Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Quarta Sezione)

19 novembre 2020 *

«Impugnazione – Funzione pubblica – Funzionari – Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE) – Politica di rotazione dei funzionari – Posto di capo della delegazione dell'Unione europea in Etiopia – Decisione di diniego di proroga dell'assegnazione a tale posto – Interesse del servizio – Principio della parità di trattamento – Discriminazione positiva a favore del sesso sottorappresentato – Articolo 1 quinquies dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea»

Nella causa C-93/19 P,

avente ad oggetto l'impugnazione, ai sensi dell'articolo 56 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, proposta il 6 febbraio 2019,

Servizio europeo per l'azione esterna (SEAE), rappresentato da S. Marquardt e R. Spac, in qualità di agenti,

ricorrente,

procedimento in cui l'altra parte è:

Chantal Hebberecht, residente a Lussemburgo (Lussemburgo),

ricorrente in primo grado,

LA CORTE (Quarta Sezione),

composta da M. Vilaras, presidente di sezione, N. Piçarra (relatore), S. Rodin, D. Šváby e K. Jürimäe, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 23 aprile 2020,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il francese.

Sentenza

1 Con la sua impugnazione, il SEAE chiede l'annullamento della sentenza del Tribunale dell'Unione europea del 27 novembre 2018, Hebberecht/SEAE (T-315/17; in prosieguo: la «sentenza impugnata», EU:T:2018:842), con la quale quest'ultimo ha accolto il ricorso della sig.ra Chantal Hebberecht diretto, in particolare, all'annullamento della decisione del SEAE, del 30 giugno 2016, recante rigetto della domanda di quest'ultima di proroga della sua assegnazione al posto di capo della delegazione dell'Unione europea in Etiopia (in prosieguo: la «decisione controversa»).

Contesto normativo

2 Ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 3, della decisione 2010/427/UE del Consiglio, del 26 luglio 2010, che fissa l'organizzazione e il funzionamento del servizio europeo per l'azione esterna (GU 2010, L 201, pag. 30), «il capo delegazione riceve istruzioni dall'alto rappresentante [dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza] e dal SEAE ed è responsabile della loro esecuzione».

3 L'articolo 6, paragrafi 2 e 10, di tale decisione così dispone:

«2. Il SEAE è composto di funzionari e altri agenti dell'Unione (...), tra cui membri dei servizi diplomatici degli Stati membri nominati agenti temporanei.

A tale personale si applicano lo Statuto [dei funzionari dell'Unione europea] e il [Regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea].

(...)

10. L'alto rappresentante [dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza] stabilisce le norme relative alla mobilità per assicurare che i membri del personale del SEAE beneficino di un elevato grado di mobilità. (...) In linea di principio, tutto il personale del SEAE è assegnato periodicamente alle delegazioni dell'Unione. L'alto rappresentante [dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza] stabilisce le norme al riguardo».

4 L'articolo 1 quinquies dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea (in prosieguo: lo «Statuto») stabilisce quanto segue:

«1. Nell'applicazione del presente statuto è proibita ogni discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle, le origini etniche o sociali, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza a una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o l'orientamento sessuale.

(...)

2. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, che costituisce un elemento essenziale di cui tener conto nell'attuazione di tutti gli aspetti del presente statuto, il principio della parità di trattamento non osta a che le istituzioni dell'Unione (...) mantengano o adottino misure che prevedono vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali.

3. Le autorità che hanno il potere di nomina delle istituzioni definiscono, di comune accordo, previo parere del comitato dello statuto, i provvedimenti e le azioni destinate a favorire le pari opportunità tra uomini e donne nei settori coperti dal presente statuto, e adottano i provvedimenti del caso, in particolare per ovviare alle ineguaglianze di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori coperti dallo statuto.

(...)

6. Nel rispetto del principio di non discriminazione e del principio di proporzionalità, ogni limitazione di tali principi deve essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata e deve rispondere a obiettivi legittimi di interesse generale nel quadro della politica del personale. (...)».

5 L'articolo 7, paragrafo 1, dello Statuto prevede quanto segue:

«L'autorità che ha potere di nomina assegna ciascun funzionario mediante nomina o trasferimento, nel solo interesse del servizio e prescindendo da considerazioni di cittadinanza, ad un impiego corrispondente al suo grado, nel suo gruppo di funzioni.

