Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Settima Sezione)

21 novembre 2024*

Indice

I. Contesto giuridico . . . 3
A. Statuto . . . 3
B. RAA . . . 5
C. Accordo quadro . . . 5
D. Direttiva 2002/14/CE . . . 6
II. Fatti all'origine della controversia . . . 6
III. Procedimento dinanzi al Tribunale deliberante nel giudizio di rinvio e sentenza impugnata . . . 8
IV. Conclusioni delle parti del giudizio di impugnazione . . . 9
V. Sull'impugnazione . . . 9
A. Sul primo motivo . . . 9
1. Argomentazione delle parti . . . 9
2. Giudizio della Corte . . . 10
a) Sulla ricevibilità . . . 10
b) Nel merito . . . 11
B. Sul secondo motivo . . . 13
1. Argomentazione delle parti . . . 13
2. Giudizio della Corte . . . 14
a) Sulla ricevibilità . . . 14

* Lingua processuale: il francese.

b) Nel merito . . . . . 14

C. Sul terzo motivo . . . . . 16

1. Argomentazione delle parti . . . . . 16

2. Giudizio della Corte . . . . . 19

a) Sulla ricevibilità . . . . . 19

b) Nel merito . . . . . 19

1) Sulla prima parte del motivo . . . . . 19

2) Sulla seconda parte del motivo . . . . . 21

3) Sulla terza parte del motivo . . . . . 22

4) Sulla quarta parte del motivo . . . . . 22

5) Sulla quinta parte del motivo . . . . . 23

D. Sul quarto motivo . . . . . 25

1. Argomentazione delle parti . . . . . 25

2. Giudizio della Corte . . . . . 25

E. Sulla domanda di risarcimento del danno . . . . . 25

1. Argomentazione delle parti . . . . . 25

2. Giudizio della Corte . . . . . 26

Sulle spese . . . . . 26

«Impugnazione – Funzione pubblica – Agenti contrattuali – Contratto a tempo indeterminato – Risoluzione del contratto – Articolo 47, lettera c), i), del Regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea – Insufficienza professionale – Condotta in servizio e attitudine al lavoro non compatibili con l'interesse del servizio – Obbligo di motivazione – Diritto di essere ascoltato – Diritto al congedo parentale – Articolo 42 *bis* dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea»

Nella causa C-546/23 P,

avente ad oggetto l'impugnazione, ai sensi dell'articolo 56 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, proposta il 29 agosto 2023,

**UG**, rappresentata da M. Richard, avocat,

ricorrente,

procedimento in cui l'altra parte è:

**Commissione europea**, rappresentata inizialmente da I. Melo Sampaio e A. Sauka, in qualità di agenti, successivamente da A. Sauka, in qualità di agente,

convenuta in primo grado,

LA CORTE (Settima Sezione),

composta da F. Biltgen, presidente della Prima Sezione, facente funzione di presidente della Settima Sezione, M.L. Arastey Sahún (relatrice), presidente della Quinta Sezione, e J. Passer, giudice,

avvocato generale: P. Pikamäe

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

## Sentenza

1 Con la sua impugnazione, UG chiede l'annullamento della sentenza del Tribunale dell'Unione europea del 21 giugno 2023, UG/Commissione (T-571/17 RENV, EU:T:2023:351; in prosieguo: la «sentenza impugnata»), con la quale quest'ultimo ha respinto il ricorso di detta interessata volto a ottenere, da un lato, l'annullamento della decisione del 17 ottobre 2016 con la quale la Commissione europea ha risolto il suo contratto di agente contrattuale (in prosieguo: la «decisione controversa») e, dall'altro, il risarcimento dei danni materiali e morali che UG avrebbe subìto a causa di tale decisione.

## I. Contesto giuridico

### A. Statuto

2 L'articolo 42 *bis* dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea, nella versione applicabile ai fatti del caso di specie (in prosieguo: lo «Statuto»), prevede quanto segue:

«Il funzionario ha diritto, per ciascun figlio, a un congedo parentale di una durata massima di sei mesi, senza versamento dello stipendio di base, di cui può usufruire nei 12 anni successivi alla nascita o all'adozione del bambino. (...)».

3 Ai sensi dell'articolo 47 dello Statuto:

«La cessazione definitiva dal servizio è determinata:

(...)

d) dal licenziamento per insufficienza professionale,

(...)».

4 L'articolo 51 dello Statuto è così formulato:

«1. L'autorità che ha il potere di nomina di ciascuna istituzione definisce le procedure destinate a individuare, gestire e risolvere i casi di insufficienza professionale in maniera tempestiva e appropriata.

Nel contesto dell'adozione di disposizioni interne l'autorità che ha il potere di nomina di ciascuna istituzione si attiene ai requisiti seguenti:

a) il funzionario che, sulla base di tre rapporti annuali di valutazione di cui all'articolo 43 consecutivamente insufficienti, non dimostri ancora progressi in termini di competenza professionale è retrocesso di un grado. Se i due rapporti annuali successivi evidenziano ancora un rendimento insufficiente, il funzionario è licenziato;

b) la proposta di retrocessione di grado o licenziamento deve indicare le ragioni che la motivano ed essere comunicata all'interessato. La proposta dell'autorità che ha il potere di nomina è trasmessa alla commissione consultiva paritetica di cui all'articolo 9, paragrafo 6.

2. Il funzionario ha diritto di accesso integrale al suo fascicolo personale e di fare copia di tutti i documenti del procedimento. Per preparare la propria difesa, egli dispone di un termine di almeno quindici giorni, ma non superiore a trenta giorni, a decorrere dalla data di ricevimento della proposta. Il funzionario può farsi assistere da una persona di sua scelta e può presentare osservazioni scritte. Egli è ascoltato dalla commissione consultiva paritetica e può inoltre citare testimoni.

(...)».

5 L'articolo 60 dello Statuto prevede:

«Salvo in caso di malattia o di infortunio, il funzionario non può assentarsi se non è stato precedentemente autorizzato dal superiore gerarchico. Fatta salva l'eventuale applicazione delle disposizioni previste in materia disciplinare, ogni assenza irregolare debitamente accertata viene imputata sulla durata del congedo ordinario dell'interessato. Il funzionario, qualora abbia esaurito tale congedo, perde il diritto alla retribuzione per il periodo eccedente.

(...)».

6 L'articolo 1, sesto comma, dell'allegato II dello Statuto, è così formulato:

«Le funzioni assunte dai membri del Comitato del personale, nonché dai funzionari che, per delega del Comitato, facciano parte di organi statutari o creati dall'istituzione, sono considerate come parte dei compiti che essi devono assolvere presso la loro istituzione. Gli interessati non possono subire alcun pregiudizio in conseguenza dell'esercizio delle predette funzioni».

7 L'articolo 9, paragrafo 1, lettera h), dell'allegato IX dello Statuto dispone quanto segue:

«L'autorità che ha il potere di nomina può applicare una delle sanzioni seguenti:

(...)

h) destituzione, con eventuale riduzione pro tempore della pensione di anzianità o una ritenuta, per un periodo determinato, sull'importo dell'indennità di invalidità, senza che gli effetti della sanzione possano estendersi agli aventi diritto del funzionario. Qualora si applichi la suddetta riduzione, il reddito dell'ex funzionario non può comunque essere inferiore al minimo vitale previsto all'articolo 6 dell'allegato VIII, maggiorato ove del caso degli assegni di famiglia».

## B. RAA

8 L'articolo 47 del Regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea, nella versione applicabile ai fatti del caso di specie (in prosieguo: il «RAA»), è così formulato:

«Il contratto dell'agente temporaneo si risolve, oltre che per decesso:

(...)

c) per i contratti a tempo indeterminato:
   i) alla fine del periodo di preavviso fissato nel contratto; la durata del preavviso non può essere inferiore a un mese per ogni anno di servizio prestato, con un minimo di tre mesi e un massimo di dieci mesi. Tuttavia, il periodo di preavviso non può avere inizio durante una gravidanza se attestata da un certificato medico, un congedo di maternità o di malattia, purché quest'ultimo non superi i tre mesi. È inoltre sospeso durante una gravidanza se attestata da un certificato medico e per la durata del congedo di maternità o di malattia, nei limiti suddetti; (…)

   (...)».

## C. Accordo quadro

9 La clausola 5, paragrafo 4, dell'Accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso il 18 giugno 2009, che figura quale allegato della direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU 2010, L 68, pag. 13) (in prosieguo: l'«accordo quadro»), prevedeva quanto segue:

«Onde assicurare che i lavoratori possano esercitare il diritto al congedo parentale, gli Stati membri e/o le parti sociali prendono le misure necessarie per proteggere i lavoratori da un trattamento meno favorevole o dal licenziamento causati dalla domanda o dall'esercizio del congedo parentale, conformemente alle leggi, ai contratti collettivi o alle prassi nazionali».

### D. Direttiva 2002/14/CE

10 L'articolo 7 della direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori [nella Comunità europea] (GU 2002, L 80, pag. 29), dispone quanto segue:

«Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori godano, nell'esercizio delle loro funzioni, di una protezione e di garanzie sufficienti a permettere loro di realizzare in modo adeguato i compiti che sono stati loro affidati».

