

Causa T-20/89 RV

Heinz-Jörg Moritz contro Commissione delle Comunità europee

«Dipendenti — Promozione — Art. 29, n. 2, dello Statuto —
Risarcimento del danno materiale e morale — Rinvio dopo annullamento»

Sentenza del Tribunale (Quinta Sezione) 16 dicembre 1993 II - 1425

Massime della sentenza

- 1. Dipendenti — Valutazione — Rapporto informativo — Carattere tardivo — Assenza dell'ultimo rapporto informativo di un candidato a una promozione — Assenza non giustificata da altre informazioni concernenti i meriti del candidato — Illecito amministrativo fonte di responsabilità a carico dell'istituzione
(Statuto del personale, artt. 43 e 45, n. 1)*
- 2. Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo — Presa in considerazione dei rapporti informativi — Fascicolo personale incompleto — Opportunità di promozione compromesse — Illecito amministrativo fonte di responsabilità a carico dell'istituzione
(Statuto del personale, artt. 43 e 45, n. 1)*

1. La compilazione tardiva di un rapporto informativo di un dipendente costituisce un illecito amministrativo fonte di responsabilità dell'istituzione interessata, a condizione che il dipendente non vi

abbia contribuito in misura notevole. Infatti, l'assenza del rapporto informativo dal fascicolo personale di un dipendente non consente alle persone che devono formulare un parere o adottare decisioni rela-

tive allo svolgimento della carriera del dipendente di tener conto di questo rilevante elemento di valutazione, in particolare nell'ambito di una procedura di promozione.

Ciò era tanto meno giustificabile in quanto il rapporto informativo del ricorrente, qual è stato definitivamente compilato, differiva in diversi punti dal rapporto informativo precedente, che non rifletteva esattamente le qualifiche precise del ricorrente nel momento in cui si è svolta la procedura controversa e nel momento in cui è stata adottata la decisione litigiosa.

Un'assenza di tal genere del rapporto informativo non può ritenersi giustificata in una fattispecie in cui nel fascicolo personale del ricorrente figurava un rapporto informativo precedente e il direttore generale, superiore gerarchico del ricorrente, aveva espresso dinanzi a un comitato consultivo in materia di promozioni la sua intenzione di riprendere detto rapporto. Infatti, il direttore generale non era il primo compilatore del ricorrente e, quindi, la manifestazione dell'intenzione di riprendere il rapporto informativo non consentiva di stabilire, con sufficiente certezza, i requisiti in possesso del ricorrente nel momento in cui l'autorità gerarchica avrebbe dovuto procedere all'esame del suo fascicolo personale. D'altro canto, la procedura di compilazione del rapporto informativo dei dipendenti è soggetta a regole precise che richiedono, come minimo, la partecipazione di due compilatori e quella del dipendente valutato e che, pertanto, possono avere come risultato una valutazione finale diversa da quella derivante dalla valutazione effettuata dal primo compilatore. Pertanto, è solo alla luce del rapporto informativo definitivo che l'autorità avente il potere di nomina può procedere validamente all'esame del fascicolo del dipendente interessato, in vista dell'adozione di una decisione che influenzi lo svolgimento della sua carriera.

2. Se un dipendente il cui fascicolo personale è irregolare e incompleto è già moralmente danneggiato, data l'incertezza e l'inquietudine nella quale egli viene a trovarsi per il suo avvenire professionale, è anche vero che il ritardo intervenuto nella compilazione dei rapporti informativi è di per sé tale da arrecare danno al dipendente per il solo fatto che lo svolgimento della sua carriera può essere pregiudicato dall'assenza di un rapporto del genere in un momento in cui debbano essere prese decisioni che lo riguardano.

Occorre pertanto constatare l'esistenza di un illecito amministrativo e concedere un risarcimento a carico dell'istituzione interessata nell'ipotesi in cui, a causa della compilazione tardiva, in assenza di una qualsiasi giustificazione, di un rapporto informativo i meriti di un dipendente candidato a una promozione siano stati valutati in condizioni tali da pregiudicare le opportunità di promozione dell'interessato, il cui rapporto informativo ha poi evidenziato modificazioni positive.