

**Conclusioni dell'avvocato generale  
KARL ROEMER**

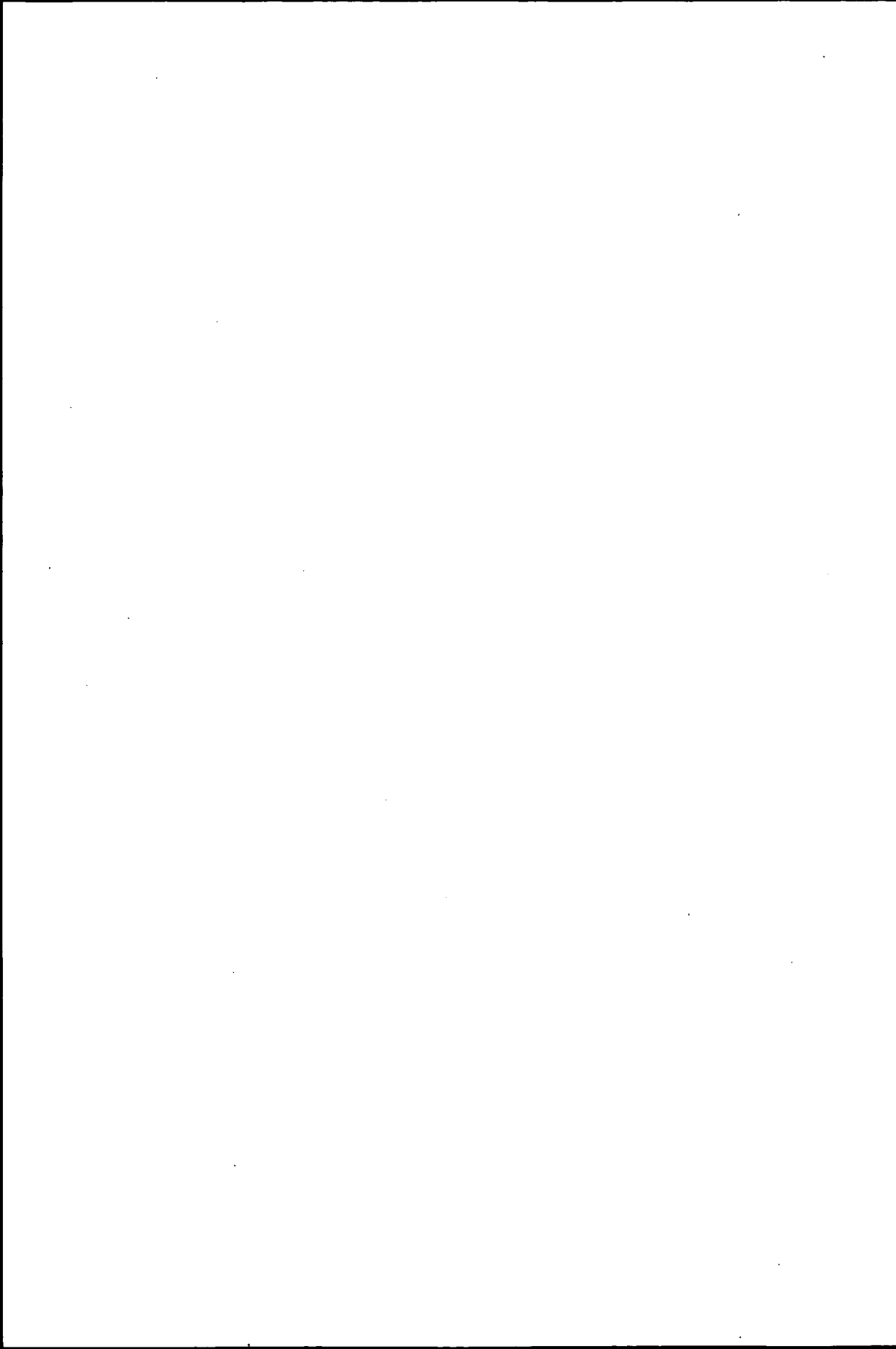
**6 febbraio 1964**

*Traduzione dal tedesco*



## SOMMARIO

	Page
Introduzione . . . . .	275
I — Osservazioni di diritto processuale . . . . .	275
1. Legittimazione a ricorrere . . . . .	275
2. Individuazione della controparte . . . . .	276
II — I singoli mezzi di impugnazione . . . . .	277
1. Sulla necessità di una integrazione normativa degli articoli sulle promozioni . . . . .	278
a) Se l'articolo 45 dello Statuto del personale esiga l'emanazione di disposizioni generali di esecu- zione . . . . .	278
b) Se la Commissione sia tenuta a stabilire preven- tivamente i criteri comparativi per la valuta- zione dei meriti dei candidati alla promozione . . . . .	280
c) Se alle promozioni si possa procedere prima che sia stata fatta la descrizione degli impieghi (art. 5 dello Statuto del personale) . . . . .	281
2. Mezzi del ricorso che si riferiscono direttamente alla decisione di promozione . . . . .	283
a) Difetto di motivazione . . . . .	283
b) Vizi inerenti alla valutazione dei fatti . . . . .	284
III — Riassunto e conclusioni . . . . .	288



*Signor Presidente, signori giudici,*

Il ricorrente nel processo per il quale presento oggi le mie conclusioni è al servizio della Commissione della Comunità Economica Europea dal 1° giugno 1959. Secondo le sue indicazioni egli ha successivamente diretto due delle cinque divisioni della Direzione « Affari interni », e al momento della presentazione del ricorso, quale capo della divisione « Traduzione, riproduzione e diffusione di documenti », apparteneva al grado A 3.

In base a un avviso di posto vacante del 30 agosto 1962, egli, assieme ad altri quattro funzionari della Commissione, concorse al posto di Direttore degli Affari interni presso la Direzione generale dell'Amministrazione (grado A 2). Con decisione del 13 febbraio 1963 la Commissione, in seguito a promozione, nominò a tale posto un altro candidato.

Il ricorrente ritiene questa decisione per, vari motivi, illegittima e ne chiede l'annullamento da parte della Corte di Giustizia.

