SENTENZA DELLA CORTE (PRIMA SEZIONE)
DEL 1° LUGLIO 1976 [1]

Jan Eliza de Wind
contro Commissione delle Comunità europee

Causa 62-75

Massime

Dipendenti — Promozione — Scelta — Criteri — Potere discrezionale dell'amministrazione
(Statuto del personale, art. 45)

Anche in un caso in cui ci si può chiedere se l'autorità che ha il potere di nomina non abbia attribuito alle valutazioni dei capi gerarchici un peso eccessivo rispetto ad altri elementi di valutazione, detta autorità ha cionondimeno il potere conferitole dallo statuto, nel decidere sulle promozioni, di operare una scelta in base allo scrutinio per merito comparativo dei candidati promovibili — scrutinio da effettuarsi secondo il metodo da essa ritenuto più idoneo — nonché in base ai loro rapporti informativi.

Nella causa 62-75,

JAN ELIZA DE WIND, dipendente della Commissione delle Comunità europee, residente in 1640 — Rhode-Saint-Genèse, Oud Kloosterlaan 29, Belgio, con l'avv. M. Denys, del foro di Bruxelles, e con domicilio eletto in Lussemburgo, presso l'avv. J. Loesch, 2 rue Goethe,

ricorrente,

contro

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, rappresentata dal suo consigliere giuridico, sig. R. C. Fischer, in qualità di agente, e con domicilio eletto in Lussemburgo presso il proprio consigliere giuridico, sig. M. Cervino, Bâtiment CFL, place de la Gare,

convenuta,

causa avente fra l'altro ad oggetto l'annullamento dell'elenco dei dipendenti più meritevoli, pubblicato nelle Informazioni ufficiali del 28 ottobre 1974,

1 — Lingua processuale: l'olandese.

nonché dell'iscrizione in detta lista e della promozione al grado A 4 dei sigg. E. e P. e del silenzio-rifiuto opposto dalla convenuta al reclamo presentato dal ricorrente il 17 dicembre 1974,

LA CORTE (prima sezione)

composta dai signori: A. O'Keeffe, presidente di sezione; A. M. Donner e F. Capotorti, giudici;

avvocato generale: G. Reischl;
cancelliere: A. Van Houtte,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

In fatto

I fatti della causa e gli argomenti svolti dalle parti nella fase scritta del procedimento si possono riassumere come segue:

I — Gli antefatti ed il procedimento

Il ricorrente, cittadino olandese, dal 14 settembre 1964 dipendente della Commissione, veniva nominato, il 1° ottobre successivo dipendente di grado A 5 presso la direzione generale degli affari sociali, divisione preparazione professionale. Dall'agosto 1969 al luglio 1972, egli veniva destinato alla divisione relazioni industriali e professionali, sociologia del lavoro. Attualmente si occupa della segreteria di un determinato numero di commissioni e di gruppi di lavoro paritetici, nonché di riunioni di coordinamento con i rappresentanti di varie organizzazioni professionali.

Nell'autunno 1974, venivano decise promozioni dal grado A 5 al grado A 4. L'elenco dei dipendenti più meritevoli veniva pubblicato nelle Informazioni ufficiali del 28 ottobre 1974. Il nome del ricorrente non figurava in questo elenco.

Veniva seguito il «procedimento consultivo preliminare» adottato con decisione della Commissione 21 dicembre 1970, emendata dalla decisione 14 luglio 1971, ed in forza della quale cinque comitati di promozione venivano costituiti per le categorie A, B, C e D e per il ruolo LA, il cui compito consisteva nell'«esaminare la situazione dei dipendenti in possesso dei requisiti statutari richiesti per essere promossi nel corso di un determinato esercizio».

Onde facilitare il compito del comitato di promozione per i dipendenti di categoria A, la Commissione adottava, il 18 giugno 1973, un «metodo di valutazione per

i dipendenti di grado A 5 promovibili nel grado A 4, in forza del quale:

— I direttori generali venivano invitati a compilare un elenco dei dipendenti di grado A 5 promovibili ed a sottoporlo ad un comitato di promozione. Ciascun direttore generale decideva l'ordine di precedenza nell'elenco dei dipendenti di cui veniva proposta la promozione.

