delle considerazioni che hanno potuto determinare la valutazione dell'amministrazione, questa sia rimasta entro limiti ragionevoli e non abbia esercitato il proprio potere in modo manifestamente errato. La Corte non può quindi sostituire la propria valutazione dell'idoneità dei candidati o dell'interesse del servizio a quella dell'autorità che ha il potere di nomina.

3. La decisione dell'autorità che ha il potere di nomina che incida sulla situazione amministrativa e sulla carriera del dipendente non può essere basata su fatti riguardanti il suo comportamento che non figurino nel fascicolo personale. La decisione basata su dati del genere lede infatti il diritto alla difesa del dipendente, garantito tanto dall'art. 26, relativo al fascicolo personale, quanto dall'art. 43, relativo ai rapporti informativi periodici. Essa è quindi in contrasto con le garanzie dello statuto e dev'essere annullata, in quanto adottata in esito ad una procedura viziata d'illegittimità.

RELAZIONE D'UDIENZA
nella causa 233/85 *

I — Esposizione dei fatti

1. Il 23 febbraio 1983 la Commissione prendeva una decisione relativa alla riorganizzazione dei suoi servizi di traduzione a Bruxelles ed a Lussemburgo. Questa riorganizzazione doveva comportare in particolare la formazione di gruppi specializzati nell'ambito delle divisioni linguistiche, posti sotto la responsabilità di un capogruppo, la cui nomina sarebbe stata preceduta da un invito a presentare candidature.

Veniva deciso di procedere a tale nomina dopo un periodo di sperimentazione nel corso del quale diversi candidati avrebbero esercitato, nell'ambito di un sistema di rotazione, le funzioni di capogruppo per sei mesi.

2. Alla sig. ra Anna Bonino, che era entrata in servizio presso la Commissione nel 1966 ed aveva occupato dal 1974 un posto di revisore, con inquadramento nel grado LA 4 dal 1° gennaio 1979, venivano affidate le funzioni di capo del gruppo « Economia e finanze » della divisione di traduzione italiana durante il primo periodo di sperimentazione dal 1° giugno 1983 al 30 novembre 1983.

Per il periodo dal 1° dicembre 1983 al 31 maggio 1984, le funzioni di capogruppo venivano affidate a titolo di prova al signor Carlo Tutzschky, traduttore dal 1971, revisore in grado LA 5 dal 1° ottobre 1976 ed inquadrato nel grado LA 4 dal 1° novembre 1982.

Un terzo dipendente, che si era candidato per il periodo di sperimentazione, ritirava la candidatura.

3. Nel giugno 1984 la Commissione pubblicava l'avviso di posto vacante COM/1059/84 per il posto di capogruppo, nella carriera LA 5/LA 4, del gruppo di tradu-

* Lingua processuale: il francese.

zione « Economia e finanze » nella divisione italiana. Le funzioni vi erano descritte come segue:

« Sotto l'autorità del capodivisione ed in accordo con esso, è responsabile della distribuzione e della buona esecuzione dei lavori di traduzione di competenza del gruppo; effettua la revisione o la traduzione di testi affidati al suo gruppo; ha cura del perfezionamento professionale dei componenti del gruppo ».

I requisiti richiesti per l'incarico erano:

« 1) conoscenze di livello universitario comprovate da un diploma od esperienza professionale di livello equivalente;

2) conoscenze approfondite dei problemi relativi alla conduzione dei lavori di un gruppo di traduttori;

3) esperienza approfondita nel settore della traduzione e della revisione, in particolare di testi nel campo dell'economia e delle finanze ».

La Bonino ed il Tutzschky presentavano le loro condidature a seguito di tale avviso di posto vacante.

