



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DEL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA DELL'UNIONE EUROPEA (Seconda Sezione)  
11 luglio 2012

Causa F-85/10

**AI**  
**contro**  
**Corte di giustizia dell'Unione europea**

«Funzione pubblica — Agenti temporanei — Concorso interno — Esclusione dal concorso a seguito del risultato ottenuto nella prima prova scritta — Riesame — Parità di trattamento — Riqualficazione del contratto a tempo determinato come contratto a tempo indeterminato — Mancato rinnovo di un contratto di agente temporaneo a tempo determinato — Ricorso di annullamento — Ricorso per risarcimento danni»

**Oggetto:** Ricorso, proposto ai sensi dell'articolo 270 TFUE, applicabile al Trattato CEEA in forza del suo articolo 106 bis, con il quale AI chiede, principalmente, da un lato, l'annullamento della decisione con cui la commissione giudicatrice del concorso interno per esami n. CJ 12/09, indetto dalla Corte, non le ha accordato il minimo di 20 punti richiesto per la prima prova scritta obbligatoria, e, dall'altro, l'annullamento della decisione della Corte di non rinnovare il suo contratto di agente temporaneo nonché la condanna di quest'ultima al risarcimento dei danni materiali e morali che ella afferma di aver subito.

**Decisione:** Il ricorso è respinto. AI sopporterà le proprie spese ed è condannata a sopportare quelle sostenute della Corte.

### Massime

*1. Funzionari — Concorso — Commissione giudicatrice — Composizione — Stabilità sufficiente per garantire la valutazione coerente dei candidati  
(Statuto dei funzionari, allegato III, art. 3)*

*2. Funzionari — Concorso — Principio di imparzialità della commissione giudicatrice — Rapporto di conoscenza tra un membro della commissione giudicatrice e un candidato — Rischio di conflitto di interessi in caso di esistenza di rapporti professionali tra un membro della commissione giudicatrice e il candidato — Insussistenza  
(Statuto dei funzionari, art. 11 bis)*

*3. Funzionari — Concorso — Commissione giudicatrice — Rigetto della candidatura — Obbligo di motivazione — Portata — Rispetto della segretezza dei lavori  
(Statuto dei funzionari, allegato III, art. 6)*

4. *Funzionari — Concorso — Valutazione delle attitudini dei candidati — Potere discrezionale della commissione giudicatrice — Sindacato giurisdizionale — Limiti (Statuto dei funzionari, allegato III)*

5. *Funzionari — Agenti temporanei — Agenti temporanei cui si applica l'articolo 2, lettera b), del Regime applicabile agli altri agenti — Rinnovo dopo la prima proroga del contratto per un periodo determinato — Riqualificazione del contratto a tempo determinato come contratto a tempo indeterminato — Esclusione [Regime applicabile agli altri agenti, artt. 2, b), e 8, secondo comma]*

6. *Funzionari — Regime applicabile agli altri agenti — Provvedimenti volti a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato — Durata massima totale della successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato — Sanzione dell'utilizzo abusivo di tali contratti — Insussistenza di pregiudizio alle finalità e prescrizioni minime dell'accorso quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato [Art. 288, secondo comma, TFUE; Regime applicabile agli altri agenti, artt. 2, b), e 8, secondo comma; direttiva del Consiglio 1999/70, allegato, clausola 5, punto 1]*

7. *Funzionari — Agenti temporanei — Assunzione — Rinnovo di un contratto a tempo determinato — Potere discrezionale dell'amministrazione — Sindacato giurisdizionale — Limiti — Errore manifesto di valutazione — Nozione [Regime applicabile agli altri agenti, artt. 8 e 47, § 1, b)]*

8. *Funzionari — Agenti temporanei — Assunzione — Rinnovo di un contratto a tempo determinato — Potere discrezionale dell'amministrazione — Dovere di sollecitudine dell'amministrazione — Presa in considerazione degli interessi dell'agente interessato (Regime applicabile agli altri agenti, art. 47)*

9. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile — Accesso al lavoro e condizioni di lavoro — Parità di trattamento — Direttiva 2006/54 — Tutela contro le misure di ritorsione — Ambito di applicazione (Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio 2006/54, artt. 1 e 24)*

1. La presenza del membro supplente non dev'essere presa in considerazione per valutare la stabilità nella composizione di una commissione giudicatrice di concorso se la commissione giudicatrice titolare si è riunita al completo per ciascuna prova. La stabilità della composizione di una commissione giudicatrice di concorso è garantita qualora i lavori di correzione delle prove scritte e lo svolgimento delle prove orali, nonché le deliberazioni connesse a tali prove, siano stati effettuati da tutti i membri titolari della commissione giudicatrice.