— Il comitato di promozione aveva facoltà di modificare tali proposte nonché l'ordine di precedenza ivi indicato, attribuiva a ciascun dipendente un determinato numero di punti, stabilito in base al «metodo» suindicato. Esso attribuiva quindi a *tutti* i dipendenti figuranti nel predetto elenco dei punti secondo i criteri oggettivi seguenti:
  — età;
  — anzianità nel grado;
  — rapporto informativo: il rapporto informativo comprende tre rubriche (competenza, rendimento, comportamento in servizio) di cui ciascuna può recare uno dei voti seguenti: «superiore alla media», «normale», «insufficiente».

Inoltre, il comitato di promozione attribuiva ad un *determinato numero* di dipendenti promovibili dei punti in considerazione dell'ordine di precedenza ch'essi occupano nell'elenco compilato dai direttori generali. Il numero di dipendenti che potevano fruire di tali punti variava in ragione del numero complessivo di dipendenti figuranti su detto elenco.

— Il comitato di promozione veniva poi invitato a compilare un progetto di elenco dei dipendenti giudicati i più meritevoli di promozione al grado A 4 ed a sottoporre tale progetto alla Commissione. I dipendenti figuranti nel predetto elenco preliminare, e non promossi, fruivano di 25 punti per l'esercizio successivo.

Nel caso in esame, dato che i dipendenti promovibili proposti dal direttore generale della DG/V, da cui dipende il ricorrente, erano dodici, solo i classificati ai primi quattro posti in detta proposta potevano avvalersi dell'attribuzione di punti in considerazione della precedenza (in forza dell'art. 1, n. 1, lett. c) del metodo di valutazione e della tabella ivi allegata, per un numero di dipendenti promovibili oscillante fra 11 e 13, il primo riceve 70 punti, i due successivi 45 ed il quarto 20 punti).

La classifica contenuta nella proposta iniziale era la seguente:

1. E.; 2. O.; 3. W.; 4. P_2.; 5. P.; 6. *De Wind.*

Il comitato di promozione, avendo — a domanda dei membri designati dal comitato centrale del personale — proceduto ad un esame specifico dei casi del sig. Pasca e di un altro candidato, modificava la graduatoria come segue:

1. E.; 2. O.; 3. P.; 4. W.; 5. P_2.; 6. *De Wind.*

Hanno ottenuto i punti seguenti:

E.		N. dei punti
età		54
anzianità nel grado		6
anzianità nel servizio		13
rapporto informativo		30
		103
ordine di precedenza ai fini della promozione:	1°	70
		173

O.		N. dei punti
età		45
anzianità nel grado		16
anzianità nel servizio		8
rapporto informativo		30
		99
ordine di precedenza ai fini della promozione:	2°	45
		144

1169

P.	N. dei punti
età	59
anzianità nel grado	18
anzianità nel servizio	9
rapporto informativo	20
	106
ordine di precedenza ai fini della promozione:	
3°	45
	151

De Wind	N. dei punti
età	46
anzianità nel grado	20
anzianità nel servizio	10
rapporto informativo	30
	106
ordine di precedenza ai fini della promozione:	
6°	0
	106

Risulta dal fascicolo che il ricorrente otteneva il punteggio massimo in tre dei quattro criteri *obiettivi,* l'anzianità nel grado, l'anzianità nel servizio ed il rapporto informativo. In effetti, quest'ultimo contiene la menzione «superiore alla media» sotto ciascuna rubrica, il che ha fatto attribuire al ricorrente 30 punti. In confronto, a mo' d'esempio, il sig. Pasca otteneva 2 volte la menzione «superiore alla media» ed una volta la menzione «normale» alla rubrica «rendimento», il che gli ha fatto attribuire 20 punti. È quindi in considerazione dei punti attribuiti in considerazione all'*ordine di precedenza* che il ricorrente veniva escluso dall'elenco dei dipendenti più meritevoli. Trovandosi in sesta posizione nella proposta iniziale, egli non poteva fruire di alcun punto in ragione della classifica e veniva superato da dipendenti meno qualificati dal punto di vista «obiettivo».

