

Causa T-311/04

José Luis Buendía Sierra **contro** **Commissione delle Comunità europee**

«Dipendenti — Promozione — Esercizio di promozione 2003 —
Attribuzione di punti di priorità»

Sentenza del Tribunale (Quinta Sezione ampliata) 19 ottobre 2006 II - 4148

Massime della sentenza

1. *Dipendenti — Ricorso — Atto che arreca pregiudizio*
(*Statuto del personale, artt. 45, 90 e 91*)
2. *Dipendenti — Ricorso — Reclamo amministrativo previo*
(*Statuto del personale, artt. 45 e 90, n. 2*)

3. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, artt. 25, secondo comma, 26, 43, 45 e 90, n. 2)
4. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
5. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
6. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
7. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
8. *Dipendenti — Decisione che arreca pregiudizio — Modalità di adozione*
(Statuto del personale, artt. 45, 90, n. 2, e 91)
9. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
10. *Dipendenti — Promozione — Scrutinio per merito comparativo*
(Statuto del personale, art. 45)
11. *Dipendenti — Ricorso — Sentenza di annullamento — Effetti*
(Art. 233 CE; Statuto del personale, art. 45)

1. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione che si fonda sulla presa in considerazione di meriti cumulati, rappresentati dai punti accumulati anno per anno, e in cui l'esercizio di promozione si conclude con un atto di natura complessa, nel senso che implica due decisioni distinte dell'autorità che ha il potere di nomina, una con cui viene redatto l'elenco dei promossi e l'altra che fissa il punteggio complessivo dei dipendenti, sul quale si fonda la prima

decisione menzionata, questa decisione con cui viene fissato il punteggio complessivo costituisce un atto autonomo che può costituire di per sé oggetto di reclamo e, eventualmente, di ricorso giurisdizionale nell'ambito dei rimedi previsti dallo Statuto. Infatti, in un sistema del genere, l'attribuzione di un punteggio in un determinato anno produce effetti che non sono unicamente limitati e circoscritti all'esercizio di promozione in corso, ma possono influire su vari esercizi di promozione,

producendo effetti giuridici obbligatori idonei a incidere sugli interessi del dipendente, modificandone in misura rilevante la situazione giuridica.

Conseguentemente, un dipendente inserito nell'elenco dei promossi, laddove intenda contestare il punteggio complessivo attribuitogli dall'autorità che ha il potere di nomina, e, conseguentemente, il saldo conservato per gli anni seguenti, potrà proporre reclamo e, eventualmente, ricorso giurisdizionale avverso il solo atto di attribuzione del punteggio che implica, nei suoi riguardi, effetti giuridici obbligatori e definitivi.

Parimenti, è concepibile che un dipendente non promosso che non intenda contestare la mancata promozione per l'esercizio in corso, ma unicamente la mancata concessione di un determinato punteggio, non idoneo a fargli raggiungere la soglia di promozione, possa avviare identico procedimento.

Peraltro, un dipendente non promosso per effetto dell'attribuzione, che si pretende ingiustificata, di un punteggio insufficiente per raggiungere la soglia di promozione, potrà dirigere il proprio ricorso, al tempo stesso, contro la decisione dell'autorità che ha il potere di nomina recante fissazione del punteggio complessivo nonché contro quella

con cui viene stabilito l'elenco dei dipendenti promossi. Ancorché tali due atti possano essere effettivamente distinti sotto un punto di vista giuridico e costituire oggetto di distinta domanda di annullamento, è certo che essi sono, in realtà, strettamente connessi in caso di diniego di promozione, ove quest'ultimo è necessariamente e unicamente collegato al punteggio complessivo attribuito al dipendente rispetto alla soglia di promozione, salva l'ipotesi in cui il dipendente medesimo, avendo raggiunto tale soglia ed essendo stato inserito nel gruppo degli ex aequo, vale a dire il gruppo dei dipendenti che hanno raggiunto la soglia di promozione, ma il cui numero supera le possibilità effettive di promozione, non sia stato promosso per effetto di considerazioni accessorie connesse all'anzianità nel grado o alle pari opportunità.

