



Raccolta della giurisprudenza

Causa T-312/21

(pubblicazione per estratto)

SY
contro
Commissione

Sentenza del Tribunale (Settima Sezione) del 14 dicembre 2022

«Funzione pubblica – Assunzione – Bando di concorso – Concorso generale EPSO/AD/374/19 – Decisione di non iscrivere il nome del ricorrente nell’elenco di riserva del concorso – Ricorso di annullamento – Modifica del bando di concorso successivamente al parziale svolgimento dei test di accesso – Assenza di base giuridica – Legittimo affidamento – Certezza del diritto – Forza maggiore – Parità di trattamento – Beneficio di misure particolari – Organizzazione a distanza delle prove – Tasso di riuscita elevato dei candidati interni – Ricorso per carenza»

1. *Ricorsi dei funzionari – Atto lesivo – Decisione adottata a seguito di riesame di una decisione anteriore – Decisione adottata da una commissione giudicatrice di concorso a seguito di riesame del fascicolo di un candidato non iscritto nell’elenco di riserva – Mancanza di risposta dell’amministrazione al reclamo contro la decisione iniziale – Omissione non costitutiva di una carenza*
(Art. 265 TFUE; Statuto dei funzionari, artt. 90 e 91)

(v. punti 33, 157, 159, 160, 163)

2. *Funzionari – Concorsi – Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) – Svolgimento dei concorsi per l’assunzione di funzionari – Ruolo dell’EPSO – Assistenza alla commissione giudicatrice – Modifica, mediante addendum a un bando di concorso, delle modalità della procedura di selezione – Ammissibilità*
(Statuto dei funzionari, allegato III, art. 7, §§ da 1 a 3)

(v. punti 51, 52)

3. *Funzionari – Concorsi – Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) – Competenze – Organizzazione dei test di selezione – Portata – Adozione di un addendum a un bando di concorso per sostituire la prova dell’esercizio di gruppo con un colloquio a distanza mediante videoconferenza – Ammissibilità – Violazione dei principi di proporzionalità e di parità di trattamento dei candidati – Insussistenza*
(Statuto dei funzionari, allegato III, art. 7, §§ da 1 a 3)

(v. punti 53, 57-67, 75-80)

4. *Funzionari – Concorsi – Modalità e contenuto delle prove d'esame – Potere discrezionale della commissione giudicatrice – Sindacato giurisdizionale – Limiti (Statuto dei funzionari, allegato III)*

(v. punti 54, 55)

5. *Funzionari – Concorsi – Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) – Competenze – Organizzazione dei test di selezione – Potere discrezionale dell'EPSO – Sindacato giurisdizionale – Limiti (Statuto dei funzionari, allegato III, art. 7, §§ da 1 a 3)*

(v. punto 56)

6. *Funzionari – Concorsi – Modalità e contenuto delle prove d'esame – Potere discrezionale della commissione giudicatrice – Limiti – Rispetto del principio di parità di trattamento dei candidati – Portata [Statuto dei funzionari, art. 1 quinquies, § 6, e allegato III, art. 1, § 1, e)]*

(v. punti 69-74)

7. *Funzionari – Concorso per esami – Presupposti per il superamento – Determinazione mediante il bando di concorso – Modifica, successivamente al parziale svolgimento dei test di accesso, della prova dell'esercizio di gruppo – Sostituzione con un colloquio a distanza mediante videoconferenza – Giustificazione fondata sulla sopravvenienza della pandemia di COVID-19 – Violazione del principio della tutela del legittimo affidamento – Insussistenza (Statuto dei funzionari, allegato III, art. 1, § 1)*

(v. punti 82-92)

8. *Funzionari – Concorsi – Modalità e contenuto delle prove d'esame – Allestimenti per i candidati in situazione di disabilità – Obbligo dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) – Portata – Violazione – Conseguenze – Annullamento della decisione di non iscrivere un candidato nell'elenco di riserva del concorso – Presupposto (Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, art. 21, § 1; Statuto dei funzionari, art. 1 quinquies)*

(v. punti 103-108)

9. *Funzionari – Concorsi – Modalità e contenuto delle prove d'esame – Modifica, successivamente al parziale svolgimento dei test di accesso, della prova dell'esercizio di gruppo – Sostituzione con un colloquio a distanza mediante videoconferenza – Obbligo di motivazione – Portata*

[Statuto dei funzionari, allegato III, art. 1, § 1, e)]

(v. punti 119-122)

