



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Settima Sezione)

9 novembre 2022 *

«Funzione pubblica – Agenti temporanei – Mancato rinnovo di un contratto a durata determinata per una durata indeterminata – Interesse del servizio – Errore di diritto – Errore manifesto di valutazione – Diritto di essere ascoltato – Principio di buona amministrazione – Doveri di sollecitudine»

Nella causa T-164/21,

QM, rappresentato da N. de Montigny, avvocatessa,

ricorrente,

contro

Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione nell'attività di contrasto (Europol),
rappresentata da A. Nunzi, O. Sajin e C. Falmagne, in qualità di agenti, assistiti da A. Duron e D. Waelbroeck, avvocati,

convenuta,

IL TRIBUNALE (Settima Sezione),

composto, al momento della deliberazione, da R. da Silva Passos, presidente, V. Valančius (relatore) e M. Sampol Pucurull, giudici,

cancelliere: L. Ramette, amministratore

vista la fase scritta del procedimento,

in seguito all'udienza del 22 giugno 2022,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il francese.

Sentenza¹

- 1 Con il suo ricorso fondato sull'articolo 270 TFUE, il ricorrente, QM, chiede l'annullamento della decisione dell'Agenzia dell'Unione europea per la cooperazione nell'attività di contrasto (Europol) del 27 maggio 2020 di non rinnovare il suo contratto di lavoro per una durata indeterminata (in prosieguo: la «decisione impugnata») nonché, per quanto necessario, l'annullamento della decisione del 18 dicembre 2020 recante rigetto del suo reclamo (in prosieguo: la «decisione di rigetto del reclamo»).

Fatti

[*omissis*]

- 10 Il 7 gennaio 2020 è stata avviata la procedura di rinnovo del contratto del ricorrente mediante un contratto a durata indeterminata, conformemente alle norme applicabili in seno all'Europol.

[*omissis*]

- 18 Il 5 maggio 2020 la direttrice esecutiva, nella sua qualità di autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione (in prosieguo: l'«AACC»), ha informato il ricorrente della sua intenzione di non rinnovare il suo contratto mediante un contratto a durata indeterminata, precisando che, per riflettere la strategia dell'Europol intitolata «Europol Strategy 2020+» (in prosieguo: la «strategia dell'Europol 2020+») e le responsabilità attribuite all'Europol nel contesto del programma «EU Interoperability Agenda», il futuro capo del dipartimento [*riservato*] avrebbe dovuto possedere capacità e competenze aggiuntive di cui egli non disponeva (in prosieguo: la «lettera informativa del 5 maggio 2020»).
- 19 Il 12 maggio 2020 il ricorrente ha inserito, nella sezione 6 del formulario di rinnovo del contratto, le sue osservazioni circa l'intenzione della direttrice esecutiva di non rinnovare il suo contratto.
- 20 Il 27 maggio 2020 l'AACC ha adottato la decisione impugnata. Con messaggio di posta elettronica del 2 giugno 2020 tale decisione è stata notificata al ricorrente.
- 21 Nella decisione impugnata, l'AACC ha precisato che «[i]n seguito all'analisi della strategia dell'Europol 2020+ e della “documentazione di programmazione” dell'Europol, comprese le responsabilità attribuite all'Europol nell'ambito del programma di interoperabilità dell'Unione, attuate per fasi progressive, è stata tuttavia individuata l'esigenza operativa di un capo del dipartimento [*riservato*] in possesso di competenze aggiuntive rispetto al profilo dell'attuale posto [del ricorrente]».

[*omissis*]

Conclusioni delle parti

- 25 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:
- annullare la decisione impugnata e, per quanto necessario, la decisione di rigetto del reclamo;

¹ Sono riprodotti soltanto i punti della presente sentenza la cui pubblicazione è ritenuta utile dal Tribunale.

– condannare l'Europol alle spese.

26 L'Europol chiede che il Tribunale voglia:

- respingere il ricorso in quanto infondato;
- condannare il ricorrente alle spese.

