

Causa T-146/89
(pubblicazione per estratti)

Calvin Williams
contro
Corte dei conti delle Comunità europee

« Dipendenti — Obblighi del dipendente —
Atti contrari alla dignità della funzione pubblica —
Obbligo di lealtà — Regime disciplinare — Sanzione »

Sentenza del Tribunale (Quarta Sezione) 26 novembre 1991 1296

Massime della sentenza

1. *Dipendenti — Regime disciplinare — Commissione di disciplina — Composizione identica per l'intera durata del procedimento*
(Statuto del personale, allegato IX, art. 7)
2. *Dipendenti — Regime disciplinare — Procedimento dinanzi alla commissione di disciplina — Termini fissati dall'art. 7 dell'allegato IX — Termini non perentori*
(Statuto del personale, allegato IX, art. 7)
3. *Dipendenti — Diritti e obblighi — Obbligo di lealtà — Nozione — Portata*
(Statuto del personale, art. 21)

4. *Dipendenti — Diritti e obblighi — Atti tali da pregiudicare la dignità delle funzioni — Scritti indirizzati ai superiori gerarchici (Statuto del personale, art. 12)*
5. *Dipendenti — Regime disciplinare — Sanzione — Potere discrezionale dell'autorità che ha il potere di nomina — Sindacato giurisdizionale — Portata — Limiti (Statuto del personale, artt. 86-89)*
6. *Dipendenti — Ricorso — Mezzi — Sviamento di potere — Nozione*

1. Il fatto che la commissione di disciplina resti presieduta, sino alla formulazione del parere di cui all'art. 7 dell'allegato IX dello Statuto, dal presidente designato per l'anno nel corso del quale il procedimento disciplinare è stato intentato, nonostante la designazione, poco prima dell'adozione del parere di cui trattasi, di un altro presidente, non costituisce un vizio tale da rendere irregolare la composizione della commissione di disciplina ma, al contrario, una corretta applicazione del principio di buona amministrazione. Infatti una soluzione del genere garantisce i diritti del dipendente sottoposto a procedimento disciplinare, in quanto permette che le persone che hanno esaminato la documentazione, ascoltato i testimoni e, in generale, seguito per intero l'iter dell'indagine intesa ad accertare i fatti e le responsabilità del dipendente interessato siano le stesse che formuleranno il parere di cui trattasi.

La commissione di disciplina può in particolare aver bisogno di un termine più ampio di quello prescritto nel citato art. 7 per procedere a un'inchiesta sufficientemente completa e che offra all'interessato tutte le garanzie contemplate dallo Statuto.

2. I termini previsti dall'art. 7 dell'allegato IX dello Statuto per l'espletamento del procedimento dinanzi alla commissione di disciplina non costituiscono termini perentori, accompagnati dalla sanzione della nullità degli atti compiuti dopo la loro scadenza, ma regole di buona amministrazione.

3. L'osservanza dell'obbligo fondamentale di lealtà che incombe ad ogni dipendente nei confronti dell'istituzione da cui dipende e dei suoi superiori e del quale l'art. 21 dello Statuto è un'espressione particolare s'impone non soltanto nell'adempimento dei compiti specifici affidati al dipendente, ma si estende anche all'intera sfera dei rapporti intercorrenti tra il dipendente e l'istituzione di cui esso fa parte. In forza di tale obbligo, il dipendente deve astenersi in generale dal tenere una condotta che possa ledere la dignità e il rispetto dovuto all'istituzione e alle sue autorità.

4. L'invio, da parte di un dipendente, ai suoi superiori gerarchici, di note che, per loro natura, ledano la dignità della sua funzione, costituisce da solo una violazione dell'obbligo sancito all'art. 12, primo comma, dello Statuto, indipendentemente dalla pubblicità eventualmente data a tali note e che non escludeva il

fatto che esse costituiscano ricorsi amministrativi.

5. Se sono provati i fatti addebitati al dipendente, la scelta della sanzione appropriata spetta all'autorità che ha il potere di nomina. Poiché gli artt. 86-89 dello Statuto non stabiliscono un rapporto rigido tra le sanzioni disciplinari ivi menzionate e i vari tipi di infrazione commessi dai dipendenti, la determinazione della sanzione da infliggere dev'essere basata su una valutazione complessiva, da parte dell'autorità che ha il potere di nomina, di tutti i fatti concreti e di tutte le circostanze proprie di ciascun caso di

specie. Il Tribunale non può sostituire la propria valutazione a quella dell'autorità disciplinare, salvo il caso di errore manifesto o sviamento di potere.

6. La nozione di sviamento di potere fa riferimento al fatto che un'autorità amministrativa abbia esercitato i suoi poteri per uno scopo diverso da quello per cui le sono stati conferiti.

Una decisione è viziata da sviamento di potere solo se, in base ad indizi oggettivi, pertinenti e concordanti, risulta adottata per raggiungere scopi diversi da quelli dichiarati.