In quest'ultima ipotesi, il dipendente interessato potrà validamente proporre ricorso avverso la sola decisione finale dell'autorità che ha il potere di nomina con cui viene redatto l'elenco dei dipendenti promossi, facendo valere l'erronea valutazione commessa dall'autorità che ha il potere di nomina nella classificazione dei dipendenti inseriti nel gruppo degli ex aequo.

(v. punti 82, 88-94)

2. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione che si fonda sulla presa in considerazione di meriti cumulati, rappresentati dai punti accumulati anno per anno, e in cui l'esercizio di promozione si conclude con un atto di natura complessa, nel senso che implica due decisioni distinte dell'autorità che ha il potere di nomina, una con cui viene redatto l'elenco dei promossi e l'altra che fissa il punteggio complessivo dei dipendenti, sul quale si fonda la prima decisione menzionata, il dies a quo del termine di tre mesi ai fini della proposizione del reclamo diretto contro queste due decisioni dev'essere collocato, in osservanza dei principi di certezza del diritto, parità di trattamento e sana amministrazione, alla data in cui il dipendente possa prendere conoscenza utile del proprio fascicolo di promozione individuale aggiornato sul sistema informatico interno dell'istituzione, purché la consultazione da parte del dipendente di tale fascicolo sia intervenuta entro un termine ragionevole a decorrere dalla data di pubblicazione della nota ricapitolativa che informa della disponibilità su tale sistema dei dati relativi al punteggio attribuito.

Infatti, in un sistema di promozione del genere, la pubblicazione dell'elenco dei promossi, che contiene unicamente i nominativi e le destinazioni degli interessati, non consente ai dipendenti interessati di avere conoscenza completa dell'atto che arreca pregiudizio, di per sé complesso, con cui si conclude il procedimento di promozione, ed è solamente consultando il proprio fascicolo di promozione individuale che il dipendente

potrà avere conoscenza del punteggio complessivo attribuitogli e della sua composizione.

(v. punti 105, 111-112, 115, 118, 121)

3. Il sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, alcuni dei quali — «punti di merito» — risultanti dalla trasformazione del voto ottenuto dal dipendente in sede di valutazione periodica ai sensi dell'art. 43 dello Statuto, altri — «punti di priorità» — concessi in aggiunta e non determinanti, di per sé, ai fini della promozione, avendo lo scopo di ricompensare i dipendenti che abbiano superato i loro obiettivi individuali o che abbiano svolto con successo compiti supplementari nell'interesse dell'istituzione, non viola il principio di parità di trattamento né l'art. 45 dello Statuto, in quanto questi due tipi di punteggi sono volti a ricompensare i meriti e la loro attribuzione dev'essere sempre giustificata da considerazioni fondate sul merito.

In tale sistema, in cui l'esercizio di promozione si conclude con un atto di natura complessa, nel senso che implica due decisioni distinte dell'autorità che ha il potere di nomina, una con cui viene redatto l'elenco dei promossi e l'altra che fissa il punteggio complessivo dei

dipendenti, sul quale si fonda la prima decisione menzionata, l'assenza di motivazione delle decisioni relative all'attribuzione dei punti di priorità non è in contrasto con l'art. 25, secondo comma, dello Statuto, che non impone la motivazione di proposte, di raccomandazioni o di pareri non arrecanti, di per sé, pregiudizio, e che non riguarda gli atti preparatori, fermo restando che l'obbligo di motivazione è soddisfatto quando l'autorità che ha il potere di nomina motiva la propria decisione recante rigetto di un reclamo proposto ai sensi dell'art. 90, n. 2, dello Statuto.