4. In una nota di servizio del 12 luglio 1984, indirizzata al capo della divisione del personale, e che non veniva comunicata alla Bonino, il capo della divisione di traduzione italiana, sig. Bellardi-Ricci, proponeva di nominare il Tutzschky al posto vacante. Quest'ultimo avrebbe garantito un funzionamento ineccepibile del gruppo nel corso del periodo di sperimentazione, guadagnando il consenso unanime dei suoi collaboratori, di tutti i gradi, per la qualità ed il tatto dei suoi interventi; la Bonino, da parte sua, avrebbe posseduto solide conoscenze nel settore economico-finanziario ma non avrebbe dimostrato un'attitudine così spiccata riguardo alla capacità di dirigere i lavori di un gruppo di traduttori, traduttori principali e revisori, e di darvi impulso. Se le qualifiche professionali dei due candidati per quanto concerne la loro capacità di tradurre e di rivedere erano pressappoco allo stesso livello, i due periodi di prova avrebbero confermato il valore superiore del Tutzschky nell'ambito della capacità direttiva, in ordine sia alla distribuzione del lavoro sia al suo controllo in un clima di buoni rapporti umani.

In base a tale nota, il cui contenuto veniva confermato dal sig. Bellardi-Ricci in un colloquio con il direttore del personale, veniva avanzata una proposta da parte di quest'ultimo al direttore generale del personale e dell'amministrazione di trasferire il Tutzschky, dipendente di grado LA 4, al posto vacante. Questo trasferimento veniva deciso il 19 ottobre 1984 con effetto dal 1° ottobre 1984.

Il 29 ottobre 1984 la Bonino riceveva un formulario-tipo con cui la si informava, senza altre precisazioni, che la sua candidatura non era stata accolta.

Con una nota di servizio del 5 novembre 1984, di cui la Bonino prendeva conoscenza, il capodivisione della traduzione italiana informava il personale che il Tutzschky era stato nominato capo del gruppo « economia e finanze » con decisione dell'autorità che ha il potere di nomina in data 19 ottobre 1984.

5. Il 22 gennaio 1985 la Bonino presentava reclamo contro il rigetto della sua candidatura e la nomina del Tutzschky al posto di capogruppo. Ne indirizzava una copia al presidente del « comitato paritetico per l'uguaglianza delle opportunità », istituito dalla Commissione.

Il 12 luglio 1985, la Bonino veniva informata che il « comitato partitetico per l'uguaglianza delle possibilità » riteneva che a prima vista non sembrava esclusa l'esistenza di una discriminazione occulta a scapito della Bonino e che, in generale, esso era preoccupato dalla mancanza di dipendenti donne al livello della responsabilità di gestione nei servizi di traduzione, in cui la quota di donne a livello di capi di gruppi e di divisioni sarebbe inferiore a quella esistente nelle altre funzioni nel quadro LA.

Con lettera 6 agosto 1985, dopo la proposizione del presente ricorso, il vicepresidente della Commissione respingeva il reclamo della Bonino.

II — Fase scritta del procedimento e conclusioni

1. Con atto depositato nella cancelleria della Corte il 24 luglio 1985, la Bonino ha proposto il presente ricorso.

Essa conclude che la Corte voglia:

1) dichiarare il ricorso ammissibile e fondato;

2) annullare

— la decisione con cui si respinge la sua candidatura al posto di capo del gruppo di traduzione « Economia e finanze », a seguito dell'avviso di posto vacante COM/1059/84;

— la decisione 19 ottobre 1984 di nomina del Tutzschky;

— il rigetto del suo reclamo;

3) condannare la Commissione al pagamento delle spese giudiziali.

2. La Commissione conclude che la Corte voglia:

1) respingere il ricorso in quanto infondato;

2) decidere secondo diritto sulle spese.

3. Le parti principali hanno scambiato memorie di replica e di controreplica.

4. Con ordinanza 21 marzo 1986, la Corte ha deciso di ammettere l'intervento dell'Union syndicale, Service public européen, Bruxelles a sostegno delle conclusioni della ricorrente.

Nella sua memoria di intervento, la parte interveniente ha concluso che la Corte voglia:

1) accogliere le conclusioni presentate dalla ricorrente;

2) condannare la Commissione al pagamento delle spese processuali causate dall'intervento.