10. *Funzionari – Concorsi – Modalità e contenuto delle prove d'esame – Rispetto del principio di parità di trattamento – Cambiamento di modalità per sopravvenienza della pandemia di COVID-19 – Trattamento differenziato dei candidati a causa del mancato svolgimento in presenza di tutte le prove inizialmente previste presso l'Assessment center – Violazione del principio di parità di trattamento – Insussistenza*

[Statuto dei funzionari, art. 1 quinquies, § 6, e allegato III, art. 1, § 1, e)]

(v. punti 125-130)

11. *Funzionari – Concorsi – Valutazione delle attitudini dei candidati – Rispetto del principio di parità di trattamento – Tasso di riuscita più elevato per i candidati interni alle istituzioni dell'Unione rispetto ai candidati esterni – Circostanza di per sé non costitutiva di una violazione del principio di parità di trattamento*

(Statuto dei funzionari, art. 1 quinquies e allegato III, art. 5)

(v. punti 137-139)

Sintesi

Il 26 giugno 2019, il ricorrente, SY, si è candidato al concorso generale EPSO/AD/374/19, avente per oggetto la costituzione di diversi elenchi di riserva ai fini dell'assunzione di amministratori da parte della Commissione europea.

Nel corso della procedura di selezione, il ricorrente è stato invitato a partecipare alle prove di competenza organizzate presso l'Assessment center, comprendenti un esercizio di gruppo.

Il 6 marzo 2020 la procedura di selezione è stata sospesa a causa della sopravvenienza della pandemia di COVID-19 e della crisi sanitaria che ne è conseguita. A tale data, non tutti i candidati avevano ancora sostenuto le prove organizzate presso l'Assessment center.

Dopo la pubblicazione nella Gazzetta ufficiale, nel novembre 2020, di un addendum al bando di concorso, la procedura di selezione è stata ripresa. L'addendum prevedeva, anzitutto, che i candidati che non avevano superato i test presso l'Assessment center in presenza prima del 6 marzo 2020 dovevano sostenere tutti questi test a distanza. Inoltre, l'esercizio di gruppo era sostituito da un colloquio situazionale basato sulle competenze, organizzato a distanza mediante videoconferenza (situational competency-based interview; in prosieguo: il «colloquio SCBI»). Infine, anche i candidati che avevano superato tutte le prove organizzate presso l'Assessment center prima del 6 marzo 2020 dovevano sostenere detto colloquio, il cui punteggio avrebbe sostituito quello ottenuto all'esito dell'esercizio di gruppo.

Il ricorrente è stato convocato al colloquio SCBI e vi si è presentato. Secondo la lettera di convocazione, accettando tale invito, il ricorrente accettava le condizioni del concorso e dell'addendum al bando di concorso.

Successivamente, il ricorrente è stato informato della decisione della commissione giudicatrice del concorso di non iscrivere il suo nome nell'elenco di riserva, in quanto egli non rientrava tra i candidati che avevano ottenuto i migliori punteggi complessivi presso l'Assessment center.

Poiché la commissione giudicatrice del concorso ha confermato, in seguito al riesame chiesto dal ricorrente, tale decisione, quest'ultimo ha proposto un ricorso di annullamento dinanzi al Tribunale.

Il Tribunale respinge il ricorso e integra, in tale occasione, la giurisprudenza esistente relativa all'ampio potere discrezionale dell'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) e della commissione giudicatrice di un concorso nel determinare le modalità di organizzazione di quest'ultimo. Infatti, la sentenza estende l'ampio potere discrezionale di cui la commissione giudicatrice beneficia quando si trovi a far fronte a irregolarità o a errori intervenuti durante lo svolgimento di un concorso, ai casi di forza maggiore, come quello, nella fattispecie, della sopravvenienza della pandemia di COVID-19. Più in generale, esso precisa la portata della possibilità per l'EPSO di modificare, in una situazione di questo tipo, le modalità delle prove di un concorso, soffermandosi sulla base giuridica di tale modifica e sul rispetto dei principi di proporzionalità, di parità di trattamento, di certezza del diritto e di tutela del legittimo affidamento dei candidati.

Giudizio del Tribunale

Il Tribunale ricorda, in via preliminare, che, in applicazione dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea (in prosieguo: lo «Statuto»)¹, l'EPSO fornisce la sua assistenza alle singole istituzioni definendo e organizzando le procedure di selezione dei funzionari nel rispetto delle modalità generali stabilite dalle dette istituzioni. Ne deriva che tale base giuridica consentiva all'EPSO di modificare con detto addendum le modalità della procedura di selezione.