Il comitato presentava alla Commissione un progetto di elenco in cui figurano i nomi, in ordine alfabetico, di 66 dipendenti di grado A 5. Nella seduta del 23 ottobre 1974, la Commissione, che, a suo dire, aveva la possibilità di consultare il fascicolo individuale di ciascun dipendente, compilava l'elenco dei dipendenti più meritevoli. Nella seduta del 20 novembre 1974, essa promuoveva 55 dipendenti al grado A 4.

Il 17 dicembre 1974, il ricorrente presentava quindi all'autorità che ha il potere di nomina, un reclamo ex art. 90 dello statuto del personale.

Non avendo la Commissione risposto nei termini di legge, il che equivale ad un silenzio-rifiuto, il ricorrente, in data 14 luglio 1975, ha proposto il presente ricorso.

II — Conclusioni delle parti

La ricorrente conclude che la Corte voglia:

a) annullare l'elenco dei dipendenti più meritevoli, pubblicato nelle Informazioni ufficiali del 28 ottobre 1974;

b) annullare la decisione con cui sono stati inseriti nell'elenco dei dipendenti promovibili al grado A 4 i signori E. e P.;
e annullare la promozione al grado A 4 dei signori E. e P. in quanto effettuata dalla Commissione senza avere proceduto ad un adeguato scrutinio per merito comparativo di tutti i candidati e, in particolare, del ricorrente;

c) annullare o dichiarare nullo il silenzio-rifiuto opposto dalla Commissione delle Comunità europee al reclamo presentato dal ricorrente il 17 dicembre 1974;

d) condannare la Commissione delle Comunità europee alle spese del giudizio;

e) prendere atto che il ricorrente si riserva di dedurre tutti i mezzi, di fatto o di diritto, che possano apparire necessari per controbattere le difese della controparte o i documenti da essa presentati;

f) in subordine:
ordinare alla Commissione di depositare il verbale della seduta svoltasi il 23 ottobre 1974 o almeno la parte di esso che si riferisce alla designazione dei dipendenti promovibili al grado A 4; ordinare alla Commissione di depositare il verbale della predetta seduta o almeno la parte di esso relativa alla promozione dei signori E. e P.
g) citare come testi il direttore generale ed il capodivisione del ricorrente;
h) ordinare alla Commissione di depositare i rapporti informativi ed i fascicoli individuali dei signori E. e P.

La convenuta conclude che la Corte voglia:
a) respingere le conclusioni del ricorrente;
b) porre le spese a carico del ricorrente;
c) nel caso in cui essa predisponga l'escussione dei testi, in conformità alle conclusioni del ricorrente, sentire anche il suo direttore, sig. J. Peel, a prescindere dalla circostanza che egli eserciti o meno le funzioni del capo servizio del ricorrente, sig. J. Danis.

III — I mezzi e gli argomenti delle parti

a) Quanto al primo mezzo: trattamento impari dei candidati

Il *ricorrente* assume che, con l'attribuzione discrezionale di punti supplementari, prescindendo dall'applicazione di criteri obiettivi, i direttori generali compilano quindi essi stessi gli elenchi dei candidati promovibili, senza che si proceda allo scrutinio per merito comparativo. Di conseguenza, i dipendenti i cui rapporti informativi contengono tre volte la menzione «ottimo» possono venir esclusi dall'elenco dei dipendenti più meritevoli a vantaggio di altri i cui rapporti informativi contengono solo una o due menzioni «ottimo».