Il funzionario può chiedere di essere trasferito all'interno dell'istituzione cui appartiene».

6 L'articolo 95, paragrafo 1, dello Statuto stabilisce quanto segue:

«I poteri conferiti dal presente statuto all'autorità che ha il potere di nomina vengono esercitati dall'alto rappresentante dell'Unione per gli affari esteri e la politica di sicurezza (qui di seguito denominato alto rappresentante) nei confronti di tutto il personale del SEAE. L'alto rappresentante ha la facoltà di stabilire chi all'interno del SEAE esercit[erà] tali poteri. (...)».

Fatti e decisione controversa

7 Il 1º settembre 2013 la sig.ra Hebberecht, funzionaria del SEAE, è stata nominata capo della delegazione dell'Unione in Etiopia, per un periodo di quattro anni.

8 Nell'ambito dell'esercizio di rotazione per gli anni 2017 e 2018, i funzionari in servizio presso le delegazioni dell'Unione sono stati informati, con nota del SEAE del 22 marzo 2016, della possibilità di presentare una domanda di rotazione anticipata o di proroga della loro assegnazione. In tale nota si precisava che un seguito favorevole a tali domande sarebbe stato accordato solo in casi eccezionali debitamente motivati alla luce dell'interesse del servizio.

9 Il 15 aprile 2016 la sig.ra Hebberecht ha chiesto una proroga della sua assegnazione per un quinto anno. Il 30 giugno 2016, l'autorità che ha il potere di nomina del SEAE ha respinto, con la decisione controversa, tale domanda, specificando che «al fine di garantire una rotazione regolare dei capi delegazione, è stata in generale applicata una chiara politica di mobilità dopo un periodo massimo di quattro anni di permanenza nel posto».

10 La sig.ra Hebberecht ha presentato un reclamo, registrato il 30 settembre 2016, contro tale decisione, sulla base dell'articolo 90, paragrafo 2, dello Statuto, sostenendo che quest'ultima era contraria all'interesse e alla continuità del servizio, alla trasparenza, alla parità di trattamento, nonché al rispetto delle misure di discriminazione positiva adottate nei confronti delle donne.

11 Con decisione del 1º febbraio 2017, l'autorità che ha il potere di nomina del SEAE ha respinto tale reclamo facendo valere che l'amministrazione dispone di un ampio potere discrezionale quanto alle necessità connesse all'interesse del servizio e alla politica di mobilità del personale. Tale autorità ha altresì evidenziato l'insussistenza di un obbligo di tener conto della qualità di donna della sig.ra Hebberecht in occasione dell'esame della domanda, da lei presentata, di proroga della sua assegnazione.

Procedimento dinanzi al Tribunale e sentenza impugnata

12 Con atto introduttivo depositato presso la cancelleria del Tribunale il 15 maggio 2017, la sig.ra Hebberecht ha proposto un ricorso volto ad ottenere, da un lato, l'annullamento della decisione controversa e, dall'altro, il risarcimento del danno morale che asserisce di aver subito.

13 A sostegno della sua domanda di annullamento, la ricorrente ha dedotto tre motivi, relativi alla violazione, rispettivamente, dell'interesse e della continuità del servizio, dell'obbligo di trasparenza e del principio di parità di trattamento.

14 Il Tribunale ha respinto i due primi motivi in quanto infondati. Esso ha altresì respinto le prime due parti del terzo motivo, vertenti, da un lato, sull'esistenza di una discriminazione di carattere razziale e, dall'altro, sulla concessione di una proroga ad altri capi delegazione. Esso ha tuttavia accolto la terza parte del terzo motivo, relativa alle misure da adottare nei confronti delle donne.

15 A tal riguardo, il Tribunale ha anzitutto rilevato, ai punti da 89 a 91 della sentenza impugnata, che, sebbene l'articolo 1 quinquies, paragrafi 2 e 3, dello Statuto testimoni la volontà del legislatore dell'Unione di conferire alla parità tra uomini e donne una collocazione «essenziale» nelle deliberazioni che attuano «tutti» gli aspetti dello Statuto, una siffatta volontà non si trovava tuttavia rispecchiata nelle posizioni adottate dal SEAE, il quale, al contrario, ha affermato di non essere tenuto a compensare la scarsa rappresentanza delle donne in talune funzioni, in mancanza di norme di attuazione delle disposizioni dello Statuto.