In diritto

[*omissis*]

Sulle conclusioni dirette all'annullamento della decisione impugnata

41 A sostegno del suo ricorso di annullamento, il ricorrente deduce cinque motivi, vertenti, il primo, su errori commessi dall'AACC nell'applicazione dei criteri di valutazione del candidato al rinnovo del contratto per una durata indeterminata e sulla mancanza di una decisione di riorganizzazione e di definizione delle nuove esigenze della funzione, il secondo, sulla violazione del diritto di essere ascoltato, il terzo sul pregiudizio quanto alle sue capacità di rispondere alle future esigenze della funzione, sul mancato esame delle sue capacità, sulla violazione del dovere di buona amministrazione e dei suoi diritti legittimi di essere valutato, il quarto, sull'errore manifesto di valutazione del suo profilo e delle sue capacità, e il quinto, sull'abuso di diritto e sulla violazione del dovere di sollecitudine.

[*omissis*]

Sul primo motivo di ricorso, vertente su errori commessi dall'AACC nell'applicazione dei criteri di valutazione del candidato al rinnovo del contratto per una durata indeterminata e sulla mancanza di una decisione di riorganizzazione e di definizione delle nuove esigenze della funzione

72 Secondo il ricorrente, conformemente all'articolo 4, paragrafo 3, della decisione del 28 marzo 2019, i termini «sviluppi futuri prevedibili» menzionati in tale articolo si riferiscono alla necessità del posto o della funzione su base continuativa e, quindi, esclusivamente al primo criterio. Orbene, dalla motivazione della decisione impugnata risulterebbe che quest'ultima è fondata unicamente sul secondo criterio previsto da detta disposizione, vale a dire le capacità e le competenze dell'agente, le quali non si riferiscono agli sviluppi futuri prevedibili.

73 Pertanto, il ricorrente sostiene che, nell'esigere la dimostrazione da parte sua di nuove capacità alla luce di sviluppi futuri prevedibili, la decisione impugnata sarebbe in realtà fondata su un rimaneggiamento della funzione che egli svolgeva, la quale non era stata oggetto di alcuna decisione di riorganizzazione, mentre le nuove esigenze di tale funzione non erano state definite al momento della decisione relativa al mancato rinnovo del suo contratto.

74 A tal riguardo, in primo luogo, invocando la sentenza del 16 dicembre 2020, VP/Cedefop (T-187/18, non pubblicata, EU:T:2020:613), il ricorrente sostiene che l'Europol poteva riferirsi a riorganizzazioni future per valutare il suo interesse a rinnovare o meno il contratto di uno dei suoi agenti unicamente nell'ipotesi in cui dette riorganizzazioni fossero prevedibili. Pertanto, la direttrice esecutiva, decidendo di non rinnovare il contratto del ricorrente per una durata

indeterminata con la motivazione che per svolgere i compiti attribuiti al futuro capo del dipartimento [riservato] erano necessarie altre capacità, mentre la descrizione delle funzioni relative a tale impiego non era stata ancora modificata, avrebbe commesso un errore di diritto.