L'attribuzione dei punti di priorità non è nemmeno in contrasto con l'art. 26 dello Statuto, la cui ratio consiste nel garantire il diritto di difesa del dipendente, evitando che l'autorità che ha il potere di nomina prenda decisioni che incidano sulla sua posizione amministrativa e sulla sua carriera in base a fatti concernenti il suo comportamento dei quali non vi sia traccia nel fascicolo personale, posto che tale attribuzione si effettua, previo esame dei risultati delle relazioni di evoluzione di carriera, in considerazione dei meriti dei dipendenti interessati, attestati dalle dette relazioni, la cui redazione costituisce il risultato di una procedura complessa in cui i dipendenti vengono strettamente coinvolti conformemente all'art. 43 dello Statuto, a termini del quale il rapporto periodico informativo viene comunicato all'interessato che «ha facoltà di aggiungervi tutte le osservazioni che ritenga utili». Nemmeno la violazione del diritto di difesa può essere invocata contro le decisioni di attribuzione di questi pun-

teggi, che non costituiscono altro che atti preparatori delle decisioni che fissano il punteggio di promozione complessivo e stabiliscono l'elenco dei promossi, posto che il diritto di difesa non si applica a tali atti, bensì a quelli che arrecano pregiudizio.

(v. punti 129-138, 143-147, 152, 155-157)

4. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, alcuni dei quali — «punti di merito» — risultanti dalla trasformazione del voto ottenuto dal dipendente in sede di valutazione periodica ai sensi dell'art. 43 dello Statuto, altri — «punti di priorità» — diretti a distinguere, tra i dipendenti, quelli più meritevoli, al fine di accrescere le loro possibilità di promozione, tanto l'esistenza di un contingente per l'attribuzione di questi ultimi punti nell'ambito di ciascuna direzione generale quanto l'indicazione di una media da raggiungere per l'attribuzione dei punti del primo tipo non costituiscono elementi idonei a limitare la libertà di valutazione dei valutatori in misura contraria all'art. 45 dello Statuto, al principio di parità di trattamento e al principio del rispetto delle aspettative di carriera. Risulta, al contrario, che questi due meccanismi sono tali da favorire l'espressione effettiva di una valutazione rappresentativa dei meriti dei dipendenti, assicurando al contempo il massimo livello di comparabilità delle valu-

tazioni fra tutte le direzioni generali della Commissione e, conseguentemente, la parità di trattamento dei dipendenti medesimi. A tal riguardo, in pratica, lo scrutinio per merito comparativo dev'essere condotto su base paritaria e sulla scorta di fonti di informazione comparabili.

Per quanto attiene al contingente di punti di priorità nell'ambito di ciascuna direzione generale, esso risponde all'obiettivo generale di questo tipo di punti, diretti a distinguere, tra i dipendenti, quelli più meritevoli, al fine di accrescere le loro possibilità di promozione. Infatti, una limitazione del numero di punti disponibili induce le direzioni generali ad operare tale selezione. Tale obiettivo è di per sé compatibile con l'art. 45 dello Statuto, con la parità di trattamento e con il rispetto delle aspettative di carriera.

Per quanto attiene alla media da raggiungere dei punti di merito, che tale sistema di promozione incita a rispettare ma non impone quale obbligo assoluto, il fatto che le direzioni generali ne tengano conto non significa minimamente che la loro libertà di valutazione venga limitata in misura contraria all'art. 45 dello Statuto, al principio di parità di trattamento e al principio del rispetto delle aspettative di carriera. Infatti, tale media, che esprime in termini matematici la valutazione delle prestazioni di un dipendente medio, non limita la possibilità, per coloro che sono preposti alla valutazione, di utilizzare una gamma di punti molto ampia, anche

in combinazione con forchette indicative e non vincolanti risultanti dall'osservazione delle modalità di attribuzione delle promozioni in passato. Tale media non limita nemmeno la possibilità, per coloro che sono preposti alla valutazione, di differenziare le singole valutazioni inerenti alle prestazioni dei vari dipendenti a seconda che tali prestazioni risultino inferiori o superiori a tale media, posto che essi sono in grado di modulare la loro valutazione dei dipendenti. Essa consente di prevenire il rischio di inflazione nelle valutazioni, obbligando i preposti alla valutazione ad effettuare un raffronto più rigoroso dei singoli meriti di ciascun dipendente, e consente parimenti di ridurre il rischio di una disparità nelle medie di valutazione utilizzate dalle singole direzioni generali, non motivata da considerazioni oggettive connesse ai meriti dei dipendenti esaminati. Tale media, infine, tiene conto della realtà più comunemente osservata, vale a dire la ripartizione omogenea dei dipendenti esaminati rispetto al livello di merito medio, della possibilità di discostarsi dalla media da raggiungere quando la specifica situazione di una direzione generale non coincida con la realtà comune e della possibilità per i dipendenti di proporre ricorso amministrativo per effetto del quale l'autorità che ha il potere di nomina può attribuire loro uno o più punti di priorità fuori contingente, sufficienti a rimediare alle difficoltà che possono incontrare i servizi in cui si concentrino persone molto valide.