A sostegno del suo ricorso egli si richiama al fatto che la Commissione ha trascurato di integrare con disposizioni generali le norme dello Statuto del personale relative alle promozioni, prima di iniziarne l'applicazione. Egli lamenta inoltre che la decisione di promozione è viziata da mancanza di motivazione e da un'erronea valutazione dei fatti.

## **I — Osservazioni di diritto processuale**

Prima di iniziare l'esame dei singoli mezzi del ricorso in particolare, appaiono opportune due osservazioni di natura processuale.

1. La prima, che riguarda la legittimazione a proporre ricorso, può essere molto breve. Ci troviamo cioè di fronte al problema se sia ricevibile un ricorso con il quale una decisione relativa a una

promozione viene impugnata da parte di un concorrente del candidato promosso.

La Commissione non sollevò eccezioni a questo proposito, ed io credo che la Corte dovrebbe approvare il suo atteggiamento. Indubbiamente tale legittimazione al ricorso non è ammessa in tutti gli Stati membri, come ha con ragione sottolineato il rappresentante della Commissione. La definizione del diritto di ricorrere contenuta nell'articolo 91 dello Statuto del personale è però formulata in termini così generali che possiamo senz'altro adeguarci, per quanto riguarda il diritto Comunitario, alla prassi francese, la quale è largamente aperta all'interesse della tutela giurisdizionale dei pubblici dipendenti. Sotto questo profilo mi richiamo a Grégoire, *La fonction publique*, 1954, pag. 91, dove si trovano anche citazioni della giurisprudenza francese; e di conseguenza propongo che anche le decisioni di promozione siano considerate atti pregiudizievoli nei confronti dei candidati non promossi a un posto vacante, ai sensi dell'articolo 91 dello Statuto del personale.

2. Per il secondo punto sembrano opportune alcune brevi considerazioni sull'individuazione della controparte.

In particolare il ricorrente mira a chiamare in causa non soltanto la Comunità attraverso la Commissione, che è una delle sue Istituzioni, ma anche la Comunità come ente giuridico, e di trarne le relative conseguenze processuali.

Secondo me non vi è alcun motivo per allontanarsi dall'attuale prassi giurisprudenziale della Corte, che ha sempre considerato quali parti processuali le Istituzioni comunitarie e non le Comunità.