## II. Fatti all'origine della controversia

11 I fatti all'origine della controversia sono stati, in parte, esposti ai punti da 2 a 19 della sentenza impugnata. Per le esigenze del presente procedimento, essi possono essere riassunti come segue.

12 Il 20 marzo 2007, UG è stata assunta dall'Ufficio «Infrastrutture e logistica a Lussemburgo» (OIL) della Commissione in qualità di agente contrattuale, in conformità all'articolo 3 *bis*, lettera a), del RAA, al fine di esercitare funzioni di educatrice presso il centro polivalente dell'infanzia, per un periodo di tempo determinato con inizio dal 1º aprile 2007 fino al 31 marzo 2009.

13 Il 25 febbraio 2009, il contratto di UG è stato prorogato fino al 31 marzo 2010.

14 Il 5 febbraio 2010, tale contratto è stato prorogato a tempo indeterminato, con effetto al 1º aprile 2010.

15 Dal 16 novembre 2011 al 1º aprile 2014, UG è stata esentata dalle sue funzioni di educatrice nella misura del 50% del tempo di lavoro, tenuto conto dell'esercizio di un mandato sindacale a metà tempo presso un'organizzazione sindacale.

16 Il 13 maggio 2014, UG è stata eletta presso il comitato locale del personale di Lussemburgo (Lussemburgo) ed è stata designata come membro del comitato centrale del personale avente sede a Bruxelles (Belgio) (in prosieguo, congiuntamente: i «comitati del personale»).

17 L'8 aprile 2016, l'autorità abilitata a concludere i contratti di assunzione (in prosieguo: l'«AACC») ha stilato il rapporto di valutazione di UG per l'anno 2015 (in prosieguo: il «rapporto di valutazione 2015»), a termini del quale il livello complessivo delle sue prestazioni non è stato giudicato soddisfacente per il periodo dal 1º gennaio al 31 dicembre 2015.

18 Il 15 luglio 2016, UG è stata collocata in congedo parentale, su sua richiesta, fino al 14 novembre 2016.

19 Con una lettera dell'8 settembre 2016 (in prosieguo: la «lettera dell'8 settembre 2016»), l'AACC ha informato UG della propria intenzione di risolvere il suo contratto sulla base dell'articolo 47 del RAA, a motivo del carattere insufficiente del suo livello di prestazioni e della sua condotta in servizio dall'anno 2013.

20 Con lettera del 30 settembre 2016, la ricorrente ha contestato le motivazioni invocate dall'AACC nella lettera dell'8 settembre 2016.

21 Il 17 ottobre 2016, l'AACC ha adottato la decisione controversa, mediante la quale ha risolto il contratto di UG sulla base dell'articolo 47, lettera c), del RAA, con effetto al 31 luglio 2017, tenuto conto di un preavviso di nove mesi decorrenti a partire dal 1º novembre 2016.

22 Il 29 novembre 2016, l'AACC ha infine fissato l'inizio di tale preavviso al 21 novembre 2016 e il termine di detto contratto al 20 agosto 2017.

23 Dietro richiesta di UG, datata 16 dicembre 2016, il suo congedo parentale è stato prorogato fino al 20 agosto 2017.

24 Il 17 gennaio 2017, UG ha presentato, ai sensi dell'articolo 90, paragrafo 2, dello Statuto, un reclamo contro la decisione controversa.

25 Il 18 maggio 2017, l'AACC ha respinto tale reclamo.

26 Con atto introduttivo depositato presso la cancelleria del Tribunale il 22 agosto 2017, la ricorrente ha proposto un ricorso inteso, segnatamente, all'annullamento della decisione controversa e al risarcimento dei danni materiali e morali da essa asseritamente subiti in conseguenza di tale decisione.

27 Con la sentenza del 2 aprile 2020, UG/Commissione (T-571/17, EU:T:2020:141; in prosieguo: la «sentenza iniziale»), il Tribunale ha, in primo luogo, annullato la decisione controversa, in secondo luogo, invitato le parti a comunicargli, entro un termine di tre mesi, l'importo fissato di comune accordo della compensazione pecuniaria collegata all'illegittimità di detta decisione o, in mancanza di accordo, le loro conclusioni formulate in cifre in merito a tale importo, in terzo luogo, respinto i capi restanti delle conclusioni, e, in quarto luogo, riservato la decisione sulle spese.

28 Con ordinanza del 13 novembre 2020, UG/Commissione (T-571/17, EU:T:2020:553), il Tribunale ha, in primo luogo, constatato che non vi era più luogo a statuire sulla compensazione pecuniaria collegata alla decisione controversa e, in secondo luogo, condannato la Commissione a sopportare, oltre alle proprie spese, anche la metà delle spese di UG, condannando quest'ultima a sopportare la metà delle proprie spese.

29 Con sentenza del 25 novembre 2021, Commissione/UG (C-249/20 P, EU:C:2021:964; in prosieguo: la «sentenza su impugnazione»), la Corte ha annullato la sentenza iniziale là dove questa aveva, in primo luogo, pronunciato l'annullamento della decisione controversa, in secondo luogo, constatato l'esistenza di un'illegittimità suscettibile di far sorgere la responsabilità della Commissione e, in terzo luogo, dichiarato irricevibile la domanda di UG intesa ad ottenere il risarcimento del danno morale sofferto.

30 Al punto 27 della sentenza su impugnazione, la Corte ha constatato che il Tribunale aveva manifestamente travisato il contenuto della lettera dell'8 settembre 2016 statuendo, ai punti 64, 70 e 71 della sentenza iniziale, che in tale lettera l'AACC aveva addebitato a UG di non aver raggiunto, entro un termine di tre mesi, gli obiettivi che le erano stati assegnati nel rapporto di valutazione 2015.

31 Inoltre, al punto 38 della sentenza su impugnazione, la Corte ha statuito che, se, come risultava dai punti 70 e 71 della sentenza iniziale, i compiti richiesti a UG erano stati concepiti e descritti come iscritti in una certa durata, il Tribunale non aveva esposto la ragione per la quale aveva ritenuto che non fosse ragionevole esigere da UG che essa redigesse una tabella di azioni educative entro un termine di tre mesi.

32 Sulla scorta di tali circostanze, la Corte ha concluso, al punto 39 della sentenza su impugnazione, che il Tribunale aveva violato il proprio obbligo di motivazione, dato che le motivazioni della sentenza iniziale non permettevano di capire, anche solo implicitamente, la ragione per la quale detto giudice aveva ritenuto che il termine di tre mesi, concesso a UG per approntare la tabella di azioni educative, fosse troppo breve.

33 A seguito di tale constatazione, la Corte ha rinviato la causa al Tribunale ed ha riservato la decisione sulle spese.

## III. Procedimento dinanzi al Tribunale deliberante nel giudizio di rinvio e sentenza impugnata

34 A sostegno delle sue conclusioni intese all'annullamento della decisione controversa, esposte nell'ambito della causa T-571/17 RENV, UG ha fatto valere, in sostanza, sette motivi, riguardanti, il primo, un difetto di motivazione, il secondo, una violazione dell'articolo 51 dello Statuto e del diritto ad essere ascoltati, il terzo, errori di diritto in riferimento al diritto al congedo parentale e al diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, il quarto, vari errori manifesti di valutazione ed errori di fatto, il quinto, una violazione del principio di proporzionalità, il sesto, una violazione del procedimento disciplinare previsto dall'allegato IX dello Statuto e, il settimo, uno sviamento di potere.

35 Il Tribunale ha respinto tutti questi motivi in quanto infondati.

36 Inoltre, il Tribunale si è pronunciato sulle conclusioni per risarcimento della ricorrente intese a ottenere la condanna della Commissione a versarle, da un lato, un'indennità corrispondente agli stipendi di cui essa è stata privata a partire dalla data di presa d'effetto del suo licenziamento e, dall'altro, un'indennità a titolo di risarcimento del danno morale in conseguenza dei trattamenti degradanti e discriminatori che le sarebbero stati inflitti in ragione della sua attività sindacale e del godimento di un congedo parentale.

37 A questo proposito, il Tribunale ha constatato che la ricorrente non faceva valere, a sostegno delle sue conclusioni risarcitorie, profili di illegittimità differenti da quelli che essa aveva esposto a sostegno delle sue conclusioni intese all'annullamento della decisione controversa. Alla luce di tali circostanze e dato che le conclusioni per annullamento erano state respinte perché infondate, il Tribunale ha statuito che anche le conclusioni risarcitorie dovevano essere respinte, senza che occorresse pronunciarsi sulla loro ricevibilità.

38 Di conseguenza, il Tribunale ha respinto, nella sua interezza, il ricorso proposto da UG.

## IV. Conclusioni delle parti del giudizio di impugnazione

39 Con la sua impugnazione, UG chiede che la Corte voglia:

– annullare la sentenza impugnata nella parte in cui il Tribunale ha considerato fondato il suo licenziamento e l'ha condannata a pagare un terzo dei costi e delle spese della Commissione;

– per evocazione, assegnarle la somma di EUR 68 000 a titolo del danno materiale sofferto;

– per evocazione, concederle la somma di EUR 40 000 a titolo del danno morale sofferto;

– condannare la Commissione al rimborso di tutti i costi e le spese, nonché dei suoi onorari di avvocato nell'ambito della presente impugnazione, stimati provvisoriamente in EUR 10 000 salvo maggiorazione, e

– condannare la Commissione al rimborso di tutti i costi e le spese, nonché dei suoi onorari di avvocato connessi alla presente impugnazione nella misura di EUR 30 000.