- 75 In secondo luogo, il ricorrente afferma che la decisione impugnata non precisa le capacità che saranno necessarie per occupare l'impiego di capo del dipartimento [riservato] in futuro. Inoltre, a suo avviso, nessun documento richiamato dall'Europol definisce le nuove competenze che il prossimo capo del dipartimento [riservato] dovrebbe possedere.
- 76 Pertanto, egli ritiene che le sue capacità e le sue competenze avrebbero dovuto essere esaminate al fine di verificare se egli corrispondesse al profilo del posto così come ormai previsto. Infatti, l'Europol avrebbe dovuto valutare le competenze e le capacità del ricorrente sulla base di un iter procedurale o di un test e non sulla base delle prestazioni dell'attuale profilo del posto.
- 77 Il ricorrente sostiene, inoltre, di aver dimostrato di possedere le capacità e le competenze attualmente ricercate o, quanto meno, di aver saputo dimostrare durante tutta la sua carriera di essere perfettamente in grado di adattare il suo profilo in funzione delle sue competenze e viceversa.
- 78 Il ricorrente afferma altresì che l'avviso di posto vacante pubblicato il [riservato] conteneva la descrizione di un posto analogo a quello che egli occupava. Al riguardo, egli sostiene che, quando era in servizio, la descrizione del suo posto non era mai cambiata nonostante l'adeguamento delle sue funzioni.
- 79 In terzo luogo, il ricorrente disapprova il fatto che il posto di capo del dipartimento [riservato] sia stato classificato tra i posti cosiddetti «limitati». Egli afferma che tale cambiamento non può essergli validamente opposto, poiché la modifica del tipo di posto durante l'esercizio delle funzioni non può arrecare pregiudizio all'agente che occupa il posto di cui trattasi. Orbene, tale cambiamento, che comporterebbe un obbligo di rotazione degli agenti temporanei, avrebbe avuto la conseguenza di impedire al ricorrente di presentare una candidatura a causa del periodo di attesa di tre anni.
- 80 In quarto luogo, il ricorrente invoca una disparità di trattamento e la violazione dell'articolo 27 dello Statuto. Egli sostiene che la persona assunta nel [riservato] per il posto di capo del dipartimento [riservato] non disponeva di competenze aggiuntive rispetto alle sue e che il profilo di detta persona è analogo al suo. L'unica differenza tra tale persona e il ricorrente sarebbe la cittadinanza. Il ricorrente aggiunge che la selezione di un agente [riservato] per il posto di capo del dipartimento [riservato] nel quale due capi unità sono anch'essi [riservato] pregiudicherebbe l'equilibrio tra le nazionalità tra i funzionari e gli agenti e il principio sancito dall'articolo 27 dello Statuto.
- 81 L'Europol contesta gli argomenti del ricorrente.
- 82 Al riguardo, occorre ricordare, in via preliminare, che, secondo una giurisprudenza costante, la possibilità di rinnovare un contratto di agente temporaneo costituisce una mera facoltà rimessa alla discrezione dell'autorità competente, dato che le istituzioni dispongono di un ampio potere discrezionale nell'organizzare i loro servizi in funzione dei compiti loro affidati e nell'assegnare il personale a loro disposizione in base ai suddetti compiti, a condizione che siffatta assegnazione sia effettuata nell'interesse del servizio (v. sentenza del 10 ottobre 2014, EMA/BU, T-444/13 P, EU:T:2014:865, punto 28 e giurisprudenza ivi citata).

- 83 Tale giurisprudenza appare ancor più pertinente quando si tratta di sostituire un contratto a durata determinata con un contratto a durata indeterminata, che crea un collegamento più stabile e senza limiti di tempo tra l'istituzione e l'agente di cui trattasi (sentenza del 26 gennaio 2022, MN/Europol, T-586/20, non pubblicata, EU:T:2022:24, punto 34).
- 84 L'organizzazione e il funzionamento del servizio sono di esclusiva competenza dell'istituzione e l'autorità gerarchica è la sola responsabile dell'organizzazione dei servizi. Spetta solo ad essa valutare le esigenze del servizio, destinando di conseguenza il personale che si trova a sua disposizione (v. sentenza del 16 dicembre 2020, VP/Cedefop, T-187/18, non pubblicata, EU:T:2020:613, punto 104 e giurisprudenza ivi citata).
- 85 Pertanto, le istituzioni e le agenzie dell'Unione hanno la libertà di strutturare le loro unità amministrative tenendo conto di un insieme di fattori, quali la natura e la portata dei compiti ad esse assegnati e le disponibilità di bilancio. Tale libertà comporta quella di sopprimere impieghi e di modificare l'attribuzione dei compiti, nell'interesse di una maggiore efficacia dell'organizzazione dei lavori o al fine di rispondere ad esigenze di bilancio di soppressione di posti prescritte dalle istanze politiche dell'Unione, nonché il potere di riassegnare taluni compiti in precedenza svolti dal titolare del posto soppresso, senza che detta soppressione del posto debba essere necessariamente assoggettata alla condizione che l'insieme dei compiti imposti sia effettuato da un numero inferiore di persone rispetto a prima della riorganizzazione (v. sentenza del 16 dicembre 2020, VP/Cedefop, T-187/18, non pubblicata, EU:T:2020:613, punto 105 e giurisprudenza ivi citata).
- 86 Inoltre, a differenza dei funzionari, la stabilità del cui impiego è garantita dallo Statuto, gli agenti temporanei rientrano in un regime specifico alla cui base si trova il contratto di assunzione stipulato con l'istituzione interessata. Dall'articolo 47, paragrafo 1, lettera b), del RAA risulta che la durata del rapporto di lavoro tra un'istituzione e un agente temporaneo assunto a tempo determinato è disciplinata, per l'appunto, dalle condizioni stabilite nel contratto concluso tra le parti (sentenza del 13 dicembre 2018, Wahlström/Frontex, T-591/16, non pubblicata, EU:T:2018:938, punto 46).
- 87 Tuttavia, occorre rilevare che, allorché un'amministrazione, mediante direttiva interna, ha adottato un regime specifico, destinato in particolare a garantire la trasparenza della procedura di rinnovo dei contratti nonché la corretta applicazione di talune condizioni procedurali, il regime in parola si risolve in un'autolimitazione del potere discrezionale dell'istituzione, da cui l'amministrazione può discostarsi, pena violare il principio della parità di trattamento, solo precisando chiaramente le ragioni che possono giustificare tale cambiamento (sentenza del 26 settembre 2017, Hanschmann/Europol, T-562/16, non pubblicata, EU:T:2017:664, punto 67).
- 88 Nella presente causa, in primo luogo, occorre rilevare che la decisione del 28 marzo 2019, che definisce la politica generale dell'Europol in materia di rinnovo dei contratti, costituisce una direttiva interna ai sensi della giurisprudenza citata al precedente punto 87. Infatti, tale decisione ha l'effetto di istituire un regime specifico che subordina il rinnovo dei contratti per una durata indeterminata a tre condizioni cumulative.
- 89 A tal riguardo, si deve ricordare che, ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 3, della decisione del 28 marzo 2019, il rinnovo del contratto per una durata indeterminata è subordinato a tre criteri, ossia, primo, la necessità del posto o della funzione su base continuativa, anche alla luce degli sviluppi futuri prevedibili, secondo, le capacità e le competenze dell'agente e la loro pertinenza ai fini del posto o della funzione occupati e, terzo, il rendimento costantemente elevato dell'agente.