Anche se nell'articolo 91 dello Statuto del personale si parla di « Controversie tra una delle Comunità e una delle persone indicate nel presente Statuto », a mio avviso non si è voluto con ciò dire che i ricorsi dei dipendenti devono essere diretti contro la Comunità, la quale in questo caso (e sarebbe la logica conseguenza), secondo il principio generale dell'articolo 211 del Trattato C.E.E., dovrebbe essere rappresentata, quale parte, dalla Commissione. L'articolo 211, come ha con ragione rilevato il mio collega Lagrange nella causa

25-60 (*Racc. Giur. della Corte*, vol. VIII, pag. 67 e segg.), riguarda un'altra ipotesi, cioè i rapporti della Comunità con i terzi, la cosiddetta « vita civile » della Comunità. La sua applicazione alle norme relative ai dipendenti farebbe sì che la difesa processuale dei poteri inerenti alla disciplina giuridica dei dipendenti sarebbe affidata alla Comunità, mentre il suo esercizio nei confronti degli stessi spetterebbe alle singole Istituzioni, un risultato evidentemente assurdo e perciò inammissibile. Che questa non sia stata l'intenzione dei redattori dello Statuto mi sembra emergere dallo stesso articolo 91, che, al n. 2, in tema di ricorso per mancanza di una decisione sulla domanda rivolta all'Istituzione competente, parla espressamente di ricorso contro *questa decisione*, e ciò si può intendere soltanto come : ricorso contro l'Istituzione decidente. A conforto di questa tesi e dell'attuale prassi giurisprudenziale si può inoltre addurre l'articolo 21 dello Statuto della Corte di Giustizia, dove si parla di « *Istituzioni che non siano parti* in un processo ». Con ciò mi sembra dimostrato che, in base al sistema di tutela giurisdizionale istituito dal Trattato in linea di principio, parti in una controversia possono essere le Istituzioni e non la Comunità come tale.

Da quanto si è detto non derivano certamente conseguenze processuali, neppure per quanto riguarda le spese. Proponendo il suo ricorso congiuntamente contro due convenuti, il ricorrente mirava soprattutto ad aver accesso ai lavori preparatori dello Statuto dei quali dispone non già la Commissione, ma il Consiglio. Tuttavia, poiché si tratta di documenti non pubblicati, la loro utilizzazione, ai fini dell'interpretazione dello Statuto, non può essere presa in considerazione. Del resto la questione prospettata si risolverà se la Corte, come ha fatto finora, menzionerà nella epigrafe della sentenza solo l'Istituzione convenuta e non la Comunità Economica Europea.

## II — I singoli mezzi di impugnazione

Prendo ora subito in esame i singoli mezzi di fatti valere e anzitutto quelli relativi all'omessa integrazione dello Statuto con disposizioni generali.

1. Secondo il ricorrente, prima dell'emanazione della decisione di promozione, la Commissione avrebbe dovuto fare tre cose :

- emanare disposizioni generali di esecuzione relative alla disciplina delle promozioni prevista dall'articolo 45;
- stabilire i criteri comparativi in base ai quali compiere la scelta tra i vari candidati;
- procedere per il posto vacante alla « job description » prevista dall'articolo 5 dello Statuto del personale.

a) Per quanto riguarda la necessità di emanare disposizioni applicative per l'articolo 45, la disposizione finale dello Statuto (art. 110) stabilisce solo genericamente da chi e con quale procedimento queste debbano essere adottate. Nulla vi si dice però circa agli articoli dello Statuto che necessitano di essere completati mediante disposizioni applicative.

Per risolvere la questione prospettata, dobbiamo pertanto esaminare più attentamente l'articolo 45. In esso, sotto il profilo che ci interessa, è stabilito quanto segue : « La promozione è conferita con decisione dell'Autorità che ha il potere di nomina. Essa comporta per il dipendente la nomina al grado superiore della categoria o del ruolo speciale ai quali appartiene. La promozione è fatta esclusivamente a scelta tra i dipendenti che abbiano maturato un minimo di anzianità nel loro grado, previo scrutinio per merito comparativo dei dipendenti che hanno i requisiti per essere promossi, nonché esame dei rapporti informativi di cui sono stati oggetto. »

La lettura dell'articolo 45 mostra anzitutto che esso non contiene alcun espresso accenno all'emanazione di disposizioni applicative. Se si confronta l'articolo 43 dello stesso capitolo, nel quale si trova un rinvio di tal genere, si giustifica la conclusione che la tesi del ricorrente appare quanto mai scossa, anche se argomenti formali di questo genere non hanno naturalmente un gran peso.

