

SENTENZA DEL TRIBUNALE (Quinta Sezione)  
23 gennaio 2003

Causa T-181/01

**Chantal Hectors**  
**contro**  
**Parlamento europeo**

«Dipendenti – Agenti temporanei – Assunzione – Motivazione –  
Errore manifesto di valutazione – Parità di trattamento tra uomini e donne»

Testo completo in francese . . . . . II - 103

**Oggetto:** Ricorso diretto ad ottenere, da un lato, l'annullamento delle decisioni dell'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione recanti nomina del sig. B al posto di amministratore di lingua olandese presso il gruppo del Partito popolare europeo (democratico-cristiani) e Democratici europei del Parlamento europeo e rigetto della candidatura della ricorrente a tale posto nonché, dall'altro, la condanna del Parlamento al risarcimento dei danni materiali e morali che essa asserisce di aver subito.

**Decisione:** Il ricorso è respinto. Ciascuna delle parti sopporterà le proprie spese.

## Massime

*1. Dipendenti - Atto recante pregiudizio - Rigetto di una candidatura - Obbligo di motivazione al più tardi al momento del rigetto del reclamo - Oggetto - Portata - Agente temporaneo presso un gruppo politico del Parlamento (Statuto del personale, art. 25, secondo comma; Regime applicabile agli altri agenti, art. 11)*

*2. Dipendenti - Agenti temporanei - Assunzione - Candidati iscritti su un elenco degli idonei - Discrezionalità dell'amministrazione - Controllo giurisdizionale - Limiti*

*3. Dipendenti - Agenti temporanei - Assunzione - Procedimento - Discrezionalità dell'amministrazione - Colloquio preliminare all'assunzione - Assunzione da parte di un gruppo politico del Parlamento [Regime applicabile agli altri agenti, art. 2, lett. c)]*

*4. Dipendenti - Parità di trattamento - Uguaglianza tra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile - Diritto fondamentale - Osservanza assicurata dal giudice comunitario - Rigetto della candidatura di una donna incinta - Onere della prova [Trattato CE, art. 119 (gli artt. 117-120 sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE); direttive del Consiglio 97/80/CE, art. 4, e 2000/78/CE, art. 10)]*

*5. Dipendenti - Parità di trattamento - Uguaglianza tra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile - Deroghe - Misure dirette a promuovere la pari opportunità tra uomini e donne - Presupposti (Art. 151, n. 4, CE)*

1. Ai sensi dell'art. 25, secondo comma, dello Statuto, applicabile per analogia agli agenti temporanei conformemente all'art. 11 del Regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee, ogni decisione recante pregiudizio dev'essere motivata. In caso di decisioni che comportano una scelta tra diversi candidati, l'autorità che ha il potere di nomina o, per analogia, l'autorità competente a concludere contratti di assunzione è tenuta a un obbligo di motivazione, quantomeno nella fase del rigetto del reclamo presentato da un candidato escluso contro la decisione con cui viene respinta la sua candidatura e/o contro quella con cui viene nominato un altro candidato. Quest'obbligo di motivazione ha per fine al tempo stesso di consentire al giudice comunitario di esercitare il suo sindacato sulla legittimità della decisione impugnata e di fornire all'interessato un'indicazione sufficiente ad accertare se tale decisione sia fondata o sia inficiata da un vizio che permette di contestarne la legittimità.

Nel caso di un posto di agente temporaneo presso un gruppo politico del Parlamento, per coprire il quale la presidenza di tale gruppo dispone, in ragione della necessità di un rapporto di fiducia reciproca, di una totale libertà di scelta di uno dei candidati iscritti sull'elenco degli idonei, la motivazione può vertere unicamente sul rispetto delle condizioni legali cui è subordinata la regolarità della procedura di nomina.

(v. punti 35-37, 40 e 41)

Riferimento: Corte 13 dicembre 1989, causa C-169/88, Prelle/Commissione (Racc. pag. 4335, punto 9); Tribunale 28 gennaio 1992, causa T-45/90, Speybrouck/Parlamento (Racc. pag. II-33, punto 94); Tribunale 3 marzo 1993, causa T-25/92, Vela Palacios/CES (Racc. pag. II-201, punto 22); Tribunale 26 gennaio 1995, causa T-60/94, Pierrat/Corte di giustizia (Racc. PI pagg. I-A-23 e II-77, punti 30 e 32); Tribunale 14 luglio 1997, causa T-123/95, B/Parlamento (Racc. PI pagg. I-A-245 e II-697, punto 72); Tribunale 23 aprile 2002, causa T-372/00, Campolargo/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-49 e II-223, punto 49)

2. L'autorità che ha il potere di nomina dispone di una discrezionalità molto ampia in ordine all'assunzione dei candidati iscritti su un elenco degli idonei, nel senso che, in particolare, essa non ha alcun obbligo di rispettare l'ordine preciso di graduatoria dei candidati su tale elenco. Questo stesso principio si applica, a fortiori,

all'assunzione degli agenti temporanei, dal momento che l'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione dispone di una discrezionalità ancor più ampia in sede di scelta dei candidati.