- 90 Nel caso di specie, dalla decisione impugnata risulta, in sostanza, che, se è vero che la necessità del posto su base continuativa nonché il rendimento costantemente elevato del ricorrente non sono contestati, tuttavia, le sue capacità e le sue competenze nonché la loro rilevanza per il posto occupato sono in discussione alla luce degli sviluppi futuri prevedibili.
- 91 Infatti, nel caso di specie l'Europol ha applicato i primi due criteri, vale a dire, da un lato, la necessità del posto e della funzione su base continuativa, alla luce degli sviluppi futuri prevedibili, e, dall'altro, le capacità e le competenze dell'agente e la loro pertinenza ai fini della funzione occupata, e ha constatato l'inadeguatezza delle capacità e delle competenze del ricorrente rispetto agli sviluppi futuri prevedibili in materia di *[riservato]*.
- 92 Occorre esaminare se una siffatta applicazione, contestata dal ricorrente, sia, come egli afferma in sostanza, ingiustificata e incoerente.
- 93 Anzitutto, si deve considerare che, nell'interesse del servizio, l'Europol, prima di adottare la decisione sul rinnovo del contratto, doveva, in modo responsabile, valutare i futuri cambiamenti e gli sviluppi prevedibili.
- 94 Nel caso di specie, da un lato, l'Europol, tenendo conto dei numerosi documenti strategici di programmazione relativi alla sua attività, ha ritenuto che il dipartimento *[riservato]* dovesse svolgere attività operative e non più soltanto attività di supporto alle attività operative degli altri dipartimenti, cosicché il capo del dipartimento *[riservato]* doveva possedere competenze aggiuntive.
- 95 Dall'altro lato, l'Europol, dopo aver valutato le capacità e le competenze del ricorrente, tenendo conto del fascicolo personale e delle osservazioni del medesimo, presentate nell'ambito della procedura di rinnovo del contratto, ha ritenuto che esse non corrispondessero agli sviluppi futuri in materia di *[riservato]*.
- 96 Inoltre, qualora, come sostenuto dal ricorrente, i criteri fissati all'articolo 4, paragrafo 3, della decisione del 28 marzo 2019 dovessero essere applicati in modo totalmente autonomo, una siffatta applicazione potrebbe condurre a una situazione in cui l'Europol dovrebbe rinnovare il contratto di un agente, anche nel caso in cui le sue competenze non corrispondessero alle esigenze, ragionevolmente prevedibili in futuro, del posto occupato, il che sarebbe manifestamente contrario all'interesse del servizio e all'obiettivo della procedura prevista da detto articolo.
- 97 Pertanto, alla luce di tali considerazioni, e tenuto conto dell'ampio potere discrezionale dell'AACC in materia di rinnovo dei contratti a durata determinata mediante contratti a durata indeterminata, non risulta che si possa contestare all'Europol il fatto di aver commesso un errore di diritto nell'applicazione dei criteri di valutazione del candidato al rinnovo del contratto.
- 98 In secondo luogo, come risulta dalla decisione impugnata, quest'ultima non è fondata su una futura riorganizzazione dell'agenzia, ma sulla circostanza che le capacità e le competenze del ricorrente non corrispondevano al profilo del posto alla luce degli sviluppi futuri e prevedibili di quest'ultimo.