16 Il Tribunale ha poi ricordato, al punto 93 della sentenza impugnata, che, all'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto, il legislatore dell'Unione non si limita a prevedere l'adozione di provvedimenti da parte delle istituzioni dell'Unione, ma dichiara, senza ulteriori condizioni, che la parità tra uomini e donne costituisce una dimensione «essenziale» di cui tener conto in «tutti» gli aspetti che attuano lo Statuto. Esso ne ha dedotto, al punto 94 di tale sentenza, che, escludendo la parità tra uomini e donne dalle considerazioni sottese all'adozione della decisione controversa, il SEAE ha violato l'articolo 1 quinquies, paragrafi 2 e 3, dello Statuto, precisando poi, al punto 95 di detta sentenza, che un siffatto errore presentava un carattere evidente.

17 Infine, dopo aver ricordato al punto 96 della sentenza impugnata che, secondo una giurisprudenza costante, «l'annullamento di una decisione amministrativa a seguito di un errore non è giustificato qualora tale errore non abbia influenzato in modo determinante il contenuto di tale decisione», il Tribunale ha constatato, al punto 97 della medesima sentenza, che il dispositivo della decisione controversa avrebbe potuto essere diverso se la parità tra uomini e donne non fosse stata esclusa a priori, per principio, dalla valutazione effettuata dal SEAE.

18 Di conseguenza, il Tribunale ha annullato la decisione controversa. Esso ha altresì respinto la domanda di risarcimento in quanto irricevibile.

Conclusioni delle parti dinanzi alla Corte

19 Con la sua impugnazione, il SEAE chiede che la Corte voglia:

– annullare la sentenza impugnata;

– respingere il ricorso in primo grado in quanto infondato, e

– condannare la sig.ra Hebberecht alle spese.

20 La sig.ra Hebberecht non ha presentato una comparsa di risposta.

Sull'impugnazione

Argomenti del SEAE

21 A sostegno della sua impugnazione, il SEAE deduce un unico motivo, vertente sull'errore di diritto che il Tribunale avrebbe commesso per avere, da un lato, interpretato l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto nel senso che tale disposizione «contiene un principio direttamente applicabile alle decisioni individuali adottate dall'istituzione in applicazione dello Statuto [e] conferisce un diritto individuale al funzionario interessato» e, dall'altro, ignorato, in tale contesto, «il modo in cui il SEAE applica la politica di parità di genere nell'ambito della politica di mobilità e di rotazione tra la sede del SEAE e le delegazioni dell'Unione (...)».

22 Per quanto riguarda, in primo luogo, l'asserita erronea interpretazione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto, il SEAE fa valere che tale disposizione enuncia unicamente un obiettivo generale, che non è direttamente applicabile nell'ambito di decisioni individuali come la decisione controversa. Tale paragrafo dovrebbe essere letto in combinato disposto con il paragrafo 3 di tale articolo, che impone alle istituzioni dell'Unione di definire le misure da adottare per raggiungere tale obiettivo.

23 Il SEAE sottolinea, al riguardo, l'utilizzo, nella formulazione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto, dell'espressione «tener conto», che lascerebbe all'amministrazione un ampio margine discrezionale. Tale interpretazione non sarebbe rimessa in discussione dalle espressioni «tutti gli aspetti del presente Statuto» o «elemento essenziale» evidenziate dal Tribunale nella sentenza impugnata. Secondo il SEAE, «tener conto» della parità tra uomini e donne non è sinonimo di «attuare la parità di opportunità».

24 L'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto non imporrebbe quindi alcun obbligo diretto alle istituzioni dell'Unione. Esso consentirebbe loro soltanto di adottare misure di discriminazione positiva in deroga al principio di parità di trattamento enunciato al paragrafo 1 di tale articolo. In tale contesto, il paragrafo 3 di detto articolo obbligherebbe tali istituzioni ad adottare una politica generale in materia di parità tra uomini e donne con l'obiettivo specifico di porre rimedio alle disparità che colpiscono le donne. Di tale politica si dovrebbe poi «tener conto» in situazioni concrete.