40 La Commissione chiede che la Corte voglia:

– respingere l'impugnazione e

– condannare UG alle spese.

## V. Sull'impugnazione

41 A sostegno della sua domanda di annullamento della sentenza impugnata, UG fa valere, in sostanza, quattro motivi, riguardanti, il primo, una violazione della protezione relativa al congedo parentale, il secondo, una violazione della protezione dei rappresentanti del personale, il terzo, errori manifesti di valutazione e, il quarto, una violazione del principio di proporzionalità.

### A. Sul primo motivo

#### *1. Argomentazione delle parti*

42 UG sostiene che, ai punti 92 e 93 della sentenza impugnata, il Tribunale ha operato in maniera ingiustificata una distinzione tra, da un lato, l'adozione della decisione di licenziamento durante il congedo parentale e, dall'altro, la presa di effetto di tale decisione nel momento in cui l'interessato si trova in congedo parentale, e ne ha poi dedotto erroneamente che l'adozione della decisione controversa nel momento in cui essa si trovava in congedo parentale non costituiva una violazione dell'articolo 42 *bis* dello Statuto, letto alla luce delle prescrizioni minime contenute nella clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro.

43 Orbene, ad avviso di UG, la decisione controversa ha portato alla conseguenza che l'interessata non riprendesse il suo lavoro alla fine del suo congedo parentale, il che dimostrerebbe che il licenziamento di una persona durante il congedo parentale costituisce una violazione della protezione prevista dalla clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro e dell'obbligo del datore di lavoro di conservare il posto di lavoro dell'agente che prende tale congedo.

44 UG sostiene che gli articoli 47 e 51 dello Statuto, l'articolo 9, paragrafo 1, lettera h), dell'allegato IX dello Statuto, nonché l'articolo 47 del RAA devono essere interpretati in modo conforme alle disposizioni dell'accordo quadro nonché all'articolo 33, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (in prosieguo: la «Carta»), vale a dire nel senso che essi ostano al licenziamento per tutta la durata del congedo parentale.

45 Inoltre, sarebbe contrario alle esigenze della protezione contro il licenziamento connesso al congedo parentale equiparare, così come il Tribunale ha fatto al punto 109 della sentenza impugnata, l'insufficienza professionale all'illecito disciplinare grave.

46 Per quanto riguarda il punto 112 della sentenza impugnata, UG fa valere che è estremamente raro che il datore di lavoro evochi, nella lettera di licenziamento di un dipendente, il collegamento tra tale licenziamento e il congedo parentale del dipendente medesimo.

47 Nella misura in cui da numerosi elementi del fascicolo della presente causa risulterebbe che la fruizione del congedo parentale da parte di UG era il motivo reale del suo licenziamento, ingiustamente il Tribunale avrebbe statuito, al punto 144 della sentenza impugnata, che l'illegittimità constatata al punto 142 di tale pronuncia non poteva determinare, di per sé sola, l'annullamento della decisione controversa.

48 Nel caso di specie, il licenziamento di UG costituirebbe uno sviamento di potere da parte della Commissione, dato che, con il pretesto di un licenziamento correlato all'insufficienza professionale, tale istituzione avrebbe in realtà sanzionato UG per aver preso il congedo parentale in un periodo non gradito alla Commissione.

49 Pertanto, la decisione controversa costituirebbe una discriminazione correlata alla fruizione del congedo parentale, perpetrata in violazione dell'articolo 14 della Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 (in prosieguo: la «CEDU»), letto in combinato disposto con l'articolo 8 di tale convenzione e con l'articolo 1 del Protocollo n. 12 annesso alla stessa, firmato a Roma il 4 novembre 2000.

50 La Commissione ribatte che il primo motivo di impugnazione è irricevibile nella misura in cui mira ad ottenere una nuova valutazione complessiva della causa, e che esso è, in ogni caso, infondato.

## *2. Giudizio della Corte*

### *a) Sulla ricevibilità*

51 Per quanto riguarda il profilo di irricevibilità sollevato dalla Commissione nell'ambito del primo motivo di impugnazione, occorre ricordare che risulta dall'articolo 256 TFUE, dall'articolo 58, primo comma, dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, nonché dall'articolo 168, paragrafo 1, lettera d), e dall'articolo 169 del regolamento di procedura della Corte che un'impugnazione deve indicare in modo preciso gli elementi censurati della sentenza o dell'ordinanza di cui si chiede l'annullamento, nonché gli argomenti giuridici che sostengono in maniera specifica tale domanda. Secondo la consolidata giurisprudenza della Corte, non soddisfa tale requisito l'impugnazione che si limiti a riproporre i motivi e gli argomenti già presentati dinanzi al Tribunale. Infatti, un'impugnazione siffatta costituisce in realtà una domanda intesa ad

ottenere un semplice riesame del ricorso presentato dinanzi al Tribunale, il che esula dalla competenza della Corte (v., in tal senso, sentenza dell'11 luglio 2024, Thunus e a./BEI, C-561/23 P, EU:C:2024:603, punti 22 e 23 nonché la giurisprudenza ivi citata).

52 Nel caso di specie, è sufficiente constatare che, con il primo motivo, UG addebita, in sostanza, al Tribunale, segnatamente, di aver commesso errori di diritto. A questo proposito, UG indica a più riprese gli elementi censurati della sentenza impugnata nonché gli argomenti giuridici che sostengono in maniera specifica la domanda di annullamento di tale sentenza.

53 Date tali circostanze, non può ritenersi che il primo motivo di impugnazione sia irricevibile.

### *b) Nel merito*

54 In via preliminare, occorre rilevare che, ai punti da 90 a 114 della sentenza impugnata, il Tribunale ha esaminato la fondatezza della censura di UG, relativa, in sostanza, al fatto che, procedendo al suo licenziamento mentre era in corso il suo congedo parentale, la Commissione avrebbe violato l'articolo 42 *bis* dello Statuto, letto alla luce delle prescrizioni minime contenute nella clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro.

55 A questo proposito, il Tribunale ha statuito, ai punti da 97 a 112 di detta sentenza, che l'articolo 42 *bis* dello Statuto non vieta all'autorità competente di adottare una decisione che dispone il licenziamento di un funzionario o la risoluzione del contratto di lavoro di un agente contrattuale o temporaneo, malgrado che tale agente si trovi, alla data della decisione in questione, in congedo parentale e che sia destinato, in linea di principio, a recuperare il suo posto di lavoro o le sue funzioni al termine di tale congedo.

56 Per quanto riguarda la clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro, alla quale UG fa riferimento, il Tribunale ha considerato, al punto 111 della sentenza impugnata, che, al fine di garantire che i lavoratori possano effettivamente esercitare il loro diritto al congedo parentale, tale clausola impone di adottare le misure necessarie per proteggere i lavoratori stessi di fronte ad un trattamento meno favorevole o al licenziamento in ragione della richiesta o dell'ottenimento di un congedo parentale. A questo proposito, il Tribunale si è fondato sulla sentenza del 27 febbraio 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, punto 34).

57 Pertanto, al punto 112 della sentenza impugnata, il Tribunale ha statuito che la clausola suddetta non ha né per scopo né per effetto di vietare ad un datore di lavoro di decidere del licenziamento di un lavoratore, quand'anche, alla data di tale decisione, detto lavoratore benefici di un congedo parentale, purché tale licenziamento non sia motivato dalla richiesta o dall'ottenimento del congedo in questione e rispetti le altre condizioni previste dalla legge o dalla regolamentazione applicabili.

58 Quanto all'articolo 47 del RAA, come risulta dal punto 101 della sentenza impugnata, occorre rilevare come tale articolo non preveda alcuna riserva o deroga che sia collegata al collocamento dell'agente in questione in congedo parentale.

59 Ai punti da 115 a 146 di detta sentenza, il Tribunale ha esaminato la censura dedotta da UG, relativa al fatto che la decisione controversa ha violato l'articolo 42 *bis* dello Statuto, letto alla luce delle prescrizioni minime contenute nella clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro, a causa della sua domanda di congedo parentale.

60 Come risulta dal punto 122 della sentenza impugnata, l'articolo 42 *bis* dello Statuto, letto alla luce delle prescrizioni minime contenute nella citata clausola 5, paragrafo 4, vieta all'autorità competente di licenziare per insufficienza professionale un funzionario o un agente a causa di una domanda di congedo parentale, segnatamente per motivi attinenti alle date di inizio e di fine del periodo di tale congedo o della durata di tale congedo richieste in detta domanda.