- 99 Il posto di capo del dipartimento [*riservato*] è stato mantenuto nell'organigramma dell'Europol, ma le esigenze del posto corrispondenti a nuove competenze sono state ridefinite, cosicché detto posto richiede competenze aggiuntive, senza tuttavia costituire oggetto di soppressione o di riorganizzazione.
- 100 Pertanto, la sentenza del 16 dicembre 2020, VP/Cedefop (T-187/18, non pubblicata, EU:T:2020:613), con la quale la decisione di non rinnovare il contratto di un agente è stata annullata per il motivo che detta decisione era fondata su una riorganizzazione futura, sebbene nessuna decisione concreta fosse stata adottata al riguardo, non può trovare applicazione nel caso di specie.
- 101 In terzo luogo, per quanto riguarda l'argomento secondo cui la decisione impugnata non precisa le capacità necessarie per svolgere l'impiego di capo del dipartimento [*riservato*] in futuro, si deve ricordare che, nella decisione impugnata, l'AACC ha precisato che [*riservato*] sono competenze cruciali e che la «capacità di guidare [*riservato*] sarà di primaria importanza per il capo del dipartimento [*riservato*]».
- 102 Inoltre, risulta da diversi documenti del fascicolo, tanto di natura strategica, quali la strategia dell'Europol 2020+, quanto di natura programmatica, segnatamente la documentazione di programmazione dell'Europol e in particolare quella del periodo 2020-2022, comprese le responsabilità attribuite all'Europol nell'ambito del programma di interoperabilità dell'Unione, alle quali il ricorrente, nella sua qualità di capo del dipartimento [*riservato*], ha contribuito e che egli non poteva ignorare, che le discussioni su tali future esigenze in materia di [*riservato*] sono state avviate nel 2019.
- 103 In detto contesto, la decisione impugnata nonché le precisazioni fornite nella lettera informativa del 5 maggio 2020 e i documenti accessibili al ricorrente, quali la strategia dell'Europol 2020+, la tabella di marcia dell'Europol per l'interoperabilità, il documento di programmazione dell'Europol 2020-2022, il progetto di documento di programmazione 2021-2023, la relazione dell'Europol agli intervenienti esterni, il piano dell'Europol di interoperabilità dell'Unione e le relazioni dell'Europol sull'attuazione della strategia dell'Europol 2020+ hanno necessariamente consentito al medesimo di comprendere le capacità e le competenze richieste per il posto di capo del dipartimento [*riservato*].
- 104 Quanto all'affermazione secondo la quale l'Europol avrebbe dovuto valutare le competenze e le capacità del ricorrente sulla base di un iter procedurale o di un test, occorre rilevare che un siffatto test non è previsto nella decisione del 28 marzo 2018 che definisce la procedura di rinnovo dei contratti. Le competenze e le capacità dell'agente sono esaminate dal direttore esecutivo tenendo conto dei risultati ottenuti dall'agente, del suo fascicolo personale, compreso il suo curriculum vitae e le osservazioni presentate nell'ambito della procedura di rinnovo, procedura alla quale l'AACC si è conformata nel caso di specie. L'attuazione di una procedura aggiuntiva, sotto forma di test o colloquio richiesto dal ricorrente, avrebbe disatteso i termini della decisione del 28 marzo 2018 e avrebbe potuto comportare la violazione del principio della parità di trattamento.
- 105 In quarto luogo, per quanto riguarda la classificazione del posto di capo del dipartimento [*riservato*] tra i posti cosiddetti «limitati», è sufficiente constatare che tale cambiamento, nel caso di specie, è avvenuto dopo l'adozione della decisione impugnata e non può, pertanto, avere alcun impatto sulla sua legittimità. Pertanto, è irrilevante determinare se tale cambiamento fosse opponibile o meno al ricorrente.