Per quanto riguarda, in primo luogo, il rispetto del principio di proporzionalità, il Tribunale rileva che le istituzioni dell'Unione godono di un ampio potere discrezionale nel determinare le modalità di organizzazione di un concorso e che il giudice dell'Unione può censurare tali modalità soltanto nella misura necessaria a garantire la parità di trattamento dei candidati e l'obiettività della scelta effettuata tra questi ultimi. Inoltre, la giurisprudenza riconosce un ampio potere discrezionale, entro gli stessi limiti, alla commissione giudicatrice di concorso quando essa si trovi a far fronte a irregolarità o a errori intervenuti durante lo svolgimento di un concorso generale ad elevata partecipazione, che non possono, in ossequio ai principi di proporzionalità e di buona amministrazione, essere sanati mediante la ripetizione delle prove di concorso. Un siffatto ampio potere discrezionale deve essere riconosciuto alla commissione giudicatrice anche quando quest'ultima si trovi a far fronte a casi di forza maggiore.

Pertanto, non spetta al giudice dell'Unione censurare il contenuto dettagliato di una prova, a meno che esso non esuli dall'ambito stabilito nel bando di concorso o non sia completamente estraneo alle finalità della prova o del concorso.

Nel caso di specie, il colloquio SCBI è stato concepito dall'EPSO come una prova per valutare competenze analoghe a quelle valutate nell'ambito dell'esercizio di gruppo, e che al contempo presentava il vantaggio di una maggiore facilità di organizzazione e di una più elevata affidabilità tecnica di valutazione rispetto all'esercizio di gruppo quando tali prove sono organizzate a

¹ V. articolo 7, paragrafi da 1 a 3, dell'allegato III dello Statuto.

distanza. Pertanto, l'adozione da parte dell'EPSO dell'addendum al bando di concorso che mette in atto il colloquio SCBI risulta dalla scelta dell'EPSO di ricorrere al metodo di prova meno costrittivo per tutti i candidati alla luce della circostanza eccezionale costituita dalla pandemia di COVID-19. Di conseguenza, la modifica di cui trattasi non è contraria al principio di proporzionalità.

Per quanto riguarda, in secondo luogo, il rispetto del principio di parità di trattamento, il Tribunale osserva che spetta alla commissione giudicatrice di concorso assicurarsi che le prove presentino chiaramente lo stesso grado di difficoltà per tutti i candidati. Inoltre, per garantire l'uguaglianza tra i candidati, la coerenza del punteggio e l'obiettività della valutazione, la commissione giudicatrice deve assicurare che i criteri di valutazione siano applicati in maniera coerente a tutti i candidati. Tale obbligo è particolarmente vincolante per quanto riguarda le prove orali, giacché tali prove sono per loro natura meno uniformate rispetto alle prove scritte.

Nel caso di specie, l'EPSO ha trattato in maniera uguale candidati che si trovavano in situazioni diverse, vale a dire candidati che avevano già superato le prove inizialmente previste nel bando di concorso e candidati che non le avevano ancora superate. Tuttavia, tale identità di trattamento era motivata dall'obbligo dell'EPSO di garantire la parità di trattamento di tutti i candidati nel corso della prova del colloquio SCBI. Una siffatta identità di trattamento era quindi coerente con l'obiettivo dell'intervento dell'EPSO nella procedura di selezione, che consisteva nell'adottare le misure necessarie per garantire l'applicazione di norme uniformi nelle procedure di selezione dei funzionari dell'Unione.

Inoltre, il trattamento differenziato dei candidati consistente nel fatto che le prove inizialmente previste presso l'Assessment center non si sono svolte tutte in presenza non era idoneo ad avvantaggiarne taluni rispetto ad altri e non ha neppure creato un rischio di differenza di trattamento superiore a quello insito in qualsiasi concorso. Poiché l'attuazione di tale trattamento differenziato si inserisce peraltro nell'ambito della risposta a un caso di forza maggiore, tale differenza di trattamento, oggettivamente e ragionevolmente giustificata, non ha comportato una violazione del principio della parità di trattamento.

Per quanto riguarda, in ultimo luogo, il rispetto dei principi di certezza del diritto e di tutela del legittimo affidamento, il Tribunale constata che, nel caso di specie, l'EPSO si è confrontato, nel corso del procedimento, ad un caso di forza maggiore costituito dal verificarsi della pandemia di COVID-19, che ha reso impossibile in tali circostanze il mantenimento delle modalità della procedura di selezione inizialmente definite dal bando di concorso. Pertanto, nelle circostanze eccezionali della presente causa, il ricorrente non può far valere una presunta inosservanza del principio della tutela del suo legittimo affidamento nel fatto che tali modalità gli fossero applicate.