61 Al punto 142 della sentenza impugnata, il Tribunale ha considerato che, sebbene fosse lecito per l'AACC rigettare la domanda di congedo parentale presentata da UG per il fatto che le date previste per la durata di tale congedo erano incompatibili con le esigenze del servizio, l'AACC non poteva invocare le date del congedo parentale richieste come costituenti uno dei motivi di licenziamento per insufficienza professionale senza violare le disposizioni dell'articolo 42 *bis* dello Statuto, letto alla luce delle prescrizioni minime contenute nella clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro.

62 Dopo aver constatato, per la ragione menzionata al punto precedente, l'illegittimità della decisione controversa, il Tribunale ha statuito, ai punti da 144 a 146 della sentenza impugnata, che, nel caso di specie, la constatazione complessiva dell'insufficienza professionale di UG si basava su vari motivi, i quali si distinguevano dal motivo relativo alle date che essa aveva scelto nella sua domanda di congedo parentale. Alla luce di tali circostanze, il Tribunale ha concluso che detta illegittimità non poteva, di per sé sola, comportare l'annullamento della decisione controversa.

63 Occorre constatare che, con il primo motivo di impugnazione, UG non ha dimostrato che le considerazioni esposte ai punti da 53 a 61 della presente sentenza siano viziate da errori di diritto.

64 Quanto alla sentenza del 27 febbraio 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), sulla quale il Tribunale ha fondato il proprio ragionamento, essa non può essere interpretata nel senso che vieti, in maniera assoluta, di licenziare un lavoratore beneficiante di un congedo parentale, ma deve essere intesa nel senso che prevede un divieto di procedere a un siffatto licenziamento senza un motivo grave o sufficiente. Detta sentenza vieta dunque il licenziamento a causa della domanda o della fruizione di un congedo parentale.

65 Inoltre, nella sentenza del 20 giugno 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punti 34 e 35), la Corte ha statuito che, come enunciava la clausola 2, punto 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale, concluso il 14 dicembre 1995, il quale figurava in allegato alla direttiva 96/34/CE del Consiglio, del 3 giugno 1996, concernente l'accordo quadro sul congedo parentale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES (GU 1996, L 145, pag. 4), come modificata dalla direttiva 97/75/CE del Consiglio, del 15 dicembre 1997 (GU 1998, L 10, pag. 24), i lavoratori avrebbero dovuto essere tutelati contro il licenziamento «causato» dalla domanda o dalla fruizione di un congedo parentale, e che detta clausola non vietava a un datore di lavoro di licenziare un lavoratore beneficiante di un congedo parentale qualora tale licenziamento non trovasse la propria ragione nella domanda o nella fruizione di congedo parentale.

66 Orbene, nel caso di specie, come si è ricordato al punto 62 della presente sentenza, la constatazione complessiva dell'insufficienza professionale di UG si fondava su vari motivi, che si distinguevano dal motivo relativo alle date che essa aveva scelto per la fruizione del proprio congedo parentale.

67 Per quanto riguarda l'argomento di UG, secondo cui risulterebbe da numerosi elementi del fascicolo nella presente causa che il suo congedo parentale era il reale motivo del suo licenziamento, ciò che il Tribunale avrebbe omesso di prendere in considerazione, è sufficiente

constatare che, con tale argomento, UG sollecita in realtà il riesame di un argomento di ordine fattuale già dedotto dinanzi al Tribunale. Tale argomento deve dunque essere respinto perché irricevibile, conformemente alla giurisprudenza menzionata al punto 51 della presente sentenza.

68 Ne consegue che il primo motivo deve essere respinto perché in parte infondato e in parte irricevibile.

## B. Sul secondo motivo

### *1. Argomentazione delle parti*

69 Con il secondo motivo di impugnazione, UG addebita al Tribunale di aver erroneamente statuito, ai punti 165 e 168 della sentenza impugnata, che la decisione controversa non era fondata soltanto sulla qualità di membro del comitato centrale del personale avente sede a Bruxelles e del comitato locale del personale di Lussemburgo rivestita da UG, pur ammettendo che, nella motivazione di tale decisione, l'AACC rimproverava a UG la mancata presa in considerazione dell'interesse del servizio nella pianificazione delle sue attività connesse al suo mandato di rappresentante del personale nel corso degli anni 2014 e 2016.

70 A questo proposito, il fatto di rimettere in discussione un licenziamento unicamente nel caso in cui esso sia espressamente fondato sulla qualità di rappresentante del personale finirebbe, da un lato, per privare di effetto utile le disposizioni minime previste dall'articolo 7 della direttiva 2002/14 e, dall'altro, per rendere ineffettiva la tutela dei rappresentanti del personale contro il licenziamento in ragione delle loro funzioni sindacali. Infatti, sarebbe raro che il datore di lavoro che voglia disfarsi di un rappresentante del personale lo ammetta *expressis verbis* nelle motivazioni della sua decisione di licenziamento.

71 Tuttavia, nel caso di specie, l'AACC avrebbe fatto espressa menzione, in più occasioni, dell'esercizio da parte di UG di attività sindacali, laddove gli esempi forniti al riguardo da UG attesterebbero una costante discriminazione che quest'ultima avrebbe subìto da parte della sua superiore gerarchica.

72 L'interpretazione, adottata dal Tribunale ai punti 173 e seguenti della sentenza impugnata, secondo cui un funzionario o un agente che beneficia di un distacco sindacale nella misura del 50% del tempo di lavoro deve, ai sensi dell'articolo 60 dello Statuto, ottenere una previa autorizzazione del suo superiore gerarchico al fine di assentarsi dal servizio e di partecipare alle riunioni alle quali è convocato a titolo del suo mandato sindacale o del suo mandato di rappresentante del personale, sarebbe contraria al principio dell'indipendenza sindacale nonché al principio dell'equivalenza tra l'esercizio delle funzioni sindacali e l'impiego. Inoltre, tale interpretazione costituirebbe una discriminazione in ragione dell'esercizio delle funzioni sindacali, proibita dall'articolo 14 della CEDU, letto in combinato disposto con l'articolo 11 di quest'ultima.

73 Infatti, ciò equivarrebbe a subordinare l'esercizio delle funzioni sindacali del rappresentante del personale all'interesse del servizio così come valutato dal superiore gerarchico. Tuttavia, spetterebbe a quest'ultimo organizzare il lavoro in seno al proprio servizio prendendo in considerazione il fatto che un membro della sua unità svolge funzioni sindacali e deve necessariamente disporre del tempo necessario a questo scopo.

74 UG aggiunge che, nella misura in cui le sue assenze correlate all'esercizio delle sue funzioni sindacali figuravano nel suo «calendar planning», al quale la sua superiore gerarchica aveva accesso, è ingiusta la statuizione del Tribunale, al punto 175 della sentenza impugnata, secondo cui la decisione controversa poteva, senza violare le prescrizioni minime di cui all'articolo 7 della direttiva 2002/14, fondarsi sulla motivazione relativa al mancato rispetto, da parte di UG, dell'obbligo di informare i propri superiori gerarchici in tempo utile, prima delle riunioni sindacali, circa la sua partecipazione alle suddette riunioni, in quanto una siffatta motivazione è fondata sul mancato rispetto, da parte di UG, delle condizioni di organizzazione del servizio necessarie per l'esercizio del mandato di cui essa era investita.

75 Tale interpretazione adottata dal Tribunale sarebbe contraria, da un lato, alle prescrizioni minime previste dall'articolo 7 della direttiva 2002/14 e, dall'altro, all'articolo 12 della Carta.

76 La Commissione ribatte che, con il secondo motivo della sua impugnazione, UG contesta i fatti quali accertati dal Tribunale senza però allegare né dimostrare uno snaturamento dei fatti. Tale motivo sarebbe dunque irricevibile e, comunque, infondato.

## *2. Giudizio della Corte*

### *a) Sulla ricevibilità*

77 Per quanto riguarda il profilo di irricevibilità sollevato dalla Commissione nell'ambito del secondo motivo di impugnazione, è sufficiente constatare che, con tale motivo, UG addebita, in sostanza, al Tribunale di aver commesso errori di diritto. A questo proposito, UG indica a più riprese gli elementi censurati della sentenza impugnata nonché gli argomenti giuridici che sostengono in maniera specifica la domanda di annullamento di tale sentenza.

78 Date tali circostanze, conformemente alla giurisprudenza menzionata al punto 51 della presente sentenza, non si può ritenere che il secondo motivo di impugnazione sia irricevibile.

### *b) Nel merito*

79 Al punto 164 della sentenza impugnata, il Tribunale ha statuito che non risultava né dalla motivazione della decisione controversa né dai documenti del fascicolo che tale decisione fosse fondata unicamente sulla qualità di UG di membro dei comitati del personale, indipendentemente dall'esercizio delle sue funzioni di rappresentanza del personale o, in modo più ampio, delle sue attività sindacali. Al punto 165 di detta sentenza, il Tribunale ha aggiunto che dalla decisione controversa non risultava che l'AACC avesse ritenuto che il modo in cui UG esercitava, alla data di adozione della medesima decisione, le sue funzioni di rappresentante del personale o, in modo più ampio, le sue attività sindacali costituisse un comportamento atto a giustificare la risoluzione del suo contratto per insufficienza professionale.

