

Causa T-26/91

Leonella Kupka-Floridi contro Comitato economico e sociale

« Dipendenti — Assunzione — Periodo di prova — Diniego di nomina in ruolo alla fine del periodo di prova — Principio di sollecitudine — Errore manifesto di valutazione — Consultazione del comitato dei rapporti informativi »

Sentenza del Tribunale (Terza Sezione) 1° aprile 1992 II - 1617

Massime della sentenza

- 1. Dipendenti — Assunzione — Periodo di prova — Diniego di nomina in ruolo del dipendente in prova — Comunicazione all'interessato del parere del comitato dei rapporti — Rispetto del diritto alla difesa
(Statuto del personale, art. 34, n. 2)*
- 2. Dipendenti — Assunzione — Periodo di prova — Finalità — Condizioni di svolgimento
(Statuto del personale, art. 34)*
- 3. Dipendenti — Assunzione — Periodo di prova — Valutazione dei risultati — Valutazione delle capacità del dipendente in prova — Sindacato giurisdizionale — Limiti
(Statuto del personale, art. 34)*

1. In caso di diniego di nomina in ruolo di un dipendente in prova, la comunicazione al dipendente in prova del parere espresso dal comitato dei rapporti costituisce una garanzia sufficiente del rispetto del diritto alla difesa. Infatti, la valutazione della regolarità dei lavori del comitato da parte del dipendente in prova e da parte del Tribunale può avvenire sulla base del solo parere, senza che sia necessario disporre dei verbali delle riunioni di tale comitato.

2. A differenza dei concorsi di accesso alla funzione pubblica comunitaria, concepiti in modo tale da consentire la selezione dei candidati secondo criteri generali e previsionali, il periodo di prova previsto all'art. 34 dello Statuto ha la funzione di permettere all'amministrazione di giudicare più concretamente l'idoneità del candidato a determinate mansioni, la disposizione d'animo con la quale egli svolge i suoi compiti e il suo rendimento in servizio.

Anche se il periodo di prova non può essere equiparato ad un periodo di formazione, è nondimeno necessario che l'interessato sia messo in grado, durante tale periodo, di dar prova delle sue qualità. Tale condizione è indissociabile dalla nozione di periodo di prova e risponde inoltre alle esigenze connesse al rispetto

dei principi generali di buona amministrazione e di parità di trattamento nonché dell'obbligo di sollecitudine. Di conseguenza, il dipendente in prova deve non solo fruire di condizioni materiali adeguate, ma anche di istruzioni e di consigli appropriati, tenuto conto della natura delle mansioni svolte, onde essere in grado di adattarsi alle esigenze specifiche del posto occupato.

Invece, l'obbligo di sollecitudine non può costringere l'amministrazione ad attribuire al dipendente in prova compiti che tengano conto più delle sue qualificazioni particolari che delle esigenze del servizio a cui è assegnato.

3. In forza dei principi statuari che disciplinano l'assunzione e il periodo di prova, l'amministrazione dispone di un'ampia discrezionalità in ordine alla valutazione delle attitudini e del rendimento di un dipendente in prova alla luce dell'interesse del servizio. Non spetta quindi al Tribunale sostituire il proprio giudizio a quello delle istituzioni per quanto riguarda la loro valutazione del risultato di un periodo di prova e la loro valutazione dell'attitudine di un candidato a una nomina definitiva nel servizio pubblico comunitario, salvo in caso di errore manifesto di valutazione o di sviamento di potere.