Questa opinione viene anche rafforzata da quanto risulta dall'esame di altri articoli dello Statuto che chiaramente fanno apparire la necessità di una loro integrazione mediante disposizioni di attuazione, come ad esempio l'articolo 2 relativo alla deter-



minazione dell'autorità che ha il potere di nomina, l'articolo 5 relativo alla descrizione degli impieghi, e gli articoli 16, 55, 59, ecc.

Se anche l'articolo 45 non è redatto in modo analogo, se cioè dal suo tenore non è necessariamente e direttamente ricavabile la volontà dei redattori dello Statuto che tale disposizione venisse integrata da norme d'attuazione, la tesi del ricorrente potrebbe tuttavia resistere solo se si dimostrasse che il sistema di promozione previsto dallo Statuto richiede un'integrazione normativa in base alle logiche conseguenze derivanti dalla sua stessa natura.

Questa dimostrazione, come credo, non è stata data.

L'esame dei diritti nazionali ci mostra che indubbiamente in alcuni Stati membri vi sono sistemi di promozione caratterizzati da una disciplina assai particolareggiata i quali danno luogo ad un certo automatismo, e ad una legittima aspettativa alla promozione da parte di determinate persone. Così dovrebbe essere, per lo meno in parte, in Francia il cui diritto del pubblico impiego conosce una « liste d'aptitude » <sup>(1)</sup> in Belgio dove il « signalement », la « notation » ha un ruolo analogo <sup>(2)</sup>, oppure in Italia <sup>(3)</sup>.

Ma d'altro lato troviamo anche sistemi giuridici le cui norme sulle promozioni non sono in sostanza più dettagliate di quelle dello Statuto del personale delle Comunità. Per il diritto tedesco del pubblico impiego, ad esempio, le promozioni vengono date in base al criterio della competenza, della capacità, del rendimento e con l'osservanza di determinate norme relative all'anzianità di servizio e all'età <sup>(4)</sup>. A questo proposito i commentatori <sup>(5)</sup> sottolineano

<sup>(1)</sup> Vedi leggi del 19.10.1946, 28.4.1952, *Ordonnances* del 4.2.1959, 4.6.1959; Plantey, *Traité pratique de la fonction publique*, 1963, vol. 11, pag. 422, 434 e segg.

<sup>(2)</sup> Statuto del 2.10.1937, arrêté royal del 7.8.1939 in relazione all'arrêté royal del 2.10.1937; Vauthier, *Précis du droit administratif de la Belgique*, 1950, vol. I, pag. 110 e segg.

<sup>(3)</sup> Zanobini, *Corso di diritto amministrativo*, 1955, vol. 3, pag. 332 e segg. Vitta, *Diritto amministrativo*, 1955, vol. 2, pag. 324.

<sup>(4)</sup> *Bundesbeamtengesetz* nel testo del 1.10.1961, *BGBL*, I, 1801, §§ 8 e 23; *Reichsgrundsätze über Einstellung, Anstellung und Beförderung*, *GBBL*, 1951, I, pag. 88; *Bundeslaufbahnverordnung* nella redazione del 2 agosto 1961, *BGBL*, I, 1173, § 9, 27, 33.

<sup>(5)</sup> *Kommentar zum Bundesbeamtengesetz* di Plog-Wiedow, nota 4 al par. 25, nota II al par. 8.

che il potere discrezionale dell'Amministrazione ha un ruolo decisivo nelle promozioni, e che la disciplina del procedimento di scelta è affidata all'Amministrazione stessa. Simile, se non mi sfugge qualche cosa, dovrebbe essere il diritto olandese <sup>(1)</sup>.

Di conseguenza, e questo è il senso della mia argomentazione, non vi può essere una necessità logica di precisare e concretare le norme sulle promozioni.