80 Riguardo ad un funzionario o ad un agente che benefici di un distacco sindacale nella misura del 50% del tempo di lavoro, il Tribunale ha considerato, al punto 173 della sentenza impugnata, che l'articolo 60 dello Statuto obbliga tale funzionario o agente a ottenere un'autorizzazione preventiva del suo superiore gerarchico per assentarsi dal servizio e partecipare alle riunioni alle quali è convocato a titolo del suo mandato sindacale o del suo mandato di rappresentante del

personale. Infatti, tale obbligo di autorizzazione preventiva conoscerebbe una deroga soltanto in caso di malattia o di infortunio, e non in caso di partecipazione alla rappresentanza sindacale del personale o alle riunioni di un organo rappresentativo.

81 Al punto 175 della sentenza impugnata, il Tribunale ha concluso che la decisione controversa poteva, senza violare le prescrizioni minime dell'articolo 7 della direttiva 2002/14, fondarsi sul motivo relativo al mancato rispetto, da parte di UG, dell'obbligo di informare i suoi superiori gerarchici in tempo utile, prima delle riunioni dei comitati del personale di cui essa era membro, in merito alla sua partecipazione a tali riunioni, in quanto un motivo siffatto era fondato non sull'esercizio delle sue funzioni di rappresentante del personale, bensì sul mancato rispetto, da parte di UG, delle condizioni di organizzazione del servizio necessarie per l'esercizio del mandato di cui essa era investita.

82 Nella misura in cui, con il secondo motivo della sua impugnazione, UG contesta l'interpretazione dell'articolo 60 dello Statuto adottata dal Tribunale, occorre ricordare che, ai sensi della prima frase di tale articolo, salvo in caso di malattia o di infortunio, il funzionario non può assentarsi se non è stato precedentemente autorizzato dal suo superiore gerarchico.

83 Da un lato, il Tribunale fa riferimento, nel suo ragionamento, a detto articolo, il quale riguarda il requisito di un'autorizzazione del superiore gerarchico e non il dovere di informare quest'ultimo in merito alle attività aventi come conseguenza l'assenza del funzionario. Dall'altro lato, al punto 174 della sentenza impugnata, il Tribunale fa riferimento all'articolo 7 della decisione C(2011) 3588 final della Commissione, del 27 maggio 2011, relativa alle risorse umane e finanziarie concesse al comitato del personale della Commissione, a tenore del quale qualsiasi assenza per svolgere attività sindacali deve essere previamente comunicata per iscritto dall'interessato ai suoi superiori gerarchici in tempo utile.

84 Al fine di verificare se la soluzione adottata nella sentenza impugnata sia conforme al diritto dell'Unione, occorre ricordare che, ai termini dell'articolo 24 *ter* dello Statuto, i funzionari godono del diritto di associazione e in particolare del diritto di associarsi in organizzazioni sindacali e professionali di funzionari europei.

85 Inoltre, come risulta dall'articolo 1, sesto comma, dell'allegato II dello Statuto, da un lato, le funzioni assunte dai membri del Comitato del personale, nonché dai funzionari che, per delega del Comitato, facciano parte di organi statutari o creati dall'istituzione, sono considerate come parte dei compiti che essi devono assolvere presso la loro istituzione e, dall'altro lato, gli interessati non possono subire alcun pregiudizio in conseguenza dell'esercizio delle predette funzioni.

86 Nel caso di specie, la ragione del licenziamento di UG addotta nella decisione controversa non era fondata sul divieto, per tale interessata, di partecipare alle riunioni dei comitati del personale, di cui essa era membro, ciò che avrebbe potuto costituire una violazione dei suoi diritti previsti dallo Statuto. Tale ragione, come confermato dal Tribunale nella sentenza impugnata, concerneva l'obbligo, violato da UG, di informare i propri superiori gerarchici in tempo utile, prima delle suddette riunioni, in merito alla sua partecipazione a queste ultime.

87 Orbene, tale obbligo non rimette in discussione il contenuto essenziale dei diritti dei funzionari e degli agenti previsti dal suddetto Statuto.

88 Poiché gli argomenti di UG dedotti nell'ambito del secondo motivo non sono giustificati, occorre respingere tale motivo perché infondato.

## C. Sul terzo motivo

### *1. Argomentazione delle parti*

89 Il terzo motivo, relativo ad errori manifesti di valutazione, si suddivide, in sostanza, in cinque parti.

90 Con la prima parte del motivo, UG sostiene, da un lato, che, statuendo, ai punti da 187 a 190 della sentenza impugnata, che, in caso di risoluzione di un contratto di agente temporaneo o contrattuale a tempo indeterminato, l'AACC dispone di un ampio margine di discrezionalità e che un errore può essere qualificato «manifesto» unicamente quando può essere scoperto in maniera evidente, il Tribunale ha arrecato pregiudizio all'effettività del diritto di accesso alla giustizia.

91 Da tale valutazione del Tribunale risulterebbe che la presunzione di legittimità collegata agli atti della Commissione è insuperabile, malgrado l'imperativo di parità delle armi.

92 UG addebita altresì al Tribunale di non aver accolto la sua domanda di adottare le necessarie misure istruttorie.

93 Essa presenta, a questo proposito, elementi di fatto che supportano, a suo avviso, la conclusione secondo cui la decisione controversa era motivata dalla fruizione del suo congedo parentale e dall'esercizio delle sue funzioni sindacali.

94 Dall'altro lato, per quanto riguarda la durata del trattamento della presente causa da parte del Tribunale, UG osserva che questa si è svolta su un periodo di un anno tra la fine della fase scritta o della fase orale del procedimento e la pronuncia della sentenza impugnata, senza che fosse adottata alcuna misura di organizzazione del procedimento nel corso di tale procedimento. La durata totale di tutti i procedimenti in questione sarebbe superiore a sei anni, il che costituirebbe una violazione del diritto di essere ascoltati da un tribunale entro un termine ragionevole, sancito dalla CEDU e dalla Carta, nonché dei diritti della difesa.

95 Pertanto, UG invita la Corte a trarre le conseguenze di queste violazioni, segnatamente invertendo l'onere della prova del carattere illegittimo della decisione controversa.

96 Nell'ambito della seconda parte del terzo motivo, UG sostiene che il suo diritto di essere ascoltata, previsto dall'articolo 51, paragrafo 2, dello Statuto, è stato violato.

97 Nel caso di specie, UG avrebbe avuto soltanto otto giorni per trasmettere le sue osservazioni all'AACC prima che fosse presa la decisione controversa, ciò che non avrebbe permesso di garantire i suoi diritti della difesa.

98 A questo proposito, il Tribunale avrebbe adottato, ai punti da 68 a 70 della sentenza impugnata, un approccio puramente formale del diritto di essere ascoltati non esigendo che l'AACC istruisse il fascicolo in maniera seria.

99 Inoltre, UG addebita al Tribunale di aver operato «una inversione» dell'onere della prova statuendo che spettava a UG fornire elementi supplementari di prova, senza esservi stata invitata dall'AACC. Orbene, tenuto conto del carattere circostanziato della lettera del 30 settembre 2016, menzionata al punto 20 della presente sentenza, UG ritiene che spettasse all'AACC ricercare i documenti giustificativi pertinenti.

100 Con la terza parte del terzo motivo, UG fa valere che, al punto 36 della sentenza impugnata, il Tribunale ha adottato un'interpretazione troppo restrittiva della giurisprudenza della Corte statuendo che non è richiesto che la motivazione degli atti delle istituzioni dell'Unione europea specifichi tutti gli elementi di fatto e di diritto pertinenti, nella misura in cui la questione se la motivazione di un atto soddisfi i requisiti di cui all'articolo 296 TFUE deve essere valutata alla luce non soltanto del suo tenore letterale, ma anche del suo contesto nonché dell'insieme delle norme giuridiche che disciplinano la materia di cui trattasi.

101 Infatti, risulterebbe dalla giurisprudenza della Corte non che dette istituzioni non siano tenute a specificare gli elementi di fatto o di diritto pertinenti nella motivazione dei loro atti, ma unicamente che l'esigenza di precisione deve essere formulata in funzione della natura dell'atto impugnato.

102 Orbene, nella sentenza impugnata, il Tribunale non avrebbe determinato il livello di precisione richiesto riguardo alla motivazione di una decisione di licenziamento, tenuto conto della natura di tale atto, del suo impatto sulla situazione professionale del destinatario, nonché della capacità di quest'ultimo di contestare le ragioni del licenziamento.

103 La Commissione non può presentare motivazioni vaghe e non circostanziate a sostegno della propria decisione di licenziamento, tenuto conto del diritto ad un ricorso effettivo nonché della tutela contro i licenziamenti ingiustificati prevista dall'articolo 30 della Carta, letto in combinato disposto con l'articolo 47 di quest'ultima.

104 A questo proposito, UG sostiene che, nella decisione controversa, l'AACC si era accontentata di enunciare un grandissimo numero di addebiti formulati in maniera vaga, non suffragati da elementi di fatto precisi e concreti.

105 Nello specifico, erroneamente il Tribunale avrebbe statuito, al punto 39 della sentenza impugnata, che l'AACC aveva fatto riferimento ad una ventina di circostanze dettagliate nella lettera dell'8 settembre 2016, le quali riguardavano il comportamento di UG nel corso degli anni dal 2013 al 2016.