La *convenuta* ribatte che gli elenchi dei dipendenti più meritevoli vengono compilati esclusivamente dalla stessa Commissione sulla base delle proposte dei comitati di promozione. Le attribuzioni e le funzioni dei direttori generali si limitano a redigere, per i dipendenti promovibili del loro ufficio, delle proposte classificate in ordine di precedenza. Tali precedenze influiscono evidentemente sulle deliberazioni dei comitati di promozione, ma non costituiscono in alcun caso, il solo criterio di cui essi devono tener conto. L'elenco dei criteri riportato nel Metodo di valutazione non è esauriente e, a termini dell'art. 4, n. 3, di quest'ultimo «spetta quindi al comitato di valutare, caso per caso, i vari elementi». Dato che le proposte iniziali di promozione presentate dai direttori generali o dai capi servizio, nonché l'ordine in cui esse lo sono state, vengono pubblicate nel Corriere del personale, e ciò prima della prima seduta del comitato, i dipendenti possono, in tempo utile, far valere le loro osservazioni su tali proposte presso i membri del comitato.

Tutti i dipendenti promovibili sono trattati nello stesso modo: in effetti, a seguito di lunghe discussioni coi direttori ed i capi servizio interessati, i direttori generali prendono in considerazione gli elementi obiettivi, quali l'età e l'anzianità. Quanto al valersi di fattori soggettivi, quali la valutazione comparativa della competenza e del comportamento, è conforme alla giurisprudenza di questa Corte, richiamata dall'avvocato generale nelle conclusioni per le cause riunite 27 e 30-64 (Racc. XI-I, pag. 589):

«... che secondo la giurisprudenza della Corte, ai fini della promozione si deve tener conto non soltanto del rendimento in servizio, ma anche di altri elementi soggettivi che si riferiscono al carattere ed alla personalità dei dipendenti. La Corte si è inoltre ripetutamente e giustamente rifiutata di sostituire la propria decisione alle valutazioni soggettive dell'amministrazione in materia di promozione».

Che un dipendente nel cui rapporto informativo figuravano tre menzioni «superiore alla media» non sia stato promosso,

mentre lo è stato un altro che ne aveva soltanto due, non costituisce la prova di un trattamento discriminatorio. Scopo dello statuto è chiaramente che la scelta non dipenda soltanto dai rapporti informativi.

Il *ricorrente* replica che il sistema dei punti di precedenza, presentati senza una motivazione di cui la Commissione avrebbe potuto prendere conoscenza, vizia il metodo di «promozione in base a criteri obiettivi». In effetti, il sig. E. il cui rapporto informativo contiene, come quello del ricorrente, tre volte la menzione «superiore alla media» conta soltanto 3 anni di anzianità nel grado A 5 (il ricorrente 10; trovandosi questi all'ultimo scatto di questo grado, e disponendo di tre rapporti informativi con menzione «superiore alla media», era conforme all'uso proporlo per una promozione). La circostanza che il direttore generale abbia classificato il sig. E. al primo posto gli ha fatto attribuire 70 punti che gli consentono di cumulare un totale di 173 punti.

L'esempio del P. è ancora più probante. Egli fa parte della stessa Direzione del ricorrente. I loro rapporti sono stati stesi dal medesimo direttore (con tre volte la menzione «superiore alla media» per il ricorrente e solo due volte per il P.). La menzione «normale» veniva attribuita a quest'ultimo per le sue «prestazioni» in servizio, che costituiscono la voce più importante dato il metodo di ponderazione seguito dalla Commissione:

Conoscence	Prestazioni	Comportamento	N. totale dei punti
superiore alla media	superiore alla media	normale	27
normale	superiore alla media	superiore alla media	24
superiore alla media	normale	superiore alla media	20

Contrariamente a quanto asserisce la convenuta, né il direttore generale della DG/V né essa medesima chiedevano precisazioni in merito ai rapporti di cui trattasi al capo divisione e al direttore del ricorrente. Si potrebbe ritenere che, benché il ricorrente avesse ottenuto 106 punti sulla base di elementi oggettivi, la valutazione degli elementi soggettivi (quale il carattere e la personalità) si fosse risolta a suo danno. Orbene, la rubrica «comportamento» del suo rapporto informativo è del seguente tenore: coscienza professionale notevole; grande discrezione; relazioni coi terzi ed i colleghi sempre improntate alla cortesia. Infine è legittimo chiedersi se l'E. potesse venir considerato promovibile visto che la sua nomina al grado A 5 recava la data del 1° ottobre 1971 ed il suo rapporto informativo (compilato il 30 giugno 1973) era relativo quindi ad un periodo inferiore ai due anni.