Non mi sembra peraltro dimostrato che il sistema comunitario rappresenti un'imitazione di quello italiano in tutti i particolari tecnici e processuali, o per lo meno in quelli essenziali, come ritiene il ricorrente. L'irrilevante coincidenza di alcune formule dell'articolo 45 con le norme del diritto italiano del pubblico impiego, quali furono indicate nella discussione orale, non dovrebbe comunque bastare a confortare simile tesi.

Condivido perciò l'opinione della Commissione, secondo la quale l'articolo 45 dello Statuto poteva essere direttamente applicato senza previa emanazione di norme d'applicazione. In mancanza di sufficienti basi per la tesi avversa, dobbiamo ammettere che, secondo la volontà dei redattori dello Statuto, è affidata alla prassi amministrativa, sotto il controllo della Corte di Giustizia, l'istituzione di un adeguato procedimento di promozione con tutte le necessarie garanzie giuridiche per gli interessati.

b) Con ciò viene sostanzialmente a cadere anche il secondo argomento, secondo il quale la Commissione avrebbe dovuto stabilire preventivamente i criteri comparativi per il giudizio sui candidati e indicare quale era il valore relativo di ciascun criterio.

L'articolo 45 prescrive soltanto che la scelta va compiuta in base all'esame comparativo dei meriti e ai rapporti informativi, al qual fine l'avviso di posto vacante con le sue indicazioni sulla preparazione richiesta, sull'esperienza pratica e sulla capacità, fornisce il necessario metro di giudizio. Non si esige tuttavia una esauriente descrizione di tutti gli elementi rilevanti per la valutazione e una

<sup>(1)</sup> Art. 13 a) dell'*Algemeen Rijksambtenarenreglement* del 12.6.1931, nella redazione del 26.7.1963, riprodotto in Jeukens — van der Horst — Roelofs, *Ambtenarenrecht*, vol. II.

dichiarazione programmatica relativa ai criteri che avranno la preferenza. Infatti, un procedimento obiettivo di scelta può essere assicurato anche senza una dettagliata precisazione di tali criteri. Del resto la Commissione sottolinea giustamente che la tesi del ricorrente condurrebbe a una sensibile limitazione del suo potere discrezionale, e quindi a una distorsione del sistema di promozione previsto dall'articolo 45. Soltanto se è libera di considerare, per la scelta, tutti i criteri obiettivi e di raffrontarli tra loro, cioè di fare eventualmente riferimento anche a quelli che sono emersi solo con la presentazione delle candidature, essa potrà scegliere il concorrente realmente più idoneo alle esigenze del servizio. Se questo principio vale in linea generale, dovrebbe emergere in modo particolarmente chiaro che ad esso ci si è informati quando trattasi di promozione a posti di grado A 2, dato che, per provvedere a questi, l'autorità che ha il potere di nomina gode di ampia libertà anche in materia d'assunzione.

c) Sotto questo profilo si deve infine ancora esaminare l'argomento secondo il quale la Commissione avrebbe dovuto procedere a una « job description » prima di provvedere al posto mediante promozione. Secondo il ricorrente l'esame comparativo dei meriti dei candidati, necessario a norma dell'articolo 45, può essere adeguatamente compiuto soltanto se esiste un criterio di valutazione determinato secondo le regole dello Statuto, e precisamente la « job description ».

Condivido l'opinione della Commissione, secondo la quale l'argomento, rettammente inteso, si riferisce all'avviso di posto vacante del 30 agosto, nel quale furono indicate le funzioni del posto da ricoprire e le attitudini che dovevano essere dimostrate dai candidati. Evidentemente i criteri ivi posti non corrispondono, secondo il ricorrente, alle prescrizioni dello Statuto.

Se però le cose stanno così, ci si deve chiedere se tale argomento possa ancora essere preso in considerazione nell'attuale processo. Sussistono seri motivi per rispondere negativamente. Diversamente da quanto assume il ricorrente, un avviso di posto vacante non costituisce soltanto un atto preparatorio, ma una decisione obbligatoria. Ciò risulta dal testo dell'articolo 4 dello Statuto, ma

anche dalla considerazione della natura dell'avviso. In esso l'autorità che ha il potere di nomina rende noto che deve essere ricoperto un determinato posto e stabilisce in modo vincolante i criteri in base ai quali la scelta deve essere fatta. Chi dunque non impugna un avviso di posto vacante, pur ritenendolo illegittimo e contrastante con i propri interessi, non può più tardi, ricorrendo contro la decisione di promozione, impugnare l'avviso, neppure attraverso l'eccezione di illegittimità che, secondo l'opinione generale, consente soltanto l'impugnazione di atti normativi.