106 Infatti, dalla lettera suddetta non risulterebbe né alcun esempio concreto del comportamento di UG, né alcuna data di un siffatto comportamento.

107 Nell'ambito della quarta parte del terzo motivo, UG fa riferimento al punto 241 della sentenza impugnata, dal quale risulta che il Tribunale ha respinto il motivo relativo all'errore manifesto di valutazione in quanto riguardante la trasmissione tardiva di certificati medici per le assenze del 7 maggio e 16 giugno 2014 nonché una presunta assenza ingiustificata in data 18 giugno 2014.

108 Orbene, secondo UG, al fine di verificare se i suoi diritti della difesa fossero stati rispettati, il Tribunale avrebbe dovuto esaminare se la Commissione potesse validamente invocare la trasmissione tardiva di certificati medici nonché delle assenze ingiustificate più di due anni dopo il loro accadimento, e ciò tanto più per il fatto che tali eventi non erano menzionati nel rapporto di valutazione di UG redatto per l'anno 2014.

109 Per quanto riguarda la tardività della trasmissione dei certificati medici da parte di UG, quest'ultima sostiene che spettava alla Commissione precisare tale motivo di licenziamento. A questo proposito, il Tribunale, ai punti 246 e 253 della sentenza impugnata, avrebbe invertito l'onere della prova ponendo UG in una situazione in cui la prova richiesta sarebbe quasi impossibile o estremamente difficile da fornire.

110 Con la quinta parte del terzo motivo, UG sostiene che il Tribunale, dichiarando, al punto 265 della sentenza impugnata, che essa era decaduta dalla facoltà di contestare il rapporto di valutazione 2015, ha violato il suo diritto a un processo equo.

111 Poiché il rapporto di valutazione redatto per l'anno 2014 e il rapporto di valutazione 2015 hanno concluso per il carattere soddisfacente delle prestazioni professionali di UG, quest'ultima non avrebbe potuto attendersi che tali rapporti venissero invocati dalla Commissione per giustificare il suo licenziamento.

112 Per quanto riguarda il rapporto di valutazione redatto per l'anno 2016, UG rileva che la procedura di licenziamento in questione è stata avviata ancor prima che fosse scaduto il termine di ricorso nei confronti di tale rapporto.

113 UG contesta altresì il punto 273 della sentenza impugnata che fa riferimento alla sua mancanza di coinvolgimento nei gruppi di lavoro di cui essa era membro.

114 Inoltre, il Tribunale avrebbe violato il diritto di UG ad un processo equo procedendo, ai punti da 278 a 286 della sentenza impugnata, ad una inversione incontestabile dell'onere della prova per quanto riguarda la preparazione del giornale del centro polivalente dell'infanzia.

115 A questo proposito, UG sarebbe stata in grado di fornire la prova dell'invio del suddetto giornale il 22 gennaio 2016, dato che il relativo messaggio di posta elettronica era pervenuto al destinatario soltanto il 18 luglio 2016 a causa di un problema informatico.

116 Per quanto riguarda il motivo di licenziamento relativo alla mancata trasmissione della tabella di azioni educative da parte di UG, quest'ultima sostiene che, al momento della domanda di trasmissione della suddetta tabella, la sua superiore gerarchica era al corrente dell'intenzione di UG di prendere un congedo parentale per il periodo dal mese di luglio al mese di settembre 2016. Pertanto, tale domanda sarebbe stata effettuata unicamente per nuocere a UG.

117 La Commissione sostiene che il terzo motivo di impugnazione è irricevibile e, comunque, infondato.

## *2. Giudizio della Corte*

### *a) Sulla ricevibilità*

118 Per quanto riguarda il profilo di irricevibilità sollevato dalla Commissione nell'ambito del terzo motivo di impugnazione, è sufficiente constatare che, tramite tale motivo, UG addebita al Tribunale, in sostanza, segnatamente, di avere commesso degli errori di diritto. A questo proposito, UG indica a più riprese gli elementi censurati della sentenza impugnata nonché gli argomenti giuridici che sostengono in maniera specifica la domanda di annullamento di tale sentenza.

119 Date tali circostanze, conformemente alla giurisprudenza menzionata al punto 51 della presente sentenza, occorre considerare che il terzo motivo di impugnazione è ricevibile.

### *b) Nel merito*

#### *1) Sulla prima parte del motivo*

120 Occorre ricordare che, al punto 187 della sentenza impugnata, il Tribunale ha statuito che, nel caso della risoluzione di un contratto di un agente temporaneo o di un agente contrattuale a tempo indeterminato, l'AACC dispone, ai sensi dell'articolo 47, lettera c), i), del RAA e in osservanza del preavviso previsto nel contratto, di un ampio potere discrezionale, con la conseguenza che il controllo del giudice dell'Unione deve essere limitato alla verifica dell'assenza di un errore manifesto o di uno sviamento di potere.

121 Infatti, fondandosi sulla sentenza del 19 luglio 1955, Kergall/Assemblea comune (1/55, EU:C:1955:9, pag. 23), il Tribunale ha constatato, al punto 188 della sentenza impugnata, che la valutazione della competenza professionale dei funzionari e degli agenti delle istituzioni dell'Unione spetta anzitutto alle suddette istituzioni.

122 Al punto 189 della sentenza impugnata, il Tribunale ha precisato che, in tale contesto, un errore può essere qualificato «manifesto» unicamente quando esso possa essere scoperto in maniera evidente, alla luce dei criteri ai quali il legislatore ha inteso subordinare l'esercizio, da parte dell'amministrazione, del proprio potere discrezionale. Pertanto, il motivo relativo all'errore manifesto deve essere respinto qualora, malgrado gli elementi addotti dalla parte ricorrente, la valutazione contestata possa essere tuttora riconosciuta giustificata e coerente.

123 Al punto 190 di detta sentenza, il Tribunale ha aggiunto, facendo riferimento alla sentenza del 10 settembre 2019, HTTS/Consiglio (C-123/18 P, EU:C:2019:694, punto 100 e la giurisprudenza ivi citata), che gli atti delle istituzioni dell'Unione beneficiano, in linea di principio, di una presunzione di legittimità e producono, pertanto, effetti giuridici fintanto che non siano stati revocati, annullati nell'ambito di un ricorso di annullamento o dichiarati invalidi a seguito di un rinvio pregiudiziale o di una eccezione di illegittimità.

124 A questo proposito, da un lato, come si è ricordato ai punti 61 e 62 della presente sentenza, il Tribunale ha constatato, nella sentenza impugnata, l'illegittimità della decisione controversa a motivo del fatto che l'AACC non poteva invocare le date del congedo parentale richieste come costituenti una delle ragioni di licenziamento per insufficienza professionale, affermando al contempo che la constatazione complessiva dell'insufficienza professionale dell'interessata si

basava su più ragioni, le quali erano distinte dalla ragione suddetta. Pertanto, il Tribunale ha concluso che l'illegittimità summenzionata non poteva, di per sé sola, comportare l'annullamento della decisione controversa.

125 Dall'altro lato, anche se, ai punti 218, 340 e 350 della sentenza impugnata, il Tribunale ha constatato che la decisione controversa era viziata da vari errori manifesti di valutazione, esso ha nondimeno considerato, ai punti 360 e 361 della medesima pronuncia, che la decisione suddetta espone varie ragioni la cui illegittimità non è dimostrata e che sono sufficientemente importanti per supportare la constatazione complessiva dell'insufficienza professionale cui l'AACC ha proceduto.

126 Date tali circostanze, occorre considerare che l'argomento di UG relativo al fatto che, in sostanza, il Tribunale ha commesso un errore di diritto statuendo che l'AACC disponeva di un ampio margine discrezionale, da un lato, si basa su un'erronea lettura della sentenza impugnata, dal momento che il Tribunale ha riconosciuto l'esistenza di errori manifesti di valutazione commessi nell'adozione della decisione controversa, e, dall'altro, non può rimettere in discussione il ragionamento del Tribunale, nella misura in cui UG non ha dimostrato l'esistenza di altri errori manifesti di valutazione da cui sarebbe viziata detta decisione e che avrebbero dovuto condurre all'annullamento di quest'ultima.

127 Quanto al fatto che UG addebita al Tribunale di non aver accolto la sua domanda di adozione delle necessarie misure istruttorie, occorre ricordare che, secondo una consolidata giurisprudenza, per quanto riguarda la valutazione, da parte del giudice di primo grado, di domande di misure di organizzazione del procedimento o istruttorie presentate da una parte di una controversia, il Tribunale è competente in via esclusiva a valutare l'eventuale necessità di completare gli elementi di informazione di cui esso dispone in merito alle cause sottoposte alla sua cognizione. Spetta dunque soltanto al Tribunale valutare la pertinenza di una domanda di misure di organizzazione del procedimento in rapporto all'oggetto della controversia e alla necessità di dare corso a tali misure (sentenza del 12 novembre 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punto 53 e la giurisprudenza ivi citata).