25 Ne conseguirebbe che, contrariamente a quanto dichiarato dal Tribunale ai punti 92 e 93 della sentenza impugnata, la prima parte del paragrafo 2 dell'articolo 1 quinquies dello Statuto è subordinata all'adozione di misure di esecuzione da parte delle istituzioni dell'Unione e non può

quindi essere applicata in maniera diretta e isolata, salvo portare a decisioni arbitrarie o contraddittorie. Quanto alla seconda parte di tale paragrafo, situata dopo l'enunciazione dell'obiettivo generale da perseguire, essa consentirebbe alle istituzioni dell'Unione di adottare misure di discriminazione positiva a favore del sesso sottorappresentato o di evitare svantaggi.

26 Una siffatta interpretazione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto sarebbe confermata dalla genesi di tale disposizione. L'intenzione del legislatore dell'Unione non sarebbe stata quella di formularvi diritti e obblighi direttamente applicabili, bensì quella di spingere le istituzioni dell'Unione ad adottare una politica e delle misure di esecuzione in materia di parità tra uomini e donne.

27 Per quanto riguarda, in secondo luogo, l'asserita erronea valutazione, da parte del Tribunale, delle politiche condotte dal SEAE in merito alla rotazione dei suoi funzionari, quest'ultimo sostiene in sostanza che, anche supponendo che il principio di parità tra uomini e donne, sancito dall'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto, sia direttamente applicabile, esso non si applicherebbe ad una decisione di diniego di proroga del mandato di un capo delegazione dell'Unione, in quanto tale decisione non presuppone una scelta tra più persone.

28 Il SEAE contesta, anzitutto, al Tribunale di aver distorto, al punto 90 della sentenza impugnata, la sua argomentazione. Infatti, esso non avrebbe mai affermato in maniera generale che le considerazioni relative al genere sono estranee all'interesse del servizio, ma avrebbe fatto valere che una decisione relativa alle domande di proroga dei mandati dei capi di delegazione dell'Unione è per sua natura individuale e neutra per quanto riguarda il genere della persona, dal momento che non si tratta di una decisione riguardante la copertura di un posto vacante per la quale l'amministrazione deve operare una scelta tra più candidati. Il SEAE precisa al riguardo che esso applica una politica in materia di pari opportunità nell'ambito delle rotazioni tra la sede del SEAE e le delegazioni.

29 Il SEAE ricorda poi che dall'articolo 6, paragrafo 10, della decisione 2010/427 risulta che tutto il personale del SEAE è soggetto ad un «elevato grado di mobilità», il che si traduce in una rotazione regolare di tale personale nelle delegazioni dell'Unione. Tali elementi, che definirebbero l'interesse del servizio, si rifletterebbero nella politica di rotazione del SEAE.

30 Il SEAE indica di tener conto, in pratica, della necessità di promuovere la parità di opportunità tra uomini e donne nell'ambito della sua politica generale di rotazione, ossia al momento della selezione di candidati a posti vacanti nelle delegazioni dell'Unione. Sarebbe quindi necessario distinguere tra, da un lato, una situazione di concorrenza tra diversi candidati e, dall'altro, una domanda individuale di proroga dell'assegnazione ad un posto, come quella di cui trattasi nel caso di specie, che sarebbe eccezionale e dovrebbe, «in primo luogo, essere trattata in funzione dell'interesse del servizio e dell'obiettivo generale di assicurare una rotazione regolare tra la sede e le delegazioni e viceversa».

31 Anche supponendo che l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto obblighi a tener conto del principio di parità tra uomini e donne all'atto dell'adozione di una decisione individuale, come quella controversa nel caso di specie, la valutazione dell'opportunità di prolungare l'assegnazione ad un posto dovrebbe essere effettuata anzitutto alla luce dell'interesse del servizio.

32 Ne risulterebbe che la politica di pari opportunità tra uomini e donne deve applicarsi al momento della rotazione annuale del personale tra la sede del SEAE e le delegazioni dell'Unione o tra le delegazioni dell'Unione, al momento della pubblicazione degli avvisi di posto vacante per i posti

di cui trattasi. Per contro, una siffatta politica potrebbe «difficilmente applicarsi a decisioni di proroga del mandato, per loro natura individuali e [per le quali] non sussiste una situazione di concorrenza tra più candidati». Infatti, il SEAE sarebbe allora costretto a confrontare domande di proroga provenienti da donne e uomini e a favorire quelle provenienti da donne, indipendentemente dalla questione se ciò risponda all'interesse del servizio che è tuttavia, come indicato al punto 77 della sentenza impugnata, un elemento determinante nell'adozione della decisione.