La *convenuta* ribatte che, dato che i direttori generali sono tenuti a prendere in considerazione, oltre ai rapporti informativi, altri elementi obiettivi e soggettivi, è inesatto che una proposta di promozione in cui la graduatoria non corrisponde esattamente a quella risultante dai rapporti informativi necessiti per questo solo motivo di una motivazione particolare e di informazioni suppletive da assumere dalla Commissione. È erroneo che sia d'uso proporre per la promozione il dipendente arrivato all'ultimo scatto di stipendio e che abbia tre menzioni «superiore alla media».

Infine, il 31 dicembre 1973, l'E. aveva per l'appunto un'anzianità di oltre due anni nel grado A 5.

b) Quanto al secondo mezzo: violazione dell'art. 45, n. 1, dello statuto

Il *ricorrente* si richiama alle conclusioni relative alla sentenza 5 maggio 1964, nelle cause 94 e 96-63 (Racc. 1964, pag. 623) in base alle quali, nella sentenza Raponi la Corte «ha chiaramente affermato che una decisione di promozione

esige un "examen scrupuleux de dossiers comparables", affinché essa possa venir adottata "en toute connaissance de cause", mentre viene rilevata la necessità di compiere la valutazione dei meriti su una "base egalitaire et au vu de sources d'informations et de reinseignements comparables"». L'art. 45 prescrive di procedere allo scrutinio per merito comparativo di tutti i candidati promovibili, e non soltanto di persone che figurano su un elenco di dipendenti ritenuti i più meritevoli. Il ricorrente veniva escluso dallo scrutinio giacché i capi servizio esaminavano soltanto quelli tra i dipendenti che essi stessi avevano proposto per la promozione. Egli veniva pertanto arbitrariamente escluso dallo scrutinio per merito comparativo.

La *convenuta* ribatte che vi è stato uno scrutinio per merito comparativo in ciascuna fase del procedimento per tutti i dipendenti promovibili. Qualora d'altronde l'esame si fosse limitato ai dipendenti proposti per la promozione dai direttori generali, il ricorrente non sarebbe stato escluso, dato che il suo nome figurava in dette proposte.

Contrariamente a quanto sostiene il ricorrente in merito al procedimento seguito, il direttore generale della DG/V, sig. S., faceva le sue proposte dopo aver discusso col direttore e col capodivisione del ricorrente. Così pure, il direttore generale non ha «ritenuto arbitrariamente che il ricorrente non potesse essere promosso». Questi è stato per l'appunto proposto, anche se le sue probabilità di riuscita erano relativamente scarse, dal momento che figurava solo al sesto posto. L'esame della Commissione non si è limitato ai dipendenti che il comitato di promozione aveva fatto figurare nell'elenco preliminare. Se ciò non bastasse, al momento della decisione di promozione la Commissione disponeva dell'elenco di tutti i dipendenti promovibili (tra cui il ricorrente) e aveva la possibilità di consultare il loro fascicolo individuale ed i loro rapporti informativi.

Il *ricorrente* replica che le indicazioni figuranti nel resoconto delle sedute della Commissione 23 ottobre e 20 novembre 1974, secondo cui essa avrebbe avuto la possibilità di consultare fascicoli individuali e rapporti informativi di dipendenti promovibili, e che essa avrebbe esaminato i loro meriti, sono «clausole standard».

La convenuta deve quindi depositare i rapporti informativi ed i fascicoli individuali dei sigg. E. e P.

La *convenuta* contesta l'affermazione del ricorrente secondo cui le indicazioni figuranti nel resoconto delle predette riunioni sarebbero clausole standard.

In seguito all'ordinanza della Corte (prima sezione) 19 febbraio 1976, quest'ultima, nell'udienza del 1° aprile 1976, ha escusso come teste il sig. M. S., ex direttore generale della DG/V; nel corso di tale udienza, il ricorrente era rappresentato dall'avv. Denys, del foro di Bruxelles, e la convenuta, dal sig. R.C. Fischer, suo consigliere giuridico, in qualità di agente.