- 106 In quinto luogo, per quanto riguarda la censura secondo la quale la persona recentemente assunta in qualità di capo del dipartimento [riservato] non disporrebbe di competenze aggiuntive rispetto a quelle del ricorrente, occorre rilevare che tali affermazioni si basano sulla sua personale percezione di informazioni accessibili pubblicamente. Orbene, come sostenuto dall'Europol, tali informazioni non possono sostituire un fascicolo di candidatura nell'ambito di una procedura di selezione.
- 107 Quanto all'affermazione del ricorrente secondo la quale la nomina di un agente [riservato] al posto di capo del dipartimento [riservato] nel quale altri due capi unità sono anch'essi [riservato] violerebbe l'articolo 27 dello Statuto, è giocoforza constatare che il candidato prescelto per il posto di capo del dipartimento [riservato] è cittadino [riservato], mentre altri due capi unità sono cittadini [riservato].
- 108 Pertanto, in mancanza di altre prove, non risulta che, nominando come capo del dipartimento [riservato] un agente [riservato], cittadino [riservato], mentre due capi unità di tale dipartimento possiedono la cittadinanza [riservato], l'Europol abbia violato l'articolo 27 dello Statuto che impone, in particolare, alle agenzie dell'Unione di assumere il loro personale su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione e che vieta loro di riservare impieghi ai cittadini di un determinato Stato membro.
- 109 Da tutte le suesposte considerazioni risulta che il primo motivo di ricorso deve essere respinto.

Sul quarto motivo di ricorso, vertente su un errore manifesto di valutazione

- 110 Nell'ambito del quarto motivo di ricorso, il ricorrente sostiene che la sua esperienza professionale, le sue capacità e la sua abilità di adattarsi in funzione delle esigenze dimostrano che egli possiede le qualità richieste per occupare il posto di capo del dipartimento [riservato] e che la direttrice esecutiva è quindi incorsa in un errore manifesto di valutazione quanto alle sue capacità di svolgere i suoi compiti alla luce degli sviluppi futuri e prevedibili del posto di capo del dipartimento [riservato].
- 111 Inoltre, il ricorrente ricorda di non essere stato a conoscenza delle nuove esigenze organizzative, in quanto le competenze richieste non facevano parte dei requisiti o delle descrizioni del posto disponibile.
- 112 In ogni caso, il ricorrente non sarebbe stato trattato in modo paritario rispetto agli altri candidati al posto di capo del dipartimento [riservato] per quanto concerne le modalità di valutazione delle sue capacità.
- 113 L'Europol contesta gli argomenti del ricorrente.
- 114 In via preliminare, va rilevato che, benché l'amministrazione disponga di un ampio potere discrezionale in sede di rinnovo di un contratto a durata determinata mediante un contratto a durata indeterminata, come risulta dai precedenti punti 82 e 83, il Tribunale, investito di un ricorso di annullamento diretto contro un atto adottato nell'esercizio di un siffatto potere, esercita nondimeno un sindacato di legittimità, il quale si manifesta sotto vari profili. Nel caso di una domanda di annullamento di una decisione di non rinnovare un contratto di agente temporaneo, la quale costituisce un atto lesivo, il sindacato del giudice dell'Unione deve limitarsi alla verifica dell'insussistenza di errori di diritto, di errori manifesti nel valutare l'interesse del servizio che ha potuto giustificare tale decisione e di sviamento di potere nonché all'insussistenza

di violazione del dovere di sollecitudine gravante sull'amministrazione quando è chiamata a pronunciarsi sul rinnovo di un contratto che la vincola ad uno dei suoi agenti. Inoltre, il Tribunale controlla se l'amministrazione abbia commesso irregolarità procedurali o inesattezze materiali (v., in tal senso, sentenza del 13 dicembre 2018, Wahlström/Frontex, T-591/16, non pubblicata, EU:T:2018:938, punto 47).