(v. punto 59)

Riferimento:

Tribunale di primo grado: 7 febbraio 2002, Felix/Commissione, T-193/00, punto 37

2. Un rapporto di conoscenza tra un membro di una commissione giudicatrice di concorso e un candidato non basta, da solo, a dimostrare che il detto membro abbia un «interesse personale, segnatamente familiare o finanziario», ai sensi dell'articolo 11 bis dello Statuto, che possa in quanto tale metterne in discussione l'imparzialità. Infatti, la circostanza che un membro della commissione giudicatrice conosca personalmente uno dei candidati non implica necessariamente che il detto membro sarà disposto favorevolmente nei confronti della prestazione del detto candidato.

A questo proposito, la partecipazione di un membro di una commissione giudicatrice di concorso alla valutazione di un candidato che lavori o abbia lavorato in seno alla sua stessa unità o alla sua stessa direzione non conduce, di per sé, tale membro a compromettere la sua indipendenza e, pertanto, la sua imparzialità.

(v. punti 80 e 81)

Riferimento:

Tribunale di primo grado: 12 marzo 2008, Giannini/Commissione, T-100/04, punto 223

Tribunale della funzione pubblica: 30 aprile 2008, Dragoman/Commissione, F-16/07, punto 41

3. L'obbligo di motivazione di una decisione che arreca pregiudizio ha lo scopo, da un lato, di fornire all'interessato le indicazioni necessarie per accertare se la decisione sia o meno fondata e, dall'altro, di renderne possibile il sindacato giurisdizionale. Per quanto riguarda le decisioni adottate da una commissione giudicatrice di concorso, tale obbligo deve tuttavia conciliarsi con il rispetto del vincolo di segretezza cui sono soggetti i lavori della commissione giudicatrice, ai sensi dell'articolo 6, dell'allegato III dello Statuto. Il rispetto di tale vincolo osta sia alla divulgazione della posizione assunta dai singoli componenti delle commissioni giudicatrici, sia alla rivelazione di qualsiasi elemento relativo a valutazioni di indole personale o comparativa riguardanti i candidati. L'obbligo di motivazione delle decisioni di una commissione giudicatrice di concorso deve di conseguenza tener conto della natura dei lavori di cui trattasi che comportano, in generale, almeno due fasi distinte, ossia, in primo luogo, l'esame delle candidature, per selezionare i candidati ammessi al concorso, e, in secondo luogo, l'esame dell'idoneità dei candidati al posto da coprire, al fine di redigere un elenco degli idonei. La seconda fase dei lavori della commissione giudicatrice è innanzi tutto di natura comparativa e, pertanto, coperta dal segreto inerente a tali lavori. I criteri di correzione adottati dalla commissione giudicatrice preliminarmente alle prove fanno parte integrante delle valutazioni di natura comparativa che la commissione giudicatrice dà sui meriti rispettivi dei candidati. I detti criteri sono quindi soggetti ad un vincolo di segretezza allo stesso titolo delle valutazioni della commissione giudicatrice. Le valutazioni di natura comparativa date dalla commissione giudicatrice sono espresse dai punteggi che quest'ultima attribuisce ai candidati. Tali punteggi sono quindi l'espressione dei giudizi di valore formulati su ciascuno degli interessati. Tenuto conto della segretezza che deve caratterizzare i lavori della commissione giudicatrice, la comunicazione dei punteggi ottenuti nelle varie prove costituisce una motivazione sufficiente delle decisioni della commissione giudicatrice. Una siffatta motivazione non lede i diritti dei candidati.