5. Su relazione del giudice relatore, sentito l'avvocato generale, la Corte (terza sezione) ha deciso di passare alla fase orale senza procedere ad istruttoria.

III — Mezzi ed argomenti delle parti presentati nel corso della fase scritta del procedimento

1. *Mezzi ed argomenti della ricorrente*

La ricorrente fonda il suo ricorso sull'eccesso di potere, sulla violazione dello statuto dei dipendenti, ed in particolare dei suoi artt. 5, n. 3, 7, n. 1, 27 e 45, n. 1, e sull'inosservanza dei principi di uguaglianza tra uomini e donne, di motivazione degli atti amministrativi e di tutela del legittimo affidamento.

Essa contesta in primo luogo la mancanza di motivazione della decisione impugnata, facendo valere che, tenuto conto delle circostanze della fattispecie, sarebbe stata ne-

cessaria *una motivazione particolarmente circostanziata* per due motivi:

— La decisione dell'APN di scegliere il Tutzschky e non la ricorrente aveva carattere del tutto sorprendente, poiché consigliavano la scelta della ricorrente numerosi argomenti, quali la sua maggiore esperienza professionale e la sua anzianità, di circa 5 anni superiore, nel servizio e nel grado, la circostanza che essa aveva de facto esercitato da dieci anni le funzioni di capogruppo, il numero superiore di lingue da cui ella traduce, la vincita di un concorso interno per economista e la partecipazione a un corso di direzione.

— L'attuazione del principio fondamentale di uguaglianza tra uomini e donne dev'essere basato su un sistema di sanzioni appropriate e su una tutela giurisdizionale ed efficace. In una situazione in cui le donne sono rappresentate in misura gravemente inadeguata nei posti di responsabilità del livello di cui trattasi, devono evitarsi discriminazioni occulte attraverso l'obbligo dell'APN di motivare la preferenza accordata ad un uomo, in modo da convincere che essa non ha abusato del suo potere discrezionale.

Ora, prima della proposizione del presente ricorso, alla ricorrente non era stata fornita alcuna motivazione della scelta dell'APN, né per iscritto né oralmente. In particolare, il capodivisione della traduzione non le aveva chiarito i motivi di tale scelta ed aveva espresso nei suoi confronti soltanto apprezzamenti positivi sul suo lavoro, anche dopo la fine del periodo di sperimentazione.

Le valutazioni, contenute nella nota di servizio 12 luglio 1984 a cui fa riferimento la Commissione nel corso del presente procedimento dinanzi alla Corte, *concernenti il giudizio sulle capacità direttive* alla luce del periodo di sperimentazione, *non sono legalmente opponibili alla ricorrente* e non costituiscono una motivazione ammissibile. Infatti, una relazione concernente lo svolgimento di tale periodo, al pari del rapporto informativo o di un rapporto sul periodo di prova, avrebbe dovuto essere presentata alla ricorrente, onde consentirle di presentare osservazioni per essere poi inserite nel fascicolo personale della ricorrente stessa, in applicazione degli artt. 26, 1° e 2° comma, 43 e, per analogia, 34, n. 2, dello statuto dei dipendenti (cfr. sentenza della Corte 3 febbraio 1971, causa 21/70, Rittweger, Racc. pag. 7). Non essendo state rispettate queste condizioni, tali valutazioni non possono giuridicamente servire da motivazione alla decisione impugnata.