(v. punti 169, 172-177, 179-183, 187)

5. È caratteristica propria della modificazione di una normativa quella di istituire nuove situazioni ad una determinata data, facendo in modo che vengano prese in considerazione le situazioni precedentemente createsi. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, spetta all'autorità che ha il potere di nomina provvedere, a titolo transitorio, al cambiamento delle norme relative alla promozione, tenendo conto dei vincoli inerenti al passaggio da un sistema di gestione all'altro, che possono imporle di discostarsi temporaneamente, ed entro certi limiti, dall'applicazione rigorosa delle regole e dei principi di valore permanente che si applicano ordinariamente alle fattispecie in esame. Tuttavia, questi scostamenti devono essere giustificati da un'esigenza imperativa connessa alla transizione e non possono eccedere, sotto il profilo della durata o della portata, quanto è indispensabile per garantire un passaggio ordinato da un regime ad un altro. A tal proposito, al fine di tener conto dei meriti accumulati nel grado dai dipendenti in servizio al momento dell'entrata in vigore del sistema medesimo, le modalità di transizione ricomprendono la concessione di vari punti di transizione ai detti dipendenti.

Per quanto riguarda i punti di priorità transitori attribuiti d'ufficio ai dipendenti per anno compiuto nel grado sino a concorrenza di un certo limite, tale

numero di anni può essere considerato quale indicatore oggettivo, ma solamente parziale, dei meriti accumulati da un dipendente, cosicché l'attribuzione di tali punti rivela una presa in considerazione dell'anzianità nel grado contraria alle norme di disciplina ordinaria dei procedimenti di promozione. Tuttavia, l'adozione di un sistema caratterizzato da una quantificazione dei meriti e dalla necessità di raggiungere una determinata soglia, corrispondente ad un quantitativo cumulato di punti di priorità e di merito, per poter essere promossi implica la presa in considerazione dei meriti accumulati dai dipendenti successivamente alla loro ultima promozione, sotto forma di concessione di un determinato punteggio e secondo un metodo che rispetti il principio di parità di trattamento. La misura consistente nell'attribuzione automatica di punti di priorità in ragione dell'anzianità nel grado risponde a tale esigenza imperativa connessa alla transizione, e le disposizioni che ne restringono la portata, quali la sua limitazione al primo esercizio di promozione dopo l'entrata in vigore del nuovo sistema, il peso molto limitato di tali punti sul totale dei punti attribuibili, nonché la subordinazione di una promozione alla condizione che il dipendente abbia totalizzato un certo numero di altri punti nella sua ultima relazione di evoluzione della carriera, consentono di concludere che l'autorità che ha il potere di nomina non ha ecceduto quanto era indispensabile per assicurare un passaggio ordinato da un regime a un altro.

Per quanto riguarda i due punti di priorità transitori per dipendente, che possono essere attribuiti al massimo

dall'autorità che ha il potere di nomina su proposta del comitato di promozione, essi sono stati istituiti al fine di risolvere, in modo equo, problemi specifici connessi alla transizione tra il precedente sistema ed il nuovo. Tale particolare finalità si colloca necessariamente nell'ambito dell'obiettivo di tutti i punti di transizione di cui essi fanno parte, vale a dire la presa in considerazione dei meriti accumulati da un dipendente successivamente alla sua ultima promozione, cosicché la norma che ne prevede l'attribuzione non viola, di per sé, l'art. 45 dello Statuto. Il fatto che tale attribuzione possa condurre a promozioni arbitrarie potrebbe derivare dall'applicazione individuale di tale norma e non dalla sua intrinseca illegittimità.