128 Infatti, il carattere probante o meno degli atti acquisiti al processo rientra nella sua insindacabile valutazione dei fatti, la quale esula dal controllo della Corte in sede di impugnazione, tranne in caso di snaturamento degli elementi di prova presentati al Tribunale oppure quando l'inesattezza materiale delle constatazioni effettuate da quest'ultimo risulti dai documenti inseriti nel fascicolo (sentenza del 12 novembre 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, punto 54).

129 Nel caso di specie, nella misura in cui il Tribunale ha fatto riferimento, nella sentenza impugnata, a numerosi elementi del fascicolo di cui era investito, e poiché UG non precisa, nell'ambito della prima parte del terzo motivo, in che modo il Tribunale avrebbe proceduto ad uno snaturamento in relazione con tali elementi di prova o le ragioni per le quali le constatazioni effettuate da quest'ultimo sarebbero materialmente inesatte, occorre rigettare tale argomento perché irricevibile.

130 Quanto alla durata del procedimento dinanzi al giudice dell'Unione, occorre ricordare che il mancato rispetto del termine ragionevole per una pronuncia, pur essendo suscettibile di dar luogo ad una domanda di risarcimento mediante un ricorso presentato dal ricorrente contro l'Unione a titolo del combinato disposto dell'articolo 268 e dell'articolo 340, secondo comma, TFUE, non può però condurre all'annullamento della sentenza impugnata in assenza di indizi da

cui risulti che la durata del procedimento ha avuto un'incidenza sulla soluzione della controversia (ordinanza del 29 settembre 2022, CX/Commissione, C-71/22 P, EU:C:2022:745, punto 76 e la giurisprudenza ivi citata).

131 Di conseguenza, in mancanza di qualsiasi indizio idoneo a dimostrare che la durata del procedimento ha avuto un'incidenza sulla soluzione della controversia di cui trattasi, la censura relativa alla violazione del termine ragionevole per una decisione non può condurre all'annullamento della sentenza impugnata e deve dunque essere respinta in quanto irricevibile.

132 Pertanto, la prima parte del terzo motivo di impugnazione deve essere respinta perché in parte infondata e in parte irricevibile.

*2) Sulla seconda parte del motivo*

133 Al punto 68 della sentenza impugnata, il Tribunale ha considerato che, invero, il termine di otto giorni lavorativi concesso a UG per presentare osservazioni sulla lettera dell'8 settembre 2016 poteva sembrare breve rispetto alla gravità delle conseguenze che la risoluzione del suo contratto determinava per la sua situazione personale. Il Tribunale ha, tuttavia, rilevato che UG si era pronunciata in merito alle ragioni della decisione controversa e che l'AACC aveva preso in considerazione le sue osservazioni, come attesta la motivazione della decisione controversa.

134 Al punto 69 della sentenza impugnata, il Tribunale ha ricordato che, se il rispetto del diritto di essere ascoltati esige che le istituzioni dell'Unione permettano alla persona toccata da un atto per essa pregiudizievole di far conoscere utilmente il proprio punto di vista, esso però non può imporre a dette istituzioni di condividere tale punto di vista.

135 Al punto 70 della sentenza impugnata, il Tribunale ha aggiunto che UG si è lamentata del fatto che l'AACC non le ha chiesto, dopo la ricezione delle sue osservazioni scritte in data 30 settembre 2016, di produrre documenti supplementari. Detto giudice ha constatato che, da un lato, UG aveva facoltà di produrre siffatti documenti tra il 30 settembre e il 17 ottobre 2016, data di adozione della decisione controversa, e, dall'altro, che UG non indicava né la natura né l'oggetto di tali documenti supplementari dei quali l'AACC non avrebbe avuto conoscenza, di modo che non sarebbe dimostrato che la produzione dei suddetti documenti avrebbe potuto esercitare un'influenza decisiva sul senso della decisione controversa.

136 Al punto 71 della sentenza impugnata, il Tribunale ha concluso che UG era stata messa in condizione di far valere utilmente il proprio punto di vista in merito all'esistenza e alla rilevanza dei fatti e delle circostanze sulla base dei quali l'AACC aveva adottato la suddetta decisione.

137 Orbene, da un lato, la censura relativa alla violazione dei diritti della difesa non è supportata da un'argomentazione idonea a dimostrare che il Tribunale abbia commesso un errore di diritto e, dall'altro, non risulta che la conclusione esposta dal Tribunale al punto 71 della sentenza impugnata costituisca uno snaturamento degli elementi di fatto esaminati da quest'ultimo (v., per analogia, sentenza del 6 ottobre 2022, KN/CESE, C-673/21 P, EU:C:2022:759, punto 103).

138 Di conseguenza, occorre respingere la seconda parte del terzo motivo perché infondata.

*3) Sulla terza parte del motivo*

139 Al punto 36 della sentenza impugnata, il Tribunale ha ricordato che, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte, la motivazione degli atti delle istituzioni dell'Unione, parimenti richiesta dall'articolo 296 TFUE e dall'articolo 41, paragrafo 2, lettera c), della Carta, deve essere adattata alla natura dell'atto di cui trattasi e far apparire in maniera chiara e inequivoca il ragionamento dell'istituzione autrice dell'atto, in modo da permettere agli interessati di conoscere le giustificazioni della misura adottata e al giudice competente di esercitare il suo controllo. Il requisito di motivazione deve essere valutato alla luce di tutte le circostanze del caso di specie, in particolare tenendo conto del contenuto dell'atto, della natura delle motivazioni addotte e dell'interesse che i destinatari dell'atto o altri soggetti direttamente e individualmente riguardati da quest'ultimo possono avere a ricevere delle spiegazioni. Non è necessario che la motivazione specifichi tutti gli elementi di fatto e di diritto pertinenti, dal momento che la questione se la motivazione di un atto soddisfi i requisiti prescritti dall'articolo 296 TFUE deve essere valutata alla luce non soltanto del suo tenore letterale, ma anche del suo contesto nonché dell'insieme delle norme giuridiche che disciplinano la materia in questione (sentenza dell'11 giugno 2020, Commissione/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, punti 29 e 51 nonché la giurisprudenza ivi citata).

140 Dopo aver esaminato, ai punti da 38 a 47 della sentenza impugnata, i vari elementi di fatto presi in considerazione nella decisione controversa, nonché il ragionamento seguito in quest'ultima, il Tribunale ha concluso, al punto 48 della sua pronuncia, che la decisione di cui sopra, la quale è intervenuta in un contesto noto a UG, ha esposto sia le considerazioni giuridiche, sia un numero sufficiente di fatti che presentavano un'importanza essenziale nell'economia di tale decisione e che mettevano UG in grado di valutare la fondatezza e la legittimità della stessa.

141 A questo proposito, occorre constatare che, contrariamente a quanto sostiene UG, il Tribunale ha correttamente presentato i requisiti concernenti la motivazione degli atti delle istituzioni dell'Unione, quali enunciati nella giurisprudenza della Corte, e segnatamente quelli contemplati al punto 139 della presente sentenza.

142 Pertanto, l'argomento di UG relativo al livello di precisione della motivazione degli atti delle istituzioni dell'Unione deve essere respinto perché infondato.

143 Quanto agli argomenti di UG invocati nell'ambito della terza parte del terzo motivo, relativi all'esame nel merito della motivazione della decisione controversa, è sufficiente constatare che, mediante gli stessi, UG chiede in realtà alla Corte di riesaminare la valutazione dei fatti compiuta dal Tribunale e devono, in quanto tali, essere respinti perché irricevibili.

144 Pertanto, occorre respingere la terza parte del terzo motivo di impugnazione perché in parte infondata e in parte irricevibile.

*4) Sulla quarta parte del motivo*

145 La quarta parte del terzo motivo riguarda l'esame, compiuto dal Tribunale, dell'elemento della motivazione della decisione controversa relativo alle assenze asseritamente irregolari di UG.

146 Al punto 240 della sentenza impugnata, il Tribunale ha constatato che UG, pur sostenendo di aver sempre fornito un certificato medico in caso di assenza per ragioni di salute, non indica la causa della sua assenza dal servizio il 18 giugno 2014 e non fa riferimento ad alcun documento versato in atti idoneo a giustificare tale assenza.

147 Il Tribunale ha concluso, al punto 241 di detta sentenza, che l'argomentazione di UG non è idonea a rimettere in discussione la decisione che ha constatato la sua assenza irregolare del 18 giugno 2014, sicché la censura esposta nell'atto introduttivo del giudizio, in quanto diretta contro l'elemento della motivazione contenuto alla pagina 2, lettera d), della lettera dell'8 settembre 2016, deve essere respinta perché infondata.

148 Per quanto riguarda i punti 246 e 253 della sentenza impugnata, ai quali UG fa riferimento nella sua impugnazione, è sufficiente ricordare che, al punto 244 di detta sentenza, il Tribunale ha constatato che UG non aveva proposto alcun reclamo, conformemente all'articolo 91, paragrafo 2, dello Statuto, avverso la decisione del 1º giugno 2016 con la quale l'AACC aveva ritenuto che le sue assenze del 30 e 31 maggio 2016 fossero ingiustificate.

149 Al punto 245 della sentenza impugnata, il Tribunale aggiunge che UG non fa valere alcun fatto nuovo e sostanziale che giustifichi un riesame della legittimità di detta decisione.