33 In tale ottica, il SEAE contesta l'affermazione del Tribunale, al punto 97 della sentenza impugnata, secondo cui il dispositivo della decisione controversa avrebbe potuto essere diverso se la parità tra uomini e donne non fosse stata esclusa a priori dalla valutazione effettuata. Esso sostiene di praticare una politica positiva volta a favorire le candidature presentate dal sesso sottorappresentato a posti di responsabilità qualora le candidate in questione abbiano meriti pari a quelli dei candidati di sesso maschile, il che presuppone che i candidati si trovino in una situazione analoga. Una prassi del genere sarebbe illustrata dai documenti forniti al Tribunale su richiesta di quest'ultimo, ma di cui lo stesso non avrebbe tenuto conto.

34 Secondo il SEAE, la proroga del mandato della sig.ra Hebberecht sul posto al quale ella era assegnata, per il solo fatto della sua appartenenza a un determinato genere, non sarebbe stata una misura adottata in applicazione del principio di parità di trattamento, ma piuttosto una misura di discriminazione positiva nei confronti delle donne.

35 Il SEAE sottolinea infine che sarebbe contraddittorio suggerire che il mandato della sig.ra Hebberecht su tale posto avrebbe dovuto essere prorogato a causa della sua condizione di donna dopo aver respinto, come ha fatto il Tribunale al punto 44 della sentenza impugnata, il motivo vertente sulla violazione, con la decisione controversa, dell'interesse e della continuità del servizio. Ciò equivarrebbe a ritenere che dall'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto derivi un diritto soggettivo, per il funzionario appartenente al sesso sottorappresentato, al prolungamento del suo mandato, circostanza che il SEAE contesta fermamente.

Giudizio della Corte

36 Con il suo motivo unico il SEAE contesta in sostanza, al Tribunale, di aver commesso un errore di diritto in quanto, da un lato, esso avrebbe interpretato erroneamente l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto considerando che tale disposizione crea un obbligo direttamente applicabile, in capo alle istituzioni, anche in assenza di misure di esecuzione e, dall'altro, avrebbe dichiarato che detta disposizione è applicabile nell'ambito della decisione controversa, vale a dire una decisione individuale di proroga del mandato ad un posto che non presuppone una scelta tra più persone.

37 Per quanto riguarda, in primo luogo, l'argomento del SEAE secondo cui l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto non sarebbe applicabile in mancanza di misure di esecuzione adottate dalle istituzioni, occorre sottolineare anzitutto che, come il Tribunale ha indicato, in sostanza, al punto 84 della sentenza impugnata, tale disposizione comprende due parti. La prima ricorda che il principio di parità tra uomini e donne è un elemento essenziale per «tutti» gli aspetti dell'attuazione dello Statuto e la seconda che tale principio non impedisce alle istituzioni dell'Unione di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici destinati a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato.

38 Orbene, anche se il principio di parità tra uomini e donne, in quanto diritto soggettivo, non esige, ai fini della sua applicazione, alcuna misura di esecuzione (v., per analogia, riguardo all'articolo 157, paragrafo 1, TFUE, sentenza dell'8 aprile 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punto 24), ciò non vale tuttavia riguardo ai vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato, menzionati all'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, seconda parte, dello Statuto.

39 Infatti, la seconda parte di tale disposizione ha lo scopo preciso e limitato di autorizzare le misure che, pur se discriminatorie in base al sesso, sono effettivamente dirette a eliminare o a ridurre le diseguaglianze di fatto (v., per analogia, sentenza del 28 marzo 2000, Badeck e a., C-158/97, EU:C:2000:163, punto 19).

40 Un'azione diretta a promuovere di preferenza i candidati di sesso femminile nei settori della funzione pubblica europea in cui le donne sono sottorappresentate deve pertanto essere considerata compatibile con l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto, da un lato, quando non accordi automaticamente e incondizionatamente la preferenza ai candidati di sesso femminile aventi una qualificazione pari a quella dei loro concorrenti di sesso maschile e, dall'altro, quando le candidature siano oggetto di un esame obiettivo che tenga conto della situazione particolare personale di tutti i candidati (v., per analogia, sentenze del 28 marzo 2000, Badeck e a., C-158/97, EU:C:2000:163, punto 23, e del 30 settembre 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punto 23).