Quanto ai punti di priorità transitori attribuibili ai dipendenti dei quali sia stata proposta la promozione nell'esercizio precedente, ma non promossi, neanch'essi sono in contrasto con l'art. 45 dello Statuto. Infatti, se è vero che una pratica consistente nella promozione automatica del residuo dell'esercizio di promozione precedente viola il principio dello scrutinio comparativo dei meriti dei dipendenti promuovibili previsto da tale norma, per contro l'autorità che ha il potere di nomina può, in linea di principio, legittimamente prendere in considerazione, nell'ambito dello scrutinio comparativo dei meriti, il fatto che un dipendente sia stato già candidato alla promozione nell'ambito di un esercizio precedente, a condizione che non l'abbia demeritato e che i suoi meriti vengano valutati in relazione a

quelli degli altri candidati alla promozione, come avviene appunto nel caso delle modalità di transizione istituite dalla Commissione.

Non esiste, infine, alcun obbligo per la Commissione di adottare, quale sistema di conversione delle valutazioni precedenti, quello cosiddetto della media delle valutazioni analitiche o quello attuato da altre istituzioni, assertivamente meno pregiudizievole per la regola della promozione basata sul merito. Infatti, il cambiamento dei metodi vigenti per la promozione dei dipendenti ha, per definizione, lo scopo di rimediare a taluni inconvenienti derivanti dall'applicazione delle vecchie regole. È pertanto inerente ad un tale processo di riforma, la cui necessità l'amministrazione può valutare con un ampio margine discrezionale, far collocare, a decorrere da una determinata data, la valutazione dei meriti dei dipendenti su nuove basi. Una presa in considerazione integrale, in termini identici, delle note di merito attribuite ai dipendenti sotto il vigore del vecchio regime non può essere imposta all'amministrazione nell'ambito di quello nuovo, in quanto ciò comporterebbe quasi inevitabilmente di privare la riforma delle modalità di promozione di qualunque portata pratica, ancorché non esista alcun diritto per il personale all'immutabilità della normativa vigente.

(v. punti 204-211, 213-218, 220)

6. Non è in contrasto con l'art. 45 dello Statuto la norma del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione ai sensi della quale i dipendenti possono ricevere punti di priorità a titolo di riconoscimento di compiti supplementari svolti nell'interesse dell'istituzione, poiché tali punti possono essere unicamente diretti a ricompensare compiti distinti rispetto alle attività abituali del dipendente, compiti che non costituiscono l'oggetto di valutazione annuale e che, conseguentemente, non sono alla base della concessione degli altri tipi di punti di merito. Del resto, il quadro normativo adottato dalla Commissione consente, in ogni caso, all'autorità che ha il potere di nomina di evitare un doppio conteggio dei meriti.

(v. punti 236, 240)

di priorità da distribuire tra i dipendenti che lavorano in seno a tali entità, a scapito di questi ultimi. Tali dipendenti si trovano pertanto in una situazione oggettivamente distinta da quella dei loro colleghi operanti in direzioni generali o in servizi di dimensioni più rilevanti, il che spiega e giustifica, al fine di rispettare i principi di parità di trattamento e di tutela delle aspettative di carriera, un trattamento differente, come la norma particolare che prevede, per i dipendenti delle direzioni generali e dei servizi che non annoverano almeno quattro dipendenti per grado, la messa a disposizione di un numero totale di dieci punti di priorità la cui attribuzione non è soggetta al criterio di ripartizione definito in generale per gli altri dipendenti.

(v. punti 246-250)

7. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, la stretta applicazione alle direzioni generali in cui gli effettivi nei singoli gradi sono piuttosto modesti della regola secondo la quale ogni direzione generale dispone, ai fini della loro distribuzione, di un contingente di punti di priorità pari a 2,5 volte il numero di dipendenti ancora promuovibili, in considerazione del loro grado, e che assoggetta la loro attribuzione ad un criterio di ripartizione tra i dipendenti migliori e gli altri condurrebbe a ridurre considerevolmente il numero dei punti

8. Lo Statuto e la normativa interna della Commissione che istituisce un sistema di promozione basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punti, non impongono alcuna formalità per l'adozione delle decisioni relative all'attribuzione di tali punti o che statuiscono sui ricorsi amministrativi proposti contro tale attribuzione dinanzi all'autorità che ha il potere di nomina. In particolare, l'art. 90, n. 2, dello Statuto, nel prevedere che i

dipendenti possono presentare all'APN «un reclamo avverso un atto», non esclude che tale atto possa essere contenuto su un supporto diverso da quello cartaceo. Ne consegue che l'autorità responsabile può adottare tali decisioni apponendo una firma elettronica su un documento numerico preparato a tal fine, nell'ambito di un sistema informatizzato, senza formalizzazione scritta.

