

Juana de la Cruz Elena Vela Palacios  
contro  
Comitato economico e sociale delle Comunità europee

«Dipendenti — Trasferimento ad altro posto — Decisione di rigetto —  
Motivazione — Rapporto informativo tardivo»

Sentenza del Tribunale (Quarta Sezione) 3 marzo 1993 ..... II - 203

Massime della sentenza

1. *Dipendenti — Decisione che arreca pregiudizio — Rigetto di una candidatura — Obbligo di motivazione al più tardi allo stadio del rigetto del reclamo — Portata — Motivazione insufficiente — Regularizzazione nel corso della fase contenziosa del procedimento (Statuto del personale, art. 90, n. 2)*
2. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo — Presa in considerazione dei rapporti informativi — Fascicolo individuale incompleto — Irregolarità suscettibile di essere sanata dall'esistenza di altre informazioni relative ai meriti del candidato (Statuto del personale, artt. 43 e 45)*
3. *Dipendenti — Posto vacante — Assegnazione mediante promozione o trasferimento — Scrutinio per merito comparativo dei candidati — Potere discrezionale dell'amministrazione — Controllo giurisdizionale — Limiti [Statuto del personale, artt. 29, n. 1, lett. a), e 45]*

1. In caso di decisione negativa in merito ad una candidatura, all'autorità che ha il potere di nomina incombe l'obbligo di motivazione, quanto meno nella fase in cui viene respinto il reclamo proposto dall'interessato.

In ipotesi di procedimento di assegnazione di un posto mediante trasferimento, è sufficiente che la motivazione della decisione che respinge un reclamo riguardi l'esistenza dei presupposti legali ai quali lo Statuto subordina la regolarità del proce-

dimento. Tuttavia, quando esista un motivo individuale e pertinente per escludere un candidato, una motivazione generica e di natura meramente procedurale per il rigetto del reclamo è insufficiente.

Tale insufficienza di motivazione può tuttavia essere sanata da precisazioni complementari fornite dall'amministrazione in corso di causa, che consentano in tal modo all'interessato di verificare la pertinenza della motivazione del rigetto della sua candidatura ed al Tribunale di esercitare il proprio controllo di legittimità. In siffatta ipotesi, il mezzo relativo ad una insufficienza di motivazione diviene inoperante.

2. Il rapporto informativo costituisce un elemento di valutazione indispensabile ogniqualvolta la carriera del dipendente sia presa in considerazione dal potere gerarchico. Un procedimento di promozione è inficiato da irregolarità qualora l'autorità che ha il potere di nomina non abbia potuto procedere ad uno scrutinio per merito comparativo dei candidati per il fatto che i rapporti informativi di uno o più di essi siano stati compilati, per fatto imputabile all'amministrazione, con un ritardo notevole.

Tuttavia, la mancanza di rapporti informativi non deve paralizzare qualsiasi procedimento di promozione o trasferimento necessario nell'interesse del servizio. L'autorità che ha il potere di nomina non è pertanto tenuta a rinviare le proprie decisioni di promozione o trasferimento, ma può ricercare altri mezzi idonei a sopperire a tale mancanza.

Qualora un colloquio intrattenuto dall'amministrazione con ciascun candidato abbia reso possibile una valutazione diretta e personale dei meriti di ognuno per quanto riguarda le conoscenze richieste per il posto vacante, la mancanza di un rapporto informativo nel fascicolo di un candidato deve considerarsi compensata e, pertanto, priva di influenza decisiva sul procedimento di assegnazione del posto.

3. L'autorità che ha il potere di nomina gode di un ampio potere discrezionale per quanto riguarda lo scrutinio per merito comparativo dei candidati al trasferimento o alla promozione ai sensi dell'art. 29, n. 1, lett. a), dello Statuto e il controllo del giudice deve limitarsi all'accertamento del punto se essa non abbia esercitato il proprio potere in modo manifestamente erroneo.