L'avvocato generale ha presentato le sue conclusioni all'udienza del 21 maggio 1976.

In diritto

1 Con atto depositato il 14 luglio 1975, il ricorrente ha chiesto a questa Corte l'annullamento (a) dell'elenco dei dipendenti più meritevoli, pubblicato nelle Informazioni ufficiali del 28 ottobre 1974, (b) dell'iscrizione in detto elenco e

della promozione al grado A 4 di due dipendenti, e precisamente dei sigg. E. e P., e (c) del silenzio-rifiuto opposto dalla convenuta al reclamo presentato dal ricorrente in forza dell'art. 90 dello statuto.

2 Nella fattispecie la convenuta ha seguito il «procedimento consultivo preliminare» ch'essa aveva adottato con decisione 21 dicembre 1970 ed in forza del quale cinque comitati di promozione venivano costituiti per le categorie A, B, C e D e per il ruolo LA, il cui compito consisteva nell'«esaminare la situazione dei dipendenti in possesso dei requisiti statutari richiesti per essere promossi nel corso di un determinato esercizio».

3 Onde facilitare il compito del comitato di promozione per i dipendenti di categoria A, la Commissione adottava, il 18 giugno 1973, un «metodo di valutazione per i dipendenti di grado A 5 promovibili al grado A 4», che incaricava ciascun direttore generale di presentare, per i dipendenti di grado A 5 del suo servizio promovibili, proposte classificate secondo un ordine di precedenza.

4 Dette proposte venivano sottoposte al comitato di promozione, che aveva facoltà di modificarle ed attribuiva a ciascun dipendente dei punti in base a criteri «oggettivi», quali l'età, l'anzianità nel grado, l'anzianità di servizio, i rapporti informativi, e dei punti supplementari, secondo l'ordine di precedenza che essi occupavano nell'elenco compilato dal direttore generale competente, ad un determinato numero di dipendenti promovibili; il numero di dipendenti che potevano fruire di tali punti variava in ragione del numero complessivo di dipendenti di ciascuna direzione generale figuranti in detto elenco.

5 Nel caso in esame, ed in forza del «metodo di valutazione», dato che i dipendenti promovibili, in seno alla direzione generale V erano dodici, solo i classificati ai primi quattro posti potevano avvalersi dell'attribuzione di punti in considerazione della precedenza.

6 Trovandosi in sesta posizione, il ricorrente non poteva fruire di alcun punto in ragione della classifica.

7 Egli assume che, con l'attribuzione discrezionale di punti supplementari, i candidati promovibili sono trattati in maniera non uniforme, e che quindi viene violato l'art. 45 dello statuto.

8 In particolare, il rapporto informativo di uno dei due dipendenti di cui viene richiesta la cancellazione dall'elenco dei dipendenti più meritevoli, il sig. P., conterrebbe due volte la menzione «superiore alla media» ed una volta la menzione «normale», nella rubrica «rendimento», che sarebbe la più importante dato il metodo di ponderazione seguito dalla Commissione e figurante nel fascicolo, mentre il rapporto informativo del ricorrente conterrebbe in ogni rubrica la menzione «superiore alla media».

9 Il ricorrente avrebbe ottenuto rispetto al candidato P., un punteggio più alto in due altri dei quattro criteri obiettivi, l'anzianità nel grado e l'anzianità di servizio.

10 La valutazione degli elementi soggettivi fatta dal suo direttore generale si sarebbe quindi rivolta a suo danno, mentre la rubrica «condotta in servizio» del suo rapporto, elemento d'indole più obiettiva, gli sarebbe stata più favorevole.

11 Ad avviso del ricorrente, la Commissione avrebbe adottato un metodo di valutazione dei dipendenti promovibili che, pur se presentata sotto un profilo «obiettivo», consentirebbe in realtà, grazie al sistema di ponderazione adottato dei punti attribuiti secondo criteri obiettivi e di quelli attribuiti in considerazione dell'ordine di precedenza in cui i dipendenti si trovano negli elenchi compilati dai direttori generali, un margine molto ampio nella scelta da parte di questi ultimi e dei comitati di promozione.

