96 e T-55/96, de Kerros e Kohn-Bergé/Commissione (Racc. PI pag. II-135)

Ne consegue che il fatto di tener conto, ai fini del calcolo dell'anzianità, di quella acquisita in qualità di agente temporaneo non significa che al ricorrente sia stato riservato un trattamento discriminatorio in occasione dello scrutinio comparativo di cui trattasi (punto 29).

Una tale constatazione non è in contraddizione con la sentenza della Corte 6 luglio 1983, causa 117/81, Geist/Commissione (Racc. pag. 2191). Se pure tale sentenza evidenzia che può giustificarsi, nell'ottica della candidatura ad un posto vacante, un trattamento differenziato tra agenti che svolgono funzioni diverse in seno ad una istituzione, ciò non significa però che l'esperienza acquisita in qualità di agente temporaneo non possa essere presa in considerazione in sede di scrutinio comparativo dei meriti dei dipendenti promovibili (punto 30).

Sul secondo motivo, relativo ad un'asserita violazione dell'art. 45 dello Statuto

Sulla prima parte, relativa alla mancata messa a disposizione degli organi preposti alla promozione del fascicolo personale del ricorrente

La valutazione dei meriti dei dipendenti delle Comunità costituisce un'operazione di fondamentale importanza in tema di promozioni, e il rapporto informativo rappresenta un elemento indispensabile di valutazione ogni volta che i superiori gerarchici esaminano la carriera di un dipendente (punto 36).

Riferimento: Corte 17 gennaio 1989, causa 293/87, Vainker/Parlamento (Racc. pag. 23);
Tribunale 7 febbraio 1991, causa T-58/89, Williams/Corte dei Conti (Racc. pag. II-77);
Tribunale 28 maggio 1997, causa T-59/96, Burban/Parlamento (Racc. PI pag. II-331, punto 73)

Nella fattispecie, il ricorrente non ha dimostrato che i suoi meriti non sono stati oggetto di uno scrutinio comparativo.

Sulla seconda parte, relativa alla limitazione dello scrutinio comparativo dei meriti ai soli dipendenti della DG V promuovibili al grado A4

L'autorità che ha il potere di nomina dispone di un'ampia discrezionalità ai fini dello scrutinio comparativo dei meriti dei candidati in vista di una promozione, e, in questo campo, il controllo del giudice comunitario deve limitarsi all'accertamento del se l'amministrazione si sia mantenuta entro limiti ragionevoli e non abbia esercitato il proprio potere in modo manifestamente errato (punto 49).

Riferimento: Corte 4 febbraio 1987, causa 324/85, Bouteiller/Commissione (Racc. pag. 529, punto 6)

Emerge esplicitamente dal disposto dell'art. 45, n. 1, primo comma, dello Statuto che, nell'ambito di un procedimento finalizzato alla promozione, l'APN deve operare la sua scelta in base allo scrutinio per merito comparativo dei candidati promovibili, nonché in base ai loro rapporti informativi. A tal fine, essa dispone del potere, conferitole dallo Statuto, di procedere ad un tale scrutinio secondo il metodo e il procedimento da essa ritenuto più idoneo (punto 50).

Riferimento: Corte 1° luglio 1976, causa 62/75, de Wind/Commissione (Racc. pag. 1167, punto 17); Tribunale 10 luglio 1992, causa T-53/91, Mergen/Commissione (Racc. pag. II-2041)

Segnatamente, la Commissione, nell'utilizzare il metodo da essa ritenuto più idoneo, consistente nel procedere ad uno scrutinio preliminare delle candidature in seno a ogni direzione generale, non ha violato l'art. 45 dello Statuto.

Sulla terza parte, relativa all'utilizzazione del metodo «Noël» per la valutazione dei candidati promovibili

I motivi dedotti nei ricorsi di dipendenti devono esserlo già stati nell'ambito del procedimento precontenzioso, e devono contenere censure basanti sullo stesso motivo fatto valere in sede di reclamo (punto 62).

Riferimento: Tribunale 29 marzo 1990, causa T-57/89, Alexandrakis/Commissione (Racc. pag. II-143, punto 9); Tribunale 3 marzo 1993, causa T-58/91, Booss e Fischer/Commissione (Racc. pag. II-147, punto 83); Tribunale 11 giugno 1996, causa T-118/95, Anacoreta Correia/Commissione (Racc. PI pag. II-835); Tribunale 17 dicembre 1997, causa T-159/95, Dricot e a./Commissione (Racc. PI pag. II-1035, punto 22)

Poiché la presente censura si basa su di un motivo diverso da quello dedotto in sede di reclamo, essa va respinta in quanto irricevibile.

Sulle conclusioni per risarcimento danni

Il sorgere della responsabilità extracontrattuale della Comunità presuppone il coesistere di un insieme di condizioni relative all'illegittimità del comportamento ascritto all'organismo comunitario, alla realtà del danno e all'esistenza di un nesso di causalità tra il comportamento e il danno lamentato (punto 71).

Riferimento: Tribunale 15 febbraio 1996, causa T-589/93, Ryan-Sheridan/FEACVT (Racc. PI pag. II-77, punto 41)

Poiché il ricorrente non ha apportato la prova dell'illegittimità del comportamento della Commissione, le conclusioni volte ad ottenere un risarcimento danni vanno respinte.

Dispositivo:

Il ricorso è respinto.