Ma anche prescindendo da queste considerazioni di carattere processuale, l'argomento del ricorrente non potrebbe essere efficace. Per diversi motivi non si può ammettere che le promozioni abbiano luogo solo dopo la conclusione dei lavori previsti nell'articolo 5 per la descrizione dei singoli impieghi.

Da un lato, come ha dimostrato la prassi e come bisognava aspettarsi a priori data la complessità del lavoro e degli altri compiti ordinari delle Istituzioni, una « job description » completa non poteva essere fatta in breve tempo. Escludere ogni promozione fino al suo compimento, anche se questa riguarda uno degli impieghi assolutamente non controversi per quanto attiene alla descrizione delle funzioni, avrebbe non solo dato luogo ad una paralisi dell'amministrazione, ma sarebbe pure stato in contrasto con l'articolo 108 dello Statuto che espressamente prevede delle promozioni già nel primo anno dopo l'entrata in vigore dello Statuto stesso (e persino con talune facilitazioni).

Non si può d'altronde vedere fino a che punto una descrizione generale degli impieghi a norma dell'articolo 5 dello Statuto dovrebbe accrescere le garanzie per gli aspiranti alla promozione. Anche in sua assenza fu sempre possibile, nei singoli casi, redigere correttamente e obiettivamente l'avviso di posto vacante. Se questo non rispondeva ai requisiti richiesti dall'interesse alla parità di trattamento dei dipendenti, si poteva impugnarlo ed ottenerne l'annullamento mediante ricorso giurisdizionale.

Vorrei dunque affermare che anche il terzo argomento del ricorrente non è idoneo a far annullare la decisione impugnata.

2. Rimangono così soltanto i mezzi tratti dai vizi della decisione di promozione, cioè le censure relative alla mancanza di motivazione ed all'erronea valutazione dei fatti.

a) *Difetto di motivazione*

L'articolo 25 dello Statuto del personale prescrive che ogni decisione adottata a norma dello Statuto va comunicata per iscritto al dipendente interessato e che ogni provvedimento che leda («pregiudizievole») va motivato. Da questa norma, vista in relazione all'esatto concetto che per il candidato non promosso le decisioni di promozione debbono considerarsi atti «pregiudizievoli» ai sensi dell'articolo 91 dello Statuto (legittimazione al ricorso), il ricorrente fa discendere l'obbligo, per l'autorità che ha il potere di nomina, di motivare anche le decisioni di promozione.

Non si può negare che questa deduzione appare a prima vista suggestiva. Tuttavia ci si chiederà anche, e con un certo turbamento, se la prassi amministrativa che seguono da anni le Istituzioni comunitarie, che corrisponde a quella delle amministrazioni nazionali, sia realmente risultata scorretta a causa della costante inosservanza dell'obbligo di motivare i provvedimenti.

Prima di poter dare una definitiva risposta, il problema va esaminato più a fondo.

Anzitutto si può con ragione dubitare che il concetto di atto «pregiudizievole» (o meglio che leda) non abbia lo stesso significato nell'articolo 25 e nell'articolo 91 dello Statuto del personale.

In un caso esso serve alla determinazione della legittimazione al ricorso, cioè all'instaurazione di un controllo giurisdizionale sull'attività amministrativa, legittimazione che, seguendo la prassi francese, è straordinariamente ampia e per la quale basta la lesione di semplici interessi. Nell'altro caso (art. 25) esso obbliga l'autorità amministrativa a un comportamento attivo, cioè a indicare i motivi di un determinato atto, con la conseguenza che l'inosservanza dell'obbligo invalida l'atto in questione a prescindere dal suo contenuto.

Si potrebbe dunque sostenere senz'altro la tesi che le due fattispecie, a causa dei loro diversi riflessi sull'attività amministrativa, giustificano una diversa interpretazione del concetto di atto « pregiudizievole ». L'obbligo di motivare che non è generale nella disciplina giuridica del personale, ma ha un'applicazione limitata, dovrebbe, sotto questo profilo, essere ridotto a quegli atti che incidono sui diritti dei dipendenti, e quindi non andrebbe applicato per le decisioni di promozione poiché non si può riconoscere un diritto alla promozione.