150 Pertanto, il Tribunale ha concluso, al punto 246 della sentenza impugnata, che l'argomentazione di UG volta a contestare a titolo incidentale la decisione in questione era irricevibile nella misura in cui puntava a rimettere in discussione un atto divenuto definitivo.

151 Per quanto riguarda il punto 253 della sentenza impugnata, il quale riguarda l'elemento della motivazione della decisione controversa relativo alle assenze asseritamente ingiustificate di UG del 7 maggio e del 16 giugno 2014, occorre ricordare che, in tale punto, il Tribunale ha ritenuto che UG non avesse dimostrato e neppure sostenuto di aver fornito i certificati necessari per regolarizzare la sua situazione amministrativa entro un breve termine con riguardo alla scadenza che le era stata assegnata.

152 Orbene, con i suoi argomenti dedotti nell'ambito della quarta parte del terzo motivo, UG cerca, in realtà, di ottenere dalla Corte il riesame delle valutazioni effettuate dal Tribunale nell'ambito dei punti menzionati ai punti da 146 a 151 della presente sentenza.

153 Ne consegue che tale parte del motivo deve essere respinta perché irricevibile.

*5) Sulla quinta parte del motivo*

154 Nell'ambito dell'esame del profilo di irricevibilità dedotto dalla Commissione, il Tribunale ha constatato, al punto 263 della sentenza impugnata, che, con la sua argomentazione sviluppata nell'ambito delle censure seconda, terza, quarta e quinta della terza parte del quarto motivo, relativa ad un errore manifesto di valutazione e ad errori di fatto inficianti l'elemento della motivazione relativo al coinvolgimento della ricorrente nel suo lavoro, quale esposta dinanzi al Tribunale, UG mirava a rimettere in discussione il contenuto della valutazione qualitativa relativa all'efficienza della ricorrente, che corrisponde al punto 3.1 del rapporto di valutazione 2015, e, di conseguenza, il contenuto del rapporto di valutazione 2015.

155 Al punto 264 di detta sentenza, il Tribunale ha tuttavia constatato che UG aveva ricevuto una notifica del rapporto di valutazione 2015 e che essa non aveva contestato tale rapporto entro i termini previsti dagli articoli 90 e 91 dello Statuto, cosicché tanto il rapporto suddetto che le valutazioni in esso contenute sono diventati definitivi.

156 Al punto 265 della sentenza impugnata, il Tribunale ha aggiunto che UG non faceva valere l'esistenza di un elemento nuovo e sostanziale al fine di dimostrare che non era decaduta dalla facoltà di contestare il rapporto di valutazione 2015.

157 Al punto 266 della sentenza impugnata, il Tribunale ha concluso che, alla luce di tali circostanze, UG non poteva contestare il rapporto di valutazione 2015 in via incidentale nell'ambito del ricorso diretto contro la decisione controversa, rispetto alla quale il suddetto rapporto ha svolto un ruolo preparatorio.

158 A questo proposito, è giocoforza constatare che giustamente il Tribunale ha statuito che il rapporto di valutazione 2015 è divenuto definitivo in assenza di ricorso proposto entro i termini previsti dagli articoli 90 e 91 dello Statuto e che UG non era dunque legittimata a sostenere che il Tribunale avesse violato le norme procedurali e avesse travisato il fascicolo della causa constatando che il rapporto di cui sopra non poteva essere contestato in via incidentale in occasione del ricorso sottoposto al suo esame (v., per analogia, sentenza del 24 giugno 2021, WD/EFSA, C-167/20 P, EU:C:2021:516, punti 39 e 40).

159 Per quanto riguarda i punti da 278 a 286 della sentenza impugnata, che UG contesta in quanto stabilirebbero un'inversione non contestabile dell'onere della prova, è sufficiente ricordare che, in tali punti, il Tribunale ha esaminato gli elementi di fatto addotti da UG nel suo atto introduttivo del giudizio e mediante i quali essa censurava le valutazioni in punto di fatto compiute dalla Commissione nella decisione controversa.

160 Al punto 286 della sentenza impugnata, il Tribunale ha concluso che UG non aveva addotto elementi di prova suscettibili di infirmare quello presentato dalla Commissione, secondo cui detta interessata aveva trasmesso ai membri del gruppo di lavoro «Journal du CPE» il progetto di giornale di Natale 2015, ai fini della sua convalida, soltanto il 18 luglio 2016.

161 Orbene, l'argomentazione sviluppata da UG a questo riguardo nell'ambito della quinta parte del terzo motivo di impugnazione costituisce, in realtà, una contestazione delle valutazioni in punto di fatto operate dal Tribunale e deve, in quanto tale, essere respinta perché irricevibile.

162 Lo stesso vale per quanto riguarda gli altri argomenti addotti da UG nell'ambito della suddetta parte del terzo motivo di impugnazione.

163 Pertanto, occorre respingere la quinta parte del terzo motivo di impugnazione perché in parte infondata e in parte irricevibile e, di conseguenza, il terzo motivo nella sua interezza.

## D. Sul quarto motivo

### *1. Argomentazione delle parti*

164 Con il suo quarto motivo, relativo alla violazione del principio di proporzionalità, UG sostiene, in sostanza, che, ai fini dell'esame del carattere proporzionato del suo licenziamento, il Tribunale avrebbe dovuto tener conto del fatto che quest'ultimo era motivato dal congedo parentale da essa ottenuto, che detta interessata svolgeva funzioni sindacali e che essa non era stata oggetto di alcuna sanzione, tenendo presente che le mancanze professionali fatte valere nella decisione controversa erano di minore entità.

165 La Commissione ritiene che il quarto motivo debba essere respinto perché infondato. Detta istituzione aggiunge che tale motivo è altresì irricevibile in quanto mira ad ottenere una semplice rivalutazione degli argomenti già presentati dinanzi al Tribunale.

### *2. Giudizio della Corte*

166 Occorre ricordare che, ai punti da 351 a 381 della sentenza impugnata, il Tribunale ha esaminato la decisione controversa ed ha concluso che, adottandola, la Commissione non era incorsa in alcun errore manifesto di valutazione.

167 Una volta constatato ciò, il Tribunale ha statuito, ai punti 385 e 386 di detta sentenza, che, nella misura in cui la decisione controversa non era viziata da alcun errore manifesto di valutazione, l'AACC era legittimata a procedere alla risoluzione del contratto a tempo indeterminato di UG e che pertanto non si era verificata alcuna violazione del principio di proporzionalità.

168 Orbene, nell'ambito del quarto motivo della sua impugnazione, UG non adduce alcuna argomentazione idonea a rimettere in discussione questa valutazione giuridica compiuta dal Tribunale.

169 Date tali circostanze, il motivo di impugnazione suddetto deve essere respinto perché infondato.

## E. Sulla domanda di risarcimento del danno

### *1. Argomentazione delle parti*

170 UG sostiene che essa aveva concluso con la Commissione un accordo transattivo vertente sul risarcimento del suo danno materiale. Nell'ipotesi in cui tale accordo dovesse ritenersi caducato in conseguenza della sentenza su impugnazione, UG chiede che le venga concessa la somma di EUR 68 000 in via equitativa, a titolo di risarcimento del danno materiale subìto.

171 Inoltre, UG chiede che le venga accordata una somma di EUR 40 000 a titolo di risarcimento del danno morale sofferto. Tale somma sarebbe appropriata in considerazione delle sofferenze psicologiche patite in conseguenza del suo licenziamento, che sarebbe illegittimo.

172 A questo proposito, occorrerebbe altresì tener conto della precarietà e del massiccio indebitamento in cui UG sarebbe incorsa in conseguenza del suo licenziamento.

173 La Commissione contesta l'argomentazione di UG.

### *2. Giudizio della Corte*

174 Nella sentenza impugnata, il Tribunale ha constatato che, a sostegno delle sue conclusioni concernenti il risarcimento del danno materiale e morale sofferto, UG non faceva valere capi di illegittimità diversi da quelli che essa aveva dedotto a sostegno delle sue conclusioni per l'annullamento della decisione controversa. Date tali circostanze e considerato che le conclusioni di annullamento erano state respinte perché infondate, il Tribunale ha statuito che le conclusioni risarcitorie dovevano anch'esse essere respinte.

175 A questo proposito, dato che tutti i mezzi dedotti a sostegno dell'impugnazione sono stati respinti e che, di conseguenza, la sentenza impugnata non viene annullata, gli argomenti di UG mediante i quali quest'ultima chiede il risarcimento del danno subìto devono anch'essi essere respinti.

176 Ciò premesso, occorre respingere l'impugnazione nella sua interezza.

## Sulle spese

177 Ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura, applicabile al procedimento di impugnazione in virtù dell'articolo 184, paragrafo 1, del medesimo regolamento, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda.

178 Poiché la Commissione ha concluso chiedendo la condanna di UG alle spese e quest'ultima è rimasta soccombente in tutti i motivi proposti, occorre condannarla a farsi carico, oltre che delle proprie spese, anche di quelle sostenute dalla Commissione.

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

1) **L'impugnazione è respinta.**

2) **UG è condannata a farsi carico, oltre che delle proprie spese, anche di quelle sostenute dalla Commissione europea.**

Firme