



Decisione nel caso 1015/2020/MMO contro la Commissione europea per non aver convocato a un colloquio una persona con disabilità

Decisione

Caso 1015/2020/MMO - **Aperto(a)** il 06/07/2020 - **Decisione del** 21/04/2021 - **Istituzione coinvolta** Commissione europea (Nessuna ulteriore indagine giustificata) |

Il caso riguardava il fatto che la Commissione europea non ha mai invitato a un colloquio il denunciante, una persona con disabilità, pur avendo quest'ultimo superato una procedura di selezione del personale dell'UE nel settore della sicurezza alimentare e pur essendo stato inserito in un elenco ristretto da cui i candidati idonei potevano essere assunti. Il denunciante sostiene di essere stato discriminato causa della propria disabilità.

La Mediatrice non ha riscontrato alcuna indicazione del fatto che la Commissione abbia discriminato il denunciante. Alla luce di quanto precede, e dato che l'elenco ristretto dei candidati idonei in cui è stato inserito il denunciante non è più valido, la Mediatrice ha concluso che non erano giustificate ulteriori indagini in merito alla denuncia.

Antefatti della denuncia

- 1.** Il denunciante, una persona con disabilità, ha superato una procedura di selezione del personale dell'UE organizzata nel 2004 dall'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) nel settore della politica e della legislazione in materia di sicurezza alimentare [1] .
- 2.** Nell'ottobre 2005 il nome del denunciante è stato inserito in un elenco ristretto da cui i candidati idonei potevano essere assunti [2] . Egli figurava nel "primo gruppo di merito" [3] (su quattro) di tale elenco ristretto.
- 3.** Tra il 2005 e il 2020 il denunciante ha contattato più volte l'EPSO e la Commissione europea, esprimendo il proprio interesse e la propria disponibilità per un'eventuale assunzione. Tuttavia, nel corso degli anni, la Commissione non lo ha mai invitato a un colloquio.
- 4.** Nel dicembre 2019 è scaduta la validità dell'elenco ristretto di candidati idonei.
- 5.** Il denunciante si è rivolto alla Mediatrice nel giugno 2020, sostenendo di non essere stato assunto a causa della propria disabilità.
L'indagine
- 6.** La Mediatrice ha avviato un'indagine e ha chiesto alla Commissione una risposta in merito alla situazione specifica del denunciante e al modo in cui essa incoraggia in generale



l'assunzione di persone con disabilità.

7. Nel corso dell'indagine la Mediatrice ha ricevuto la risposta della Commissione in merito alla denuncia e le osservazioni del denunciante in merito alla risposta della Commissione.

Argomenti presentati alla Mediatrice

8. Il denunciante presumeva di non essere stato convocato a un colloquio a causa della propria disabilità, dato che la maggior parte dei candidati figuranti in tale elenco ristretto, comprese persone appartenenti a gruppi di merito inferiori, era stata assunta. Egli aveva fatto menzione della propria disabilità nel CV inviato alla Commissione.

9. La Commissione ha affermato che il fatto che il denunciante non sia stato assunto non può essere attribuito alla sua disabilità, in quanto, in linea di principio, l'EPSO non comunica alla Commissione se i candidati idonei abbiano una disabilità. Le istituzioni dell'UE possono venire a conoscenza della disabilità dei candidati solo se, nel contesto di un colloquio, essi chiedono che siano soddisfatte le esigenze particolari connesse alla loro disabilità [4].

10. La procedura di assunzione per i posti vacanti è decentrata, il che significa che è l'unità o la direzione interessata a decidere quali candidati figuranti nell'elenco ristretto intende invitare a un colloquio. Solo i candidati il cui profilo corrisponde alle esigenze di assunzione dell'unità o della direzione sono invitati a un colloquio.

11. Conformemente allo statuto dei funzionari dell'UE [5], gli elenchi ristretti hanno un numero di candidati pari almeno al doppio del numero di posti da coprire. Pertanto, il fatto di essere inserito in un elenco ristretto non garantisce l'assunzione. Dei 100 candidati risultati idonei alla procedura di selezione in questione, 23 non sono stati assunti, tre dei quali appartenevano al primo gruppo di merito (compreso il denunciante).

12. La Commissione ha inoltre informato l'ufficio del Mediatore delle misure in atto per promuovere la diversità e l'inclusione e incoraggiare l'assunzione di persone con disabilità. Tali misure includono la formazione obbligatoria sui pregiudizi inconsci per i responsabili delle risorse umane nelle sue direzioni.

Valutazione della Mediatrice

13. La Mediatrice considera molto seriamente le preoccupazioni del denunciante in merito a possibili discriminazioni, in quanto attribuisce un'importanza fondamentale alle questioni connesse alla discriminazione, anche per motivi di disabilità. La Mediatrice comprende inoltre che il denunciante sia deluso dal fatto che non gli sia stato offerto un lavoro presso la Commissione.