La *ricorrente contesta* inoltre *nel merito la scelta dell'APN*, motivata con una pretesa carenza di capacità di direzione. Questa valutazione non è suffragata da alcun elemento concreto e da alcun fatto preciso ed è contraddetta dalla circostanza, comprovata dai suoi rapporti informativi, che la ricorrente aveva esercitato di fatto, per dieci anni, funzioni di capogruppo nel settore di cui trattasi. Nei suoi eccellenti rapporti informativi, compreso quello relativo al periodo dal 1° luglio 1981 al 30 giugno 1983, compilato dopo il periodo di sperimentazione, si fa espresso riferimento ai compiti di distribuzione e coordinamento del lavoro nel gruppo, da lei svolti, che costituiscono le funzioni essenziali del capogruppo, e si sottolinea il suo buon senso dell'organizzazione, delle responsabilità, d'iniziativa, del lavoro di gruppo e dei rapporti umani. La ricorrente ha inoltre frequentato con successo dei corsi di direzione. Infine, dopo il periodo di sperimentazione, le era stata an-

nunciata la possibilità di procurarle una posizione equivalente, non essendo in questione le sue capacità professionali, e le era stata proposta la nomina come capogruppo in un'altra divisione.

La ricorrente fa quindi valere che *la decisione impugnata ha violato il principio di uguaglianza tra gli uomini e le donne* ed è il risultato di un comportamento sessista. A tal proposito, ella rileva il carattere sorprendente della scelta, tenuto conto delle funzioni da lei esercitate da dieci anni nonché del parere espresso dal comitato paritetico per l'uguaglianza delle possibilità ed osserva che, nell'ambito delle quattordici divisioni linguistiche della Commissione, che comprendono in totale 66 gruppi, coprono posti di capigruppo 50 dipendenti di sesso maschile e 14 di sesso femminile, con un rapporto percentuale del 28%; nei servizi con sede a Lussemburgo, tale percentuale è del 10,52% e solo nella divisione danese esistono capigruppo di sesso femminile.

La ricorrente fa valere infine che *la decisione impugnata ha violato il principio di tutela del legittimo affidamento.* La ricorrente poteva legittimamente fare affidamento su un'applicazione effettiva del principio di uguaglianza fra uomini e donne a causa delle diverse dichiarazioni e comunicazioni ufficiali della Commissione, che in particolare annunciavano interventi presso i servizi diretti ad impedire che venisse esclusa senza motivazione l'assunzione di personale femminile.

2. *Mezzi ed argomenti dell'interveniente*

L'interveniente fa valere in primo luogo che, a parità di condizioni fra candidati di sesso maschile e candidati di sesso femminile, *la preferenza dev'essere accordata alla donna,* qualora nei posti del livello di cui trattasi esista un grave squilibrio tra uomini e donne. Questo principio deriva dall'importanza fondamentale del principio di uguaglianza tra uomini e donne, riconosciuta nella giurisprudenza della Corte, nelle direttive del Consiglio ed in dichiarazioni e risoluzioni del Consiglio e della Commissione. Tale principio va applicato per garantire una rappresentanza più equilibrata delle donne così come, secondo la giurisprudenza della Corte, la cittadinanza può svolgere la funzione di criterio preferenziale, in caso di parità dei titoli di diversi candidati, al fine di mantenere o di ristabilire un equilibrio geografico nell'ambito del personale. Tenuto conto dell'importanza primaria dell'uguaglianza dei sessi, tale criterio ha il carattere di criterio preferenziale vincolante in una situazione di grave squilibrio. La ricorrente ha dimostrato che l'APN ha ritenuto a torto che essa non avesse almeno pari attitudine alla direzione ed all'impulso di un gruppo, e che pertanto il candidato prescelto ed essa avevano pari idoneità alla nomina al posto di cui trattasi. Data la misura gravemente inadeguata della rappresentanza femminile nei posti di capigruppo di traduzione (28% e 10,52% in Lussemburgo; contro 46,73%, 43,39%, 58,78% e 61,53% rispettivamente nei gradi LA 5, LA 6, LA 7 e LA 8), la ricorrente aveva un diritto di preferenza per tale nomina.