41 Tali condizioni sono riconducibili al fatto che, nel determinare la portata di qualsiasi deroga ad un diritto individuale, come quello alla parità di trattamento tra uomini e donne, occorre rispettare il principio di proporzionalità, che richiede che le deroghe non eccedano i limiti di quanto è adeguato e necessario per raggiungere lo scopo perseguito e prescrive di conciliare, per quanto possibile, il principio della parità di trattamento con le esigenze del fine così perseguito (v., per analogia, sentenza del 30 settembre 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, punto 24).

42 L'articolo 1 quinquies, paragrafo 6, dello Statuto, dispone dal canto suo che, nel rispetto del principio di non discriminazione e del principio di proporzionalità, ogni limitazione di tali principi deve essere oggettivamente e ragionevolmente giustificata e deve rispondere a obiettivi legittimi di interesse generale nel quadro della politica del personale.

43 Inoltre, l'applicazione di criteri, che mirano manifestamente a garantire un'uguaglianza sostanziale e non formale, deve avvenire in modo trasparente e poter essere controllata al fine di escludere qualsiasi valutazione arbitraria della qualificazione dei candidati (v., per analogia, sentenza del 6 luglio 2000, Abrahamsson e Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, punto 49).

44 Ne consegue che decisioni individuali che concedono vantaggi specifici destinati a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato non possono essere adottate in assenza di provvedimenti generali di esecuzione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, seconda parte, dello Statuto che consentano di soddisfare i requisiti menzionati ai punti 40 e 41 della presente sentenza.

45 Pertanto, il SEAE fa giustamente valere che la seconda parte del paragrafo 2 dell'articolo 1 quinquies dello Statuto, secondo la quale il principio di parità di trattamento non impedisce alle istituzioni dell'Unione di mantenere o adottare misure che prevedano vantaggi specifici destinati

a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato, in combinato disposto con il paragrafo 3 di tale articolo, costituisce una norma autorizzativa che non può essere applicata direttamente in assenza di misure di esecuzione.

46 Tuttavia, dalle considerazioni che precedono non si può dedurre che, in assenza di misure di esecuzione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, seconda parte, dello Statuto, un'istituzione sia dispensata dall'obbligo di tener conto del principio di parità tra uomini e donne al momento dell'adozione di una decisione individuale, quale la decisione controversa.

47 Infatti, come ricordato dal Tribunale al punto 93 della sentenza impugnata, il legislatore dell'Unione dichiara, all'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, prima parte, dello Statuto, che la parità tra uomini e donne costituisce un elemento «essenziale» di cui tener conto nell'attuazione di «tutti» gli aspetti dello Statuto, senza corredare tale dichiarazione di un qualsiasi termine o condizione, e senza che essa sia subordinata all'adozione di provvedimenti.

48 Il Tribunale ne ha dedotto, correttamente, ai punti 94 e 97 della sentenza impugnata, che, escludendo la parità tra uomini e donne dalle considerazioni che hanno accompagnato l'adozione della decisione controversa, sebbene essa costituisca un elemento «essenziale» agli occhi del legislatore dell'Unione, il SEAE ha violato l'articolo 1 quinquies, paragrafi 2 e 3, dello Statuto, il che costituiva un errore di diritto che giustificava l'annullamento della decisione controversa.

49 Per quanto riguarda, in secondo luogo, l'argomento del SEAE secondo cui, in ogni caso, l'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, dello Statuto non si applica ad una decisione di diniego di proroga del mandato di un capo delegazione, dal momento che tale decisione non presuppone una scelta tra più persone, occorre ricordare, come menzionato al punto 38 della presente sentenza, che il principio di parità di trattamento tra uomini e donne è un principio direttamente applicabile.

50 Come rilevato, in sostanza, dall'avvocato generale ai paragrafi 43 e 45 delle sue conclusioni, la formulazione dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 2, prima parte, dello Statuto non subordina l'applicazione di tale principio ad alcuna condizione.