12 Il ricorrente critica in particolare l'attribuzione ai candidati, sigg. E. e P., di punti supplementari in considerazione dell'ordine di precedenza stabilito dal direttore generale della direzione generale V.

13 Il sig. E., alla data della compilazione dell'elenco, aveva solo tre anni di servizio nel grado A 5, ed il sig. P., benché avesse maturato 9 anni di servizio nel grado A 5, soltanto 20 punti nel suo rapporto informativo, contro 30 punti (massimo possibile) ottenuti dal ricorrente.

14 Risulta cionondimeno dalla deposizione orale del sig. S., direttore generale presso la direzione generale V, che la classificazione del sig. E. al primo posto nell'ordine di precedenza era dovuta alla qualità eccellente del suo lavoro.

15 Risulta anche da tale prova testimoniale che il sig. P., dopo esser stato in un primo tempo classificato quinto nella graduatoria, era stato in seguito collocato al terzo posto a richiesta del comitato del personale, che aveva fra l'altro fatto valere che l'età del sig. P. (59 anni) giustificava la promozione, giacché, ad avviso del suddetto comitato, in generale un dipendente di grado A 5 va promosso al grado A 4 prima che vada in pensione.

16 Ove il ricorrente, e non il sig. P., fosse stato classificato al quinto posto, non risulta che il comitato del personale sarebbe interventuo per collocarlo al terzo posto, come esso ha fatto per il sig. P., in considerazione dell'età di quest'ultimo.

17 Anche se ci si può chiedere se la Commissione non abbia attribuito alle valutazioni dei direttori generali un peso troppo rilevante rispetto agli altri elementi di valutazione, detta istituzione ha cionondimeno il potere conferitole dallo statuto, nel decidere sulle promozioni, di operare una scelta in base allo scrutinio per merito comparativo dei candidati promovibili — scrutinio da effettuarsi secondo il metodo da essa ritenuto più idoneo — nonché in base ai loro rapporti informativi.

18 Non risulta che promuovendo i sigg. E. e P. la Commissione abbia commesso un eccesso di potere.

19 Per questo motivo, il ricorso va respinto.

Sulle spese

20/22 A termini dell'art. 69, § 2, del regolamento di procedura, il soccombente è condannato alle spese. Il ricorrente è rimasto soccombente. Tuttavia, a norma dell'art. 70 del regolamento di procedura, nelle cause promosse da dipendenti delle Comunità europee, le spese sostenute dalle istituzioni restano a carico di queste.

23 Va deciso che le spese dei provvedimenti istruttori saranno a carico della convenuta.

Per questi motivi,

LA CORTE (prima sezione)

dichiara e statuisce:

1° **Il ricorso è respinto.**

2° **Ciascuna delle parti sopporterà le spese da essa incontrate.**

3° **Le spese relative all'escussione dei testi sono poste a carico della convenuta.**

O'Keeffe Donner Capotorti

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 1° luglio 1976.

Il cancelliere

A. Van Houtte

Il presidente della prima sezione

A. O'Keeffe

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE GERHARD REISCHL DEL 21 MAGGIO 1976 [1]

Signor presidente,
signori giudici,

la causa promossa contro la Commissione delle Comunità europee dal sig. De Wind, impiegato presso tale istituzione, riguarda problemi relativi alla promozione dei dipendenti al grado superiore, nell'ambito della categoria cui essi appartengono.

Ai sensi dell'art. 45 dello statuto del personale la promozione avviene in base ad una scelta fra i dipendenti che abbiano maturato un minimo di anzianità nel loro grado, «previo scrutinio per merito comparativo dei funzionari che hanno i requisiti per essere promossi, nonché esame dei rapporti informativi di cui sono stati oggetto».

Per garantire l'applicazione più uniforme possibile di questa norma dalla formulazione alquanto generica, nel dicembre 1970 la Commissione adottava una decisione relativa al procedimento da seguire per le promozioni nell'ambito di una determinata carriera. Secondo questa decisione, che veniva modificata nel luglio

1 — Traduzione dal tedesco.