

SENTENZA DEL TRIBUNALE (giudice unico)
23 ottobre 2003

Causa T-24/02

Maddalena Lebedef-Caponi
contro
Commissione delle Comunità europee

«Dipendenti – Rapporto informativo – Redazione tardiva –
Ricorso per risarcimento danni»

Testo completo in francese II - 1227

Oggetto: Ricorso diretto a ottenere, da un lato, l'annullamento delle decisioni della Commissione con cui erano stati parzialmente respinti i reclami della ricorrente diretti a ottenere il risarcimento del danno morale causato dalla redazione tardiva dei suoi rapporti informativi relativi ai periodi 1993/1995, 1995/1997 e 1997/1999 e, dall'altro, una domanda di risarcimento di tale danno morale.

Decisione: La Commissione è condannata a versare alla ricorrente l'importo di EUR 2 500, oltre alla somma di EUR 1 500 già concessa dall'APN. Il ricorso, quanto al resto, è respinto. La Commissione è condannata alle spese.

Massime

*1. Dipendenti – Ricorso – Ricorso per risarcimento danni – Domanda di annullamento della decisione di cui alla fase precontenziosa diretta a respingere la domanda risarcitoria – Domanda priva di carattere autonomo rispetto alla domanda di risarcimento danni
(Statuto del personale, artt. 90 e 91)*

*2. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Redazione – Tardività – Illecito dell'amministrazione generatore di un danno morale – Ritardo parzialmente imputabile al dipendente
(Statuto del personale, art. 43)*

*3. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Inclusione nel fascicolo personale del dipendente – Visto del dipendente valutato – Requisito non indispensabile all'inclusione
(Statuto del personale, art. 43)*

*4. Dipendenti – Valutazione – Rapporto informativo – Dipendenti che svolgono funzioni di rappresentanza del personale – Procedura di compilazione del rapporto informativo – Termine per la compilazione definitiva del rapporto informativo
(Statuto del personale, art. 43; allegato II, art. 1, sesto comma; disposizioni generali di esecuzione della Commissione, art. 7)*

1. La decisione di un'istituzione che respinge una domanda risarcitoria costituisce parte integrante del procedimento amministrativo preliminare alla proposizione del ricorso diretto all'accertamento della responsabilità dinanzi al Tribunale.

Conseguentemente quest'ultimo non può conoscere della domanda di annullamento proposta avverso tale rigetto in modo autonomo rispetto alla domanda di accertamento della responsabilità. Infatti, l'atto in cui è espressa la posizione dell'istituzione durante la fase precontenziosa produce unicamente l'effetto di consentire alla parte che afferma di aver subito un pregiudizio di proporre domanda risarcitoria dinanzi al Tribunale.

(v. punto 41)

Riferimento: Tribunale 18 dicembre 1997, causa T-90/95, Gill/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-471 e II-1231, punto 45); Tribunale 6 marzo 2001, causa T-77/99, Ojha/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-61 e II-293, punto 68); Tribunale 5 dicembre 2002, causa T-209/99, Hoyer/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-243 e II-1211, punto 32)

2. L'amministrazione deve curare che i rapporti informativi siano periodicamente compilati alle date volute dallo Statuto e siano redatti in modo regolare, sia per ragioni di buona amministrazione sia per tutelare gli interessi dei dipendenti. Infatti, il ritardo sopravvenuto nella compilazione dei rapporti informativi è tale, di per sé, da arrecare danno al dipendente per il solo fatto che lo svolgimento della sua carriera può essere pregiudicato dalla mancanza di tale rapporto nel momento in cui devono essere adottate decisioni che lo riguardano. 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. In assenza di circostanze particolari che giustifichino i ritardi constatati, l'amministrazione commette un illecito tale da implicare la sua responsabilità.

Per contro, un dipendente non può dolersi del ritardo con cui è stato redatto il rapporto informativo che lo riguarda allorché detto ritardo gli è imputabile, almeno in parte, o allorché vi ha contribuito in modo rilevante.

(v. punti 71-73)

Riferimento: Corte 18 dicembre 1980, cause riunite 156/79 e 51/80, Grateau/Commissione (Racc. pag. 3943, punto 15); Corte 6 febbraio 1986, cause riunite 173/82, 157/83 e 186/84, Castille/Commissione (Racc. pag. 497, punto 36); Tribunale 8 novembre 1990, causa T-73/89, Barbi/Commissione (Racc. pag. II-619, punto 41); Tribunale 16 dicembre 1993, causa T-20/89, Moritz/Commissione (Racc. pag. II-1423, punto 50); Tribunale 28 maggio 1997, causa T-59/96, Burban/Parlamento (Racc. PI pagg. I-A-109 e II-331, punti 44 e 50); Tribunale 12 giugno 2002, causa T-187/01, Mellone/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-81 e II-389, punti 77, 78 e 79)

3. Il visto dell'agente sottoposto a valutazione non è indispensabile all'inclusione nel suo fascicolo personale di un rapporto informativo qualora l'amministrazione abbia precedentemente rispettato tutte le regole attinenti alla redazione del detto rapporto.

(v. punto 77)

4. Le disposizioni generali di esecuzione dell'art. 43 dello Statuto, adottate dalla Commissione, non impartiscono alcun termine preciso al comitato paritetico d'appello ad hoc nel caso in cui esso debba pronunciarsi sulla valutazione di un dipendente che svolge attività di rappresentanza del personale. Tuttavia, dato che, ai sensi dell'art. 7 delle dette disposizioni, ogni procedimento dev'essere terminato entro il 31 dicembre dell'anno di cui trattasi, questo stesso termine è necessariamente applicabile ai dipendenti che svolgono attività di rappresentanza del personale per i quali le dette disposizioni prevedono la consultazione, anzitutto, del gruppo ad hoc di valutazione e, in caso di appello, quella del comitato paritetico d'appello ad hoc. Peraltro, ai sensi dell'art. 1, ultimo comma, dell'allegato II dello Statuto, il dipendente non può subire alcun pregiudizio in conseguenza dell'esercizio di rappresentanza del personale. Orbene, se la data ultima del 31 dicembre non fosse

applicabile al procedimento di compilazione del rapporto informativo di tali dipendenti, si dovrebbe ritenere che essi subiscano un danno a causa delle loro attività non ricevendo il rapporto informativo definitivo allo stesso momento degli altri dipendenti che non assumono funzioni di rappresentanza del personale.

(v. punto 84)