D'altro lato si impone il seguente ragionamento: il senso dell'obbligo di motivazione è anche, per lo meno, quello di rendere noti agli interessati i fondamenti giuridici e di fatto della decisione. Se per una decisione di promozione si affermasse l'obbligo di motivare nei riguardi degli aspiranti scartati, si dovrebbe nel contempo ammettere che ad essi va comunicata la decisione di promozione, perché altrimenti non sarebbe assicurata una conoscenza della stessa da parte loro, e ciò ove si tralasci la non discutibile possibilità di una pubblicazione integrale della decisione di promozione con tutti i suoi elementi negativi. Ne conseguirebbe un aggravio negli obblighi dell'autorità che ha il potere di nomina. Si potrà perciò muovere dal criterio che l'obbligo di comunicazione previsto dall'articolo 25 primo comma dello Statuto vige solo nei confronti di coloro i cui diritti vengano lesi, e non nei confronti di tutti quelli che in qualche modo sono interessati a una decisione con riguardo al diritto di impugnarla. In altre parole, si deve stabilire un legame tra il dovere di comunicazione e l'obbligo di motivazione, nel senso che una motivazione appare necessaria solo nell'interesse del destinatario leso dalla decisione.

Nella fattispecie, poiché nei confronti del destinatario necessario della decisione non si può parlare di atto lesivo, ma esclusivamente di un provvedimento favorevole, la motivazione poteva mancare senza che vi fosse violazione dell'articolo 25 dello Statuto.

*b) Vizi inerenti alla valutazione dei fatti*

In relazione all'esame comparativo dei meriti dei diversi candidati, prescritto dall'articolo 45 dello Statuto, il ricorrente

lamenta infine che la Commissione abbia fondato la sua decisione su criteri inesatti e abbia agito senza conoscere tutti i necessari elementi.

Questo argomento, che in un primo momento fu dedotto in maniera del tutto generica, riceve un fondamentale apporto dalla produzione della lettera di risposta della Commissione del 14 giugno 1963, che fu redatta in relazione alla richiesta del ricorrente riguardante i criteri comparativi rilevanti, come pure dalla presentazione dei documenti che sono serviti alla Commissione per preparare la decisione impugnata. Essi consentono di esaminare più da vicino il procedimento di promozione.

Anzitutto dai documenti menzionati si deve dedurre che alla Commissione, al momento dell'emanazione della decisione, non erano stati presentati rapporti scritti sull'attività dei candidati al servizio della Comunità Economica Europea. Si deve trarne la conclusione, come fa il ricorrente, che la decisione relativa alla promozione è comunque illegittima posto che in base alle norme dello Statuto una promozione può essere data soltanto dopo l'instaurazione del sistema dei rapporti informativi previsto nell'articolo 43, oppure ha ragione la Commissione quando, richiamandosi all'articolo 108 dello Statuto del personale, assume di aver avuto la possibilità di farne a meno al momento della promozione?

Per quanto riguarda la tesi del ricorrente, non posso condividerla tenuto conto dell'opinione che ho espresso a proposito dell'articolo 5 dello Statuto. Dalla prassi relativa alla disciplina dei funzionari della C.E.C.A. si poteva ricavare l'esperienza che la preparazione di un efficace sistema di rapporti informativi richiede un periodo abbastanza lungo. Escludere le promozioni durante questo tempo non mi sembra opportuno in relazione alle necessità di una sana amministrazione.

D'altro lato neppure la tesi della Commissione mi sembra esatta, poiché, come rileva con ragione il ricorrente, l'articolo 108 consente, durante un periodo transitorio esattamente determinato, di prescindere soltanto dalle condizioni di promovibilità di cui all'articolo 45 (cioè dal minimo di anzianità di servizio dei candi-

dati), ma non giustifica la rinuncia a un corretto procedimento di valutazione. Ad essa spetta in ogni caso di valutare il servizio prestato dai candidati. Se ciò non è possibile sulla base dei rapporti di cui all'articolo 43, la Commissione deve cercare altri mezzi, per esempio, far preparare sui candidati dei rapporti ad hoc tali che, per oggettività e diligenza di preparazione, possano essere considerati degli accettabili surrogati dei rapporti di cui all'articolo 43.