D'altro canto, alla luce dell'ampio potere discrezionale di cui gode la commissione giudicatrice nel valutare i risultati delle prove di un concorso, la commissione non è tenuta, allorché motiva il mancato superamento di una prova di esame da parte di un candidato, a precisare le risposte dei candidati che sono state giudicate insufficienti o a spiegare perché tali risposte siano state giudicate insufficienti. Un siffatto grado di motivazione non è necessario perché il giudice dell'Unione possa esercitare il suo sindacato giurisdizionale e, di conseguenza, per permettere al candidato di valutare l'opportunità di presentare un reclamo o, se del caso, un ricorso.

(v. punti 91-93 e 115)

Riferimento:

Corte: 4 luglio 1996, Parlamento/Innamorati, C-254/95 P, punto 29

Tribunale di primo grado: 14 luglio 1995, Pimley-Smith/Commissione, T-291/94, punti 63 e 64; 27 marzo 2003, Martínez Páramo e a./Commissione, T-33/00, punto 48; 19 febbraio 2004, Konstantopoulou/Corte di giustizia, T-19/03, punti 33 e 34

Tribunale della funzione pubblica: Dragoman/Commissione, cit., punto 63, e giurisprudenza ivi citata

4. Le valutazioni operate da una commissione giudicatrice di concorso quando esamina le cognizioni e capacità dei candidati costituiscono l'espressione di un giudizio di valore quanto alla prestazione di ciascun candidato nel corso della prova e si inseriscono nell'ampio potere discrezionale della commissione giudicatrice. Esse possono essere soggette al sindacato del giudice solo in caso di violazione evidente delle regole che presiedono ai lavori della commissione giudicatrice. Infatti, non spetta al Tribunale sostituire la propria valutazione a quella della commissione giudicatrice di un concorso.

(v. punto 109)

Riferimento:

Tribunale di primo grado: Giannini/Commissione, cit., punto 275

5. Quand'anche la seconda e la terza proroga di un contratto di agente temporaneo, ai sensi dell'articolo 2, lettera b), del Regime applicabile agli altri agenti, siano intervenute in violazione dell'articolo 8, secondo comma, di tale regime, una siffatta violazione non comporterebbe la trasformazione di tale contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. Infatti, risulta chiaramente dalla formulazione letterale dell'articolo 8, secondo comma, del Regime applicabile agli altri agenti che il contratto di assunzione in qualità di agente temporaneo, ai sensi dell'articolo 2, lettera b), del detto regime può essere solo temporaneo e che la trasformazione di tale contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato non è prevista.

(v. punto 130)

6. Per quanto riguarda l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, e in particolare la clausola 5, punto 1, del detto accordo, il legislatore dell'Unione, nell'esercizio del suo potere legislativo per istituire il Regime applicabile agli altri agenti, e l'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione, nell'esercizio dell'ampio potere discrezionale di cui essa dispone, nel contesto fissato dalle disposizioni del Regime applicabile agli altri agenti, sono tenuti, nell'adozione o nell'applicazione delle norme che disciplinano i rapporti tra l'Unione e i suoi agenti, a prevenire gli abusi di diritto che possono derivare dall'utilizzazione di una successione di contratti di assunzione a tempo determinato.

Se è vero che il legislatore è tenuto a prevenire efficacemente l'utilizzazione abusiva, da parte dell'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione, di una successione di contratti di assunzione a tempo determinato, è altrettanto vero che, in forza dell'articolo 288, secondo comma, TFUE, quest'ultimo gode di una piena libertà nella scelta delle forme e dei mezzi più appropriati a tal fine. Pertanto, il rispetto di tale obbligo non impone di prevedere la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, almeno qualora la normativa controversa contenga misure destinate a prevenire in maniera efficace l'utilizzazione abusiva di una successione di contratti a tempo determinato nonché misure che consentano di sanzionare debitamente tale abuso, cancellando nel contempo le conseguenze pregiudizievoli subite dall'interessato.

Dato che prevede una delle misure elencate alla clausola 5 dell'accordo quadro e che l'assenza di altre misure non impedisce la sanzione di un eventuale abuso, l'articolo 8, secondo comma, del Regime applicabile agli altri agenti non pregiudica le finalità e le prescrizioni minime dell'accordo quadro.