L'interveniente sostiene poi il mezzo della ricorrente secondo cui *l'uguaglianza tra uomini e donne richiede che venga fornita una motivazione particolarmente circostanziata,* con una conseguente inversione dell'onere della prova. Essa fa riferimento a tal proposito al programma comunitario a medio termine — 1986/1990 — sulla « parità di opportunità per le donne » (documento COM 85/801 del 19.12.1985) ed alla relazione interinale della Commissione sull'applicazione della direttiva CEE 19 dicembre 1978 n. 79/7/CEE (documento COM

83/793 del 6.1.1984). Quando esista una serie di indizi concordanti nel senso di una discriminazione sessista, va ammesso che ne è stata fornita la prova. A tal fine, l'interveniente cita statistiche secondo cui il tasso di rappresentanza femminile diminuisce, alla Commissione, man mano che si avanza nella gerarchia dei gradi delle categorie B ed A e del quadro LA.

L'interveniente fa valere infine che la *Commissione ha fatto sorgere, in capo al suo personale, fondate speranze relativamente all'applicazione effettiva del principio di uguaglianza delle donne.* Essa si riferisce a questo proposito ad affermazioni della Commissione dinanzi al Parlamento, al Comitato economico e sociale ed all'opinione pubblica sul suo ruolo pilota in questo campo, alla creazione di diversi gruppi di lavoro su tale problema ed al « programma d'azione della Comunità sulla promozione dell'uguaglianza di possibilità per le donne 1982-1985 », adottato nel 1981. Ora, la Commissione non ha adottato i provvedimenti appropriati per un'applicazione effettiva del principio di uguaglianza tra uomini e donne. Le statistiche dimostrano l'assenza di un cambiamento significativo nell'ambito della rappresentanza femminile ai livelli elevati della gerarchia nel corso degli ultimi anni: così, il tasso medio della rappresentanza femminile nei tre gradi più elevati della categoria A è dell'1,95%, mentre è pari al 10,90% negli altri gradi della stessa categoria. La Commissione stessa ha riconosciuto di non ritenere soddisfacenti i risultati ottenuti in tale campo. Per avvalorare questa conclusione, l'interveniente fa inoltre riferimento al « nuovo programma di azione della Comunità sulla promozione dell'uguaglianza di possibilità per le donne 1982-1985 », ad una dichiarazione del comitato « uguaglianza di trattamento », composto da rappresentanti delle organizzazioni sindacali e professionali e dell'amministrazione, e alle proprie rivendicazioni in tale ambito relative all'attribuzione di competenze reali al comitato paritetico per l'uguaglianza di possibilità.

3. *Mezzi ed argomenti della Commissione*

La Commissione sottolinea che, secondo la giurisprudenza della Corte (sentenza 14 luglio 1983, causa 9/82, Ohrgaard, Racc. 1983, pag. 2387; 21 aprile 1983, causa 282/81, Ragusa, Racc. 1983, pag. 1258; 24 marzo 1983, causa 298/81, Colussi, Racc. 1983, pag. 1142), l'*APN dispone di un ampio potere discrezionale per valutare l'interesse del servizio nonché i meriti da prendere in considerazione.* Nella fattispecie, la valutazione comparativa dei meriti rispettivi era avvenuta sulla base dei risultati dei periodi di sperimentazione dei due candidati, che erano serviti in particolare a constatare le capacità di direzione dei candidati stessi. Il periodo di sperimentazione della ricorrente aveva dimostrato che le sue capacità di direzione erano nettamente inferiori a quelle del suo concorrente e di altri capigruppo. Questa valutazione dell'APN, cui la Corte non può sostituire la propria, non è viziata da alcun errore manifesto e da alcun pregiudizio nei confronti della ricorrente. La scelta dell'APN non è per nulla sorprendente, in quanto le funzioni di capogruppo nell'ambito del gruppo riorganizzato erano del tutto diverse dai compiti che la ricorrente aveva svolto in precedenza, i rapporti informativi sui compiti di coordinamento svolti dalla ricorrente nel corso del periodo precedente non potevano esser sufficienti per comprovare la sua attitudine al nuovo posto e non le avevano conferito alcun diritto di esser nominata nel posto stesso. Pur tenendo conto dell'anzianità, dei diplomi e delle conoscenze linguistiche della ricorrente,

l'APN poteva preferirle il Tutzschky, che possedeva anch'egli eccellenti titoli, diplomi e rapporti informativi, e che aveva garantito un funzionamento ineccepibile del suo gruppo nel corso del periodo di sperimentazione.