Il Tribunale non può sostituire la propria valutazione dei meriti dei candidati a quella di quest'ultima autorità. L'esame cui esso deve procedere si limita ad accertare se, alla luce delle considerazioni che possono aver indotto l'amministrazione alla propria valutazione, questa si sia mantenuta entro limiti ragionevoli e non abbia fatto uso del proprio potere in maniera manifestamente erronea.

(v. punti 65 e 69)

Riferimento: Tribunale 17 novembre 1998, causa T-217/96, Fabert-Goossens/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-607 e II-1841, punti 28 e 29); Tribunale 19 settembre 2001, causa T-152/00, E/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-179 e II-813, punti 28 e 29)

3. Le procedure e gli obblighi relativi all'assunzione dei dipendenti di ruolo non sono applicabili al fine di coprire un posto di agente temporaneo. L'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione dispone di una discrezionalità molto ampia sia nella scelta delle modalità di organizzazione del procedimento di selezione sia nella conduzione di quest'ultimo.

Pertanto, non si può ritenere che la detta autorità, avendo organizzato colloqui tra i candidati iscritti su un elenco degli idonei e i membri di una delegazione nazionale di un gruppo politico del Parlamento a favore del quale l'assunzione doveva avvenire, abbia ecceduto i limiti dell'ampia discrezionalità di cui essa dispone. L'organizzazione di tali colloqui nell'ambito del procedimento di assunzione è peraltro conforme alla necessità che vi sia un rapporto di fiducia reciproca che

determina l'assunzione di un agente temporaneo da parte di un gruppo politico del Parlamento sulla base dell'art. 2, lett. c), del Regime applicabile agli altri agenti.

Tuttavia, il parere espresso dalla delegazione nazionale del gruppo politico non può sostituirsi allo scrutinio finale per merito comparativo cui deve procedere la presidenza del gruppo politico del Parlamento in qualità di autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione.

(v. punti 94, 102 e 104)

Riferimento: Speybrouck/Parlamento, citata (punto 94); B/Parlamento, citata (punto 72); Tribunale 20 settembre 2001, causa T-95/01, Coget e a./Corte dei conti (Racc. PI pagg. I-A-191 e II-879, punto 56)

4. Il principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne sul lavoro e, correlativamente, l'assenza di ogni discriminazione, diretta o indiretta, fondata sul sesso costituiscono parte integrante dei diritti fondamentali di cui il giudice comunitario assicura il rispetto in forza dell'art. 220 CE.

In proposito, la Corte ha riconosciuto la necessità di assicurare la parità tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile che siano dipendenti della Comunità stessa, nell'ambito dello Statuto. Gli imperativi imposti da tale principio nei rapporti tra le istituzioni comunitarie e i loro agenti non si limitano a quelli derivanti dall'art. 119 del Trattato CE (gli artt. 117-120 sono stati sostituiti dagli artt. 136 CE - 143 CE), la cui formulazione resta pertinente, o dalle direttive comunitarie adottate in tale settore. Ciò vale per analogia nell'ambito dell'assunzione di agenti temporanei.

In questo contesto è stato riconosciuto, in particolare, che costituisce una discriminazione diretta fondata sul sesso il rifiuto di assumere una lavoratrice in ragione della sua gravidanza. Tuttavia, ai sensi dell'art. 10 della direttiva 2000/78 e dell'art. 4 della direttiva 97/80, la parte convenuta è tenuta a provare che non vi è stata violazione del principio della parità di trattamento soltanto nell'ipotesi in cui la ricorrente dimostri fatti che consentano di presumere la sussistenza di una discriminazione diretta o indiretta.

Orbene, la sussistenza di una discriminazione non può presumersi per il solo fatto della gravidanza di una candidata, ivi compresa l'ipotesi in cui l'amministrazione ne fosse al corrente. In ogni caso, non si può ritenere che l'amministrazione abbia infranto il principio della parità di trattamento tra uomini e donne allorché essa non ha commesso errori manifesti di valutazione nello scegliere la candidatura di un candidato di sesso maschile.

(v. punti 117-121 e 124)

Riferimento: Corte 15 giugno 1978, causa 149/77, Defrenne (Racc. pag. 1365, punti 26 e 27); Corte 20 marzo 1984, cause 75/82 e 117/82, Razzouk e Beydoun/Commissione (Racc. pag. 1509, punti 16 e 17); Corte 8 novembre 1990, causa C-177/88, Dekker (Racc. pag. I-3941, punto 14); Speybrouck/Parlamento, citata (punti 47 e 48); Tribunale 6 luglio 1999, cause riunite T-112/96 e T-115/96, Séché/Commissione (Racc. PI pagg. I-A-115 e II-623, punto 116)

5. L'art. 141, n. 4, CE sancisce una facoltà, e non un obbligo, di procedere a discriminazioni positive in favore delle donne. Volendo ammettere che tale disposizione sia opponibile a un'istituzione comunitaria, tale facoltà esiste, in materia di assunzione, soltanto qualora le candidature di cui trattasi rivelino qualifiche uguali e siano state valutate obiettivamente.

(v. punti 126-128)

Riferimento: Corte 11 novembre 1997, causa C-409/95, Marschall (Racc. pag. I-6363)