- 115 Peraltro, un errore può essere qualificato come manifesto solo allorché risulta agevolmente percepibile e può essere chiaramente individuato secondo i criteri cui è subordinato l'esercizio del potere decisionale di cui trattasi. Di conseguenza, al fine di dimostrare che l'amministrazione ha commesso un errore manifesto nella valutazione dei fatti tale da giustificare l'annullamento di una decisione, gli elementi di prova che la parte ricorrente è tenuta a fornire devono essere sufficienti per privare di plausibilità le valutazioni operate dall'amministrazione. In altri termini, il motivo vertente sull'errore manifesto deve essere respinto se, nonostante gli elementi addotti dal ricorrente, la valutazione contestata può essere ammessa come tuttora vera o valida (v. sentenza del 15 dicembre 2021, HB/BEI, T-689/20, non pubblicata, EU:T:2021:891, punto 37 e giurisprudenza ivi citata).
- 116 È alla luce delle considerazioni che precedono che occorre esaminare gli argomenti dedotti dal ricorrente a sostegno del quarto motivo di ricorso.
- 117 Nella fattispecie, la decisione impugnata è fondata sulla motivazione che le capacità e le competenze del ricorrente non rispondevano alle esigenze dell'Europol per il posto di capo del dipartimento [riservato] alla luce degli sviluppi futuri prevedibili.
- 118 In primo luogo, per quanto riguarda l'argomento del ricorrente secondo il quale i suoi risultati, la sua esperienza e la sua abilità di adattamento dimostrano che egli possedeva le capacità e le competenze richieste per occupare il posto di capo del dipartimento [riservato], occorre rilevare che l'Europol non contesta né il rendimento elevato del ricorrente né la sua abilità di adattamento. La motivazione che ha giustificato il mancato rinnovo del contratto del ricorrente risiede nell'inadeguatezza del profilo del ricorrente rispetto alle future esigenze dell'Europol, vale a dire alla luce di una capacità ormai richiesta [riservato]. Ne risulta che sono stati individuati nuove esigenze e nuovi ambiti di competenza aggiuntivi e che, secondo l'Europol, le competenze del ricorrente non sono sufficienti per rispondervi.
- 119 Sebbene il ricorrente dichiari di possedere le nuove competenze e capacità individuate, il medesimo ha omissis di precisare tali competenze e, pertanto, di dimostrare che la sua esperienza all'interno dell'Europol o la sua precedente esperienza possa rispondere alle esigenze dell'Europol di disporre di una persona in possesso di capacità di [riservato] e, ancora, [riservato].
- 120 Inoltre, se è vero che il ricorrente sostiene che la descrizione del posto nell'avviso di posto vacante pubblicato il 7 gennaio 2021 non comprendeva alcuna competenza aggiuntiva rispetto ai suoi compiti, il Tribunale constata tuttavia che, a seguito del mancato rinnovo del contratto del ricorrente, l'Europol ha pubblicato un avviso di posto vacante per la copertura del posto di capo del dipartimento [riservato], nel quale comparivano vari compiti che non facevano parte delle funzioni del ricorrente, in particolare quelli di [riservato].

- 121 Ne consegue che i compiti affidati al ricorrente all'interno dell'Europol non corrispondevano alle esigenze future e prevedibili richieste dal posto di capo del dipartimento [*riservato*], e che il ricorrente non è riuscito a dimostrare che l'Europol sia incorsa in un errore manifesto di valutazione allorché ha ritenuto che egli non avesse le competenze necessarie per occupare tale posto in futuro, nell'ambito di un contratto a durata indeterminata.
- 122 In secondo luogo, per quanto riguarda gli argomenti del ricorrente secondo cui le nuove esigenze dell'organizzazione non gli erano note, occorre rinviare all'esame del primo e del secondo motivo di ricorso, sottolineando che gli sviluppi futuri in materia di tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono stati chiaramente individuati in numerosi documenti strategici alla cui elaborazione il ricorrente è stato associato e rispetto ai quali egli ha avuto la possibilità di presentare le sue osservazioni in due occasioni nell'ambito della procedura di rinnovo e di descrivere quelle tra le sue capacità che non fossero state incluse nel suo fascicolo personale.
- 123 Alla luce di quanto precede, il ricorrente non deduce elementi sufficienti tali da privare di plausibilità le valutazioni operate dall'Europol riguardo all'inadeguatezza del suo profilo rispetto alle nuove esigenze del servizio, conformemente alla giurisprudenza citata al precedente punto 115.
- 124 Di conseguenza, dal fascicolo non risulta che l'Europol abbia commesso un errore manifesto di valutazione ritenendo che il ricorrente non disponesse delle capacità e delle competenze adeguate alle sue nuove esigenze. Pertanto, il quarto motivo di ricorso dedotto dal ricorrente deve essere respinto.

[*omissis*]

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Settima Sezione)

dichiara e statuisce:

1) Il ricorso è respinto.

2) QM è condannato alle spese.

da Silva Passos

Valančius

Sampol Pucurull

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 9 novembre 2022.

Firme