L'APN non è tenuta a motivare le sue decisioni di promozione nei confronti dei candidati non promossi (cfr. sentenza 13 luglio 1972, causa 90/71, Bernardi, Racc. pag. 609). Una decisione del genere si fonda tra l'altro sul carattere, il comportamento e la personalità complessiva dell'interessato e non può quindi costituire l'oggetto di una motivazione. Questo principio, che vale a fortiori per le decisioni di trasferimento ad altro posto dello stesso grado, rientranti nel potere discrezionale dell'APN di organizzare liberamente il suo servizio, non è infirmato dalla circostanza che vi sia una donna tra i candidati esclusi. L'amministrazione è libera di organizzare i suoi servizi e di valutare in modo sovrano l'attitudine dei dipendenti che vengono in considerazione per un trasferimento, senza esser obbligata a motivare le sue decisioni nei confronti dei candidati, anche di sesso femminile.

La Commissione asserisce inoltre che *i motivi della scelta erano stati spiegati chiaramente alla ricorrente in occasione di un incontro* che quest'ultima aveva avuto col suo capodivisione e con il direttore responsabile, spiegazione orale che la Commissione è pronta a provare per testi. Una simile comunicazione orale dei motivi è sufficiente e preferibile, dato che una motivazione scritta potrebbe essere pregiudizievole al candidato escluso. L'APN non aveva quindi voluto confermare per iscritto alla ricorrente il contenuto del menzionato colloquio per evitare che conclusioni spiacevoli tratte dal suo periodo di sperimentazione figurassero nel suo fascicolo personale, mentre non erano in discussione le sue competenze e conoscenze nel settore « economia e finanze ».

Il principio di uguaglianza tra uomini e donne non impedisce alla Commissione di ricorrere al criterio dell'attitudine dei candidati. Questo criterio si riferisce ad una grande varietà di valutazioni, tenendo conto delle funzioni da svolgere, che sono estranee al sesso delle persone. Nella fattispecie, la scelta del Tutzschky era giustificata, nell'interesse del servizio, dai risultati dei periodi di sperimentazione sotto il profilo del tatto degli interventi, della capacità di esercitare il controllo in un buon clima umano e del carattere flessibile del futuro capogruppo. L'APN non ha dimostrato di avere a tal proposito alcun pregiudizio per quanto riguarda il sesso della ricorrente. Il comitato paritetico per l'uguaglianza delle possibilità, le cui espressioni sono d'altronde molto prudenti, aveva potuto evidentemente prendere in considerazione solo gli elementi che la ricorrente gli aveva sottoposto e non il risultato sfavorevole del suo periodo di sperimentazione e le osservazioni orali spiacevoli dei suoi superiori gerarchici al riguardo.

La tutela del legittimo affidamento presuppone che l'amministrazione abbia ingenerato nel singolo *aspettative fondate fornendogli precise assicurazioni* (cfr. sentenza 19 maggio 1983, causa 289/81, Mavridis, Racc. 1983, pag. 1745). Ora, la Commissione non ha mai dato alle donne l'assicurazione di essere promosse di preferenza rispetto agli uomini anche quando l'APN, facendo un uso ragionevole del suo potere discrezionale, ritenga che la promozione del candidato di sesso maschile si imponga nell'interesse del servi-

zio. La sola sproporzione numerica fra uomini e donne in un servizio non permette di concludere che si sia proceduto in modo discriminatorio alle nomine o alle promozioni. La ricorrente stessa non aveva mai ricevuto l'assicurazione precisa di essere promossa al posto di capogruppo, in quanto lo scopo del sistema dei periodi di sperimentazione era stato proprio quello di far emergere il candidato più adatto ad esercitare tali funzioni.

U. Everling
giudice relatore