Poiché nella fattispecie è mancato tutto questo, benché alla Commissione, come essa dichiara, interessasse un raffronto fra i meriti dei candidati, noi non possiamo far a meno di constatare un grave vizio nel procedimento di promozione, il quale già di per sé giustifica l'annullamento della decisione.

A ciò si aggiungono le seguenti considerazioni :

Se è anche certo che le decisioni relative alle promozioni rientrano esclusivamente nel potere discrezionale dell'amministrazione, il cui esercizio, nei suoi particolari, non è soggetto al controllo giurisdizionale, si deve però accertare che l'autorità che ha il potere di nomina sia venuta a conoscenza di tutti gli elementi fondamentali rilevanti per una promozione. Una decisione relativa ad essa non può essere emanata in base all'esame di una parte soltanto dei documenti rilevanti per la scelta del candidato.

Sotto questo profilo il procedimento in esame appare criticabile; dagli atti emerge che prima della riunione del 13 febbraio 1963 fu distribuita ai membri della Commissione una comunicazione del Presidente destinata ad informarli sulle candidature presentate. Tale comunicazione conteneva, soltanto l'indicazione dei nomi dei concorrenti e un breve curriculum vitae per ciascuno di essi.

Per quanto riguarda il ricorrente, il suo avvocato ha affermato nella discussione orale, senza venir contraddetto, che il suo curriculum vitae non coincideva con quello presentato all'atto dell'entrata in servizio né con quello redatto all'atto della presentazione della sua candidatura. Egli fa valere che il riassunto fattone contiene non solo talune inesattezze, ma anche materiali omissioni : ad esempio, sarebbe erroneamente indicata la data d'inizio della sua carriera di pubblico dipendente nazionale (1955 anziché 1947),



mancherebbe nel suo curriculum, a differenza di quello del concorrente sopraricordato, ogni accenno a decorazioni, premi e pubblicazioni e si sarebbe omesso di menzionare che il ricorrente ha interinalmente esplicitato, per diversi mesi, le funzioni del posto vacante.

Si tratta, com'è senz'altro evidente, di elementi idonei per loro stessa natura ad influire sul giudizio di promovibilità.

D'altro lato non è dimostrato che essi siano stati presenti ai membri della Commissione al momento dell'adozione della decisione; non possiamo infatti ritenere che essi siano sempre in possesso di conoscenze dettagliate sui dipendenti, foss'anche soltanto dei gradi più elevati, né risulta che prima di adottare la decisione impugnata essi si siano procurate notizie esaurienti attraverso i fascicoli personali.

Alla Corte non resta pertanto che accertare una insufficiente informazione dei membri della Commissione prima dell'adozione della decisione in esame.

Tale vizio è particolarmente grave, poiché l'indicazione dei dati che figurano nel curriculum del candidato promosso era stata chiaramente molto più dettagliata, per cui, tenuto conto della differenza di età, si ebbe necessariamente uno spostamento dei rapporti a danno del ricorrente.

Si deve infine dargli ancora ragione sul fatto che, in base ai documenti prodotti dalla Commissione, non risulta alcun accertamento delle conoscenze linguistiche richieste dall'avviso di posto vacante.

Tutte queste circostanze non bastano a dar corpo a uno sviamento di potere nel senso di una motivazione scientemente inesatta della decisione impugnata. Esse rivelano però vizi così gravi, nel procedimento di scelta, da far apparire viziata la stessa decisione di promozione. Non si può infatti escludere che un esame corretto avrebbe portato ad un diverso risultato. La Corte dovrà perciò annullare la decisione impugnata, senza bisogno di prendere in considerazione le domande del ricorrente relative alla produzione di un verbale integrale e del fascicolo personale del candidato promosso.

### III — Riassunto e conclusioni

Di conseguenza concludo per l'accoglimento del ricorso, e per l'annullamento della decisione impugnata; ritengo che le spese del procedimento devono essere poste a carico della Commissione, e che la pratica di cui trattasi va rinviata alla Commissione per un nuovo esame.