51 Pertanto, il solo fatto che una decisione, come la decisione controversa, relativa alla proroga dell'assegnazione di un funzionario ad un posto direttivo, non presupponga una scelta tra più candidati non esclude che al momento della sua adozione si debba tener conto di considerazioni relative alla parità tra uomini e donne.

52 Pertanto, siffatte considerazioni potrebbero deporre a favore della proroga dell'assegnazione di un funzionario in servizio, qualora risultasse, nell'ambito della procedura di rotazione istituita dal SEAE, che il sesso al quale appartiene quest'ultimo è sottorappresentato in posti equivalenti e che, in mancanza di funzionari dello stesso sesso idonei ad essere assegnati a tale posto, in caso di rigetto della sua domanda di proroga, un funzionario dell'altro sesso sarebbe assegnato al posto vacante.

53 Parimenti, il fatto che una politica di pari opportunità tra uomini e donne sia applicata nell'ambito della politica generale di selezione di candidati per posti vacanti nelle delegazioni dell'Unione non consente di escludere l'applicazione del principio di parità tra uomini e donne in occasione dell'adozione di una decisione individuale di proroga di un mandato di capo delegazione. Infatti, tale principio, che esclude qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, non si limita alle situazioni

di concorrenza tra candidati, ma presuppone altresì che si verifichi se il trattamento accordato, nella fattispecie ad una donna, sia stato concesso, allo stesso modo, ad un uomo che si trovasse in una situazione analoga.

54 Il SEAE sostiene tuttavia che, per quanto riguarda l'adozione della decisione controversa, la presa in considerazione dell'interesse del servizio esclude la presa in considerazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne. Quest'ultimo sottolinea, in particolare, che è contraddittorio annullare la decisione controversa in quanto avrebbe dovuto accogliere la domanda di proroga della signora Hebberecht in considerazione della sua condizione di donna dopo aver respinto, al punto 44 della sentenza impugnata, la prima parte del primo motivo, relativa al fatto che l'interesse del servizio richiedeva l'accoglimento della medesima domanda.

55 Al riguardo, va ricordato che le istituzioni dell'Unione dispongono certamente di un vasto potere discrezionale nell'adozione di decisioni riguardanti l'organizzazione dei propri servizi, in funzione dei compiti loro affidati, e nell'assegnazione del personale, a condizione che quest'ultima sia effettuata nell'interesse del servizio e nel rispetto dell'equivalenza dei posti (v., in tal senso, sentenza del 23 marzo 1988, Hecq/Commissione, 19/87, EU:C:1988:165, punto 6). Tuttavia, tali istituzioni, nell'adottare decisioni relative all'organizzazione dei loro servizi, devono procedere a una ponderazione tra i diversi interessi in gioco, prendendo in considerazione, in particolare, sia il rispetto del principio della parità di trattamento sia l'interesse del servizio.

56 Pertanto, non è contraddittorio dichiarare, come ha fatto, in sostanza, il Tribunale nella sentenza impugnata, da un lato, che il SEAE non ha commesso un errore manifesto di valutazione alla luce dell'interesse del servizio respingendo la domanda di proroga del mandato della sig.ra Hebberecht e, dall'altro, che non si può escludere che considerazioni connesse alla parità tra uomini e donne potessero deporre a favore dell'accoglimento di tale domanda, di modo che il SEAE doveva tener conto, quale elemento di valutazione assieme ad altri, della necessità di garantire la parità tra uomini e donne.

57 Il SEAE è quindi in errore nel sostenere che non si può tener conto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne al momento dell'adozione di una decisione individuale, quale la decisione controversa, che non presuppone una scelta tra più persone.

58 Ne consegue che il motivo unico deve essere respinto in quanto infondato, al pari dell'impugnazione.

Sulle spese

59 Ai sensi dell'articolo 137 del regolamento di procedura della Corte, applicabile al procedimento di impugnazione in forza dell'articolo 184, paragrafo 1, dello stesso regolamento, si provvede sulle spese con la sentenza o con l'ordinanza che definisce la causa.

60 Poiché la sig.ra Hebberecht non ha presentato memorie dinanzi alla Corte e, pertanto, non ha sostenuto spese, occorre decidere che il SEAE sopporterà le proprie spese.

Per questi motivi, la Corte (Quarta Sezione) dichiara e statuisce:

1) L'impugnazione è respinta.

2) Il SEAE sopporterà le proprie spese.

Firme