(v. punti 255-256)

9. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, l'attribuzione dei punti di priorità, che mirano a ricompensare i dipendenti giudicati più meritevoli, al fine di accrescerne le possibilità di promozione, dev'essere fondata su considerazioni connesse ai meriti particolari dei dipendenti di cui trattasi, mentre l'anzianità nel grado non può, in ogni caso, costituire un fattore decisivo ai fini della loro attribuzione. Pertanto, non può essere utilizzato come criterio principale per la concessione dei punti di priorità quello della somma totale dei punti di merito, che risultano dalla trasformazione del voto ricevuto dal dipendente in sede di valutazione periodica ai sensi dell'art. 43 dello Statuto, e dei punti di priorità transitori, attribuibili d'ufficio, fino a un certo limite, ai dipendenti per ogni anno passato nel grado, poiché un tale criterio

può avere la conseguenza oggettiva di privilegiare i dipendenti con una maggiore anzianità nel grado. A tal proposito, se è vero che l'amministrazione può discostarsi temporaneamente, ed entro certi limiti, dalla stretta applicazione delle regole e dei principi di valore permanente normalmente vigenti per i procedimenti di promozione, ciò vale unicamente per rispondere ad una necessità imperativa connessa alla transizione dal vecchio al nuovo regime di promozione ed al fine di poter tener conto dei vincoli inerenti al passaggio da un sistema di gestione ad un altro, mentre i punti di priorità costituiscono una modalità permanente e non provvisoria del nuovo sistema di promozione e la presa in considerazione dei meriti accumulati nei rispettivi gradi dai dipendenti della Commissione in servizio al momento dell'entrata in vigore del detto sistema ha peraltro giustificato l'attribuzione di tre categorie di punti transitori.

(v. punti 286, 288, 290, 293, 297, 301)

10. Nel valutare i meriti da prendere in considerazione nell'ambito di una decisione di promozione ai sensi dell'art. 45 dello Statuto e, conseguentemente, anche nel caso di una decisione di attribuzione di punti in un sistema di promozione in cui tale valutazione viene quantificata, l'amministrazione dispone di un'ampia discrezionalità e il sindacato del giudice comunitario deve limitarsi ad

accertare se, tenuto conto delle vie e dei mezzi che hanno potuto portare l'amministrazione al suo giudizio, questa si sia mantenuta entro limiti ragionevoli e non si sia servita del suo potere in modo manifestamente errato.

(v. punti 291, 320)

11. Nell'ambito del sistema di promozione istituito da una normativa interna della Commissione, basato sulla quantificazione dei meriti, caratterizzato dall'attribuzione annuale ai dipendenti di diversi tipi di punteggi, nel caso in cui il giudice comunitario abbia annullato la decisione dell'autorità che ha il potere di nomina di attribuire al ricorrente soltanto un numero determinato di punti,

occorre altresì annullare la decisione che rifiuta di iscriverlo nell'elenco dei dipendenti promossi allorché i provvedimenti che l'amministrazione sarà indotta a prendere per porre rimedio alle irregolarità constatate potrebbero condurre il ricorrente alla soglia di promozione. Per contro, l'annullamento di tutto l'elenco dei promossi costituirebbe una sanzione eccessiva. Tale rilievo non è contraddetto dalla circostanza che le decisioni prese nell'ambito dell'esercizio di promozione di cui è causa non esauriscono i loro effetti al termine dell'esercizio medesimo, in quanto il ricorrente potrebbe in futuro trovarsi in concorrenza con dipendenti la cui promozione non è stata annullata.

(v. punti 340-342, 349)