14. Ciò detto, essere inseriti in un elenco ristretto dal quale la Commissione può assumere personale non garantisce l'assunzione. Lo statuto dei funzionari dell'UE dispone che l'"elenco



deve possibilmente comprendere un numero di candidati almeno doppio di quello dei posti da coprire " [6] e il "bando di concorso" [7] per la selezione del personale in questione affermava che l'assunzione sarebbe dipesa dai posti vacanti e dalla disponibilità di risorse di bilancio [8] . Inoltre, gli organi giurisdizionali dell'UE hanno stabilito che i candidati inseriti negli elenchi ristretti non sono titolari di un *diritto* ad essere nominati [9] . In altre parole, è del tutto normale che alcuni candidati inseriti in un elenco ristretto non siano assunti. Secondo la Commissione, 23 candidati figuranti sull'elenco ristretto in questione non sono stati assunti.

15. La questione è se il denunciante non sia stato assunto a causa della sua disabilità. Le informazioni sulla sua disabilità comparivano nel CV, a suo dire, presentato alla Commissione. Potrebbe inoltre sembrare strano che nessun posto corrispondente al suo profilo sia divenuto vacante durante i 14 anni di validità dell'elenco ristretto, cosicché il denunciante avrebbe dovuto essere almeno invitato a un colloquio.

16. Purtroppo, dato che gli eventi in questione spaziano su un periodo di 14 anni e che spetta a ciascuna unità e direzione che procede all'assunzione, con le relative diverse esigenze (in termini di istruzione, profilo, lingue, ecc.) decidere chi invitare a un colloquio per un posto vacante, è risultato impossibile determinare con certezza quali considerazioni possano aver indotto a non invitare a un colloquio il denunciante. L'indagine della Mediatrice non ha potuto stabilire alcuna correlazione tra la disabilità del denunciante e il fatto che la Commissione non lo abbia invitato a un colloquio.

17. Poiché l'elenco ristretto in questione non è più valido, non sono giustificate ulteriori indagini sulla denuncia.

18. La Mediatrice continuerà a seguire le misure adottate dalla Commissione per promuovere l'assunzione di persone con disabilità. Poiché le assunzioni sono un processo decentrato, è incoraggiante che la Commissione stia adottando misure quali l'organizzazione di una formazione obbligatoria sui pregiudizi inconsci per i responsabili delle risorse umane nelle sue direzioni.

19. Alla luce della strategia europea sulla disabilità 2021-2030, la Mediatrice confida che la Commissione continuerà ad adoperarsi per fare dell'amministrazione dell'UE un modello di riferimento [10] per quanto riguarda l'inclusività dei suoi processi di selezione, assunzione e mantenimento sul posto di lavoro [11] .

Conclusioni

Alla luce dell'indagine, la Mediatrice archivia il caso sulla base delle seguenti conclusioni:

Non sono giustificate ulteriori indagini in merito alla presente denuncia.

Il denunciante e la Commissione saranno informati della presente decisione.

Emily O'Reilly Mediatrice europea



Strasburgo, 21/04/2021

[1] EPSO/A/18/04 - Amministratori (A7/A6):

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8191ff75-d810-4434-9b3a-40d29020c235/language>

[2] Il termine comunemente utilizzato è "elenco di riserva".

[3] Al termine della procedura di selezione, la commissione giudicatrice ha redatto gli elenchi dei candidati idonei, suddivisi in gruppi di merito (massimo quattro gruppi).

[4] Al fine di prevenire la discriminazione fondata sulla disabilità, le istituzioni dell'UE sono tenute a soddisfare le esigenze specifiche del personale con disabilità ("accomodamenti ragionevoli"). Ciò in conformità dell'articolo 1 quinquies, paragrafo 4, dello statuto dei funzionari e del regime applicabile agli altri agenti della Comunità economica europea e della Comunità europea dell'energia atomica (lo "statuto dei funzionari dell'UE"), disponibile al seguente indirizzo:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:01962R0031-20140501&from=EN>

.

[5] Articolo 5 dell'allegato III dello statuto dei funzionari dell'UE.

[6] Cfr., la precedente nota a piè di pagina n.2.

[7] Il bando di concorso stabilisce i criteri e le regole applicabili alla procedura di selezione.

[8] Cfr., punto V "Assunzione" del bando di concorso.

[9] Cfr., ad esempio, la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 22 dicembre 2008, Centeno Mediavilla e altri, C-443/07 P, punto 64

[https://curia.europa.eu/juris/document/document_print.jsf?docid=73225&text=&dir=&doclang=IT&part

[10] Il contributo del quadro di monitoraggio dell'UE alla strategia europea sulla disabilità per il periodo successivo al 2020, è disponibile al seguente indirizzo:

<https://fra.europa.eu/en/cooperation/eu-partners/eu-crpd-framework/resources>

[11] Un'Unione all'insegna dell'uguaglianza: la strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 è disponibile al seguente indirizzo:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_813