(v. punti 136-140)

Riferimento:

Tribunale dell'Unione europea: 21 settembre 2011, Adjemian e a./Commissione, T-325/09 P, punti 58, 61 e 66

7. L'amministrazione ha un ampio potere discrezionale in materia di rinnovo di contratti, nonché nell'organizzazione dei suoi servizi in relazione ai compiti che le sono affidati e, ai fini di questi ultimi, nell'assegnazione del personale che si trova a sua disposizione, a condizione però che tale assegnazione avvenga nell'interesse del servizio e nel rispetto dell'equivalenza degli impieghi. Pertanto, il sindacato del giudice deve limitarsi ad accertare se, tenuto conto dei modi e dei mezzi che hanno potuto determinare la valutazione espressa dall'amministrazione, quest'ultima si sia mantenuta entro limiti non censurabili e non abbia fatto uso del suo potere in modo manifestamente errato.

Orbene, un errore può essere qualificato come manifesto solamente quando può essere agevolmente rilevato alla luce dei criteri ai quali il legislatore ha inteso subordinare l'esercizio, da parte dell'amministrazione, del suo potere discrezionale. Al fine di dimostrare che l'amministrazione ha commesso un errore manifesto nella valutazione dei fatti tale da giustificare l'annullamento della decisione adottata sulla base di tale valutazione, gli elementi di prova che la parte ricorrente è tenuta a fornire devono pertanto essere sufficienti per privare di plausibilità le valutazioni operate dall'amministrazione.

(v. punti 152 e 153)

Riferimento:

Tribunale di primo grado: 12 dicembre 1996, AIUFFASS e AKT/Commissione, T-380/94, punto 59; 12 febbraio 2008, BUPA e a./Commissione, T-289/03, punto 221

Tribunale della funzione pubblica: 24 marzo 2011, Canga Fano/Consiglio, F-104/09, punto 35, che forma oggetto di impugnazione pendente dinanzi al Tribunale dell'Unione europea, causa T-281/11 P; 13 giugno 2012, Davids/Commissione, F-105/11, punto 38, e giurisprudenza ivi citata

8. Il dovere di sollecitudine dell'amministrazione nei confronti dei suoi agenti, così come il principio di buona amministrazione, implica in particolare che, quando statuisce a proposito della situazione di un funzionario o di un agente, l'autorità competente prenda in considerazione tutti gli elementi che possono determinare la sua decisione e che, nel fare ciò, essa tenga conto non soltanto dell'interesse del servizio, ma anche di quello del funzionario o dell'agente interessato.

Al riguardo, l'amministrazione non può avere l'obbligo di proporre una nuova assegnazione ad un agente temporaneo le cui prestazioni lavorative siano ritenute insoddisfacenti. A maggior ragione, l'amministrazione non può avere l'obbligo di rinnovare il contratto ad un agente temporaneo le cui prestazioni lavorative siano state ritenute insoddisfacenti.

Infatti, benché il dovere di sollecitudine implichi che l'autorità competente, nel valutare l'interesse del servizio, è tenuta a prendere in considerazione tutti gli elementi che possono determinare la sua decisione, in particolare l'interesse dell'agente interessato, la presa in considerazione dell'interesse personale di quest'ultimo non può giungere sino a vietare alla detta autorità di non rinnovare un contratto a tempo determinato malgrado l'opposizione di tale agente, qualora l'interesse del servizio lo richieda.

(v. punti 166-168)

Riferimento:

Tribunale di primo grado: 6 febbraio 2003, Pyres/Commissione, T-7/01, punti 51 e 87

Tribunale della funzione pubblica: 27 novembre 2008, Klug/EMEA, F-35/07, punti 67 e 79, e giurisprudenza ivi citata; 7 luglio 2010, Tomas/Parlamento, F-116/07, F-13/08 e F-31/08, punto 166; 4 febbraio 2011, Verheyden/Commissione, F-54/10, punto 37

9. L'articolo 24 della direttiva 2006/54, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, dev'essere interpretato alla luce dello scopo della direttiva, che, ai sensi dell'articolo 1 di quest'ultima, è quello di assicurare l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. Pertanto, esso mira ad una tutela contro le misure di ritorsione attuate dal datore di lavoro in reazione a denunce o azioni giudiziarie dirette a far rispettare il principio di parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

(v. punto 184)