

SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)

16 ottobre 2025 ([*](#))

“Ricorso – Pubblico impiego – Agenti temporanei – Risoluzione del contratto – Violazione della fiducia – Molestie morali”

Nella causa C-576/24 P,

concernente un ricorso ai sensi dell'articolo 56 dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, proposto il 29 agosto 2024,

É
TO, rappresentato dal sig. ^{T.} Boigelot, avvocato,

richiedente,

l'altra parte nel procedimento è:

Agenzia dell'Unione europea per l'asilo (EUAA), rappresentata da ^{C.} Allante e A. Stamatopoulou, in
qualità di agenti, assistiti da ^{T.} Bontinck, A. Guillaume e S. Napolitano, avvocati,

imputato in primo grado,

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dalla Sig.ra I. Ziemele, Presidente di Sezione, dai Sig.ri A. Kumin e S. Gervasoni (relatore),
giudici,

avvocato generale: Sig. N. Emiliou,

impiegato: Sig. A. Calot Escobar,

vista la procedura scritta,

vista la decisione adottata, sentito l'avvocato generale, di statuire sulla causa senza statuire,

rende il presente

Fermare

- 1 Con il suo ricorso, TO chiede l'annullamento della sentenza del Tribunale dell'Unione europea del 19 giugno 2024, TO/AUEA (T-831/22, EU:T:2024:404; in prosiegua: la «sentenza impugnata»), con la quale il Tribunale ha respinto il suo ricorso diretto, da un lato, all'annullamento della decisione dell'Agenzia dell'Unione europea per l'asilo (AUEA) che poneva fine al suo contratto di agente temporaneo a tempo determinato (in prosiegua: la «decisione impugnata») e, dall'altro, al risarcimento del danno materiale e morale che essa avrebbe subito a causa di tale decisione.

Contesto della controversia

2 I fatti all'origine della controversia sono stati esposti nei punti da 2 a 21 della sentenza impugnata nei seguenti termini:

“2 Il [*riservato*], il ricorrente è stato assunto come agente temporaneo dall'Ufficio europeo di sostegno per l'asilo (EASO), divenuto AUEA il 19 gennaio 2022, per un posto di assistente amministrativo di grado AST 1, per un periodo rinnovabile di cinque anni.

3 Tra [*riservato*] e [*riservato*], il ricorrente ha lavorato presso [*riservato*], come assistente amministrativo, nel settore [*riservato*], all'interno del dipartimento [*riservato*] dell'EASO.

4 A partire dal [*riservato*], la ricorrente è stata trasferita a [*riservato*] all'interno dello stesso settore dello stesso dipartimento, successivamente rinominato [*riservato*], dove le è stato assegnato l'incarico di [*riservato*] sotto la direzione di [*riservato*], capo di tale centro. Il suo lavoro consisteva nel controllare e confermare le fatture ricevute dai fornitori di servizi esterni dell'EASO e nell'inviare le richieste di rimborso delle spese di viaggio.

5 Nel dicembre 2019, la ricorrente ha partecipato con successo alla procedura di selezione [*riservato*] volta a costituire una lista di riserva per il posto di assistente amministrativo (agente temporaneo, AST 3). Il suo nome è stato inserito nella lista di riserva valida fino al [*riservato*].

6 Il [*riservato*], la ricorrente ha ricevuto un'e-mail contenente commenti che riteneva offensivi da parte di [*riservato*], un assistente [*riservato*] del settore [*riservato*] dell'EASO.

7 In data [*riservato*], il ricorrente ha respinto la richiesta di rimborso di una nota spese recante il numero [*riservato*], inviata da un altro collega del settore [*riservato*], [*riservato*].

8 A seguito di tali incidenti, la ricorrente, nel corso del 2020 e del 2021, ha ripetutamente richiesto l'intervento del suo responsabile gerarchico, del Capo Settore [*riservato*], [*riservato*], del Dipartimento Risorse Umane e del Direttore Esecutivo dell'EASO.

9 Per quanto riguarda la nota spese [*riservato*], la ricorrente, in particolare, ha inviato, in data [*riservato*], al Settore Controllo Interno dell'EASO, con copia al suo responsabile gerarchico, una nota in cui sono elencati diversi incidenti che dimostrano le carenze riscontrate nel corso del processo di verifica della domanda in questione e formulano suggerimenti per migliorare tale procedura.

10 Il [*riservato*], il direttore esecutivo dell'EASO ha deciso di non prorogare la validità dell'elenco di riserva istituito a seguito della procedura di selezione [*riservato*]. Tale decisione è stata pubblicata il [*riservato*].

11 Il 31 marzo 2021, il ricorrente ha presentato un reclamo ai sensi dell'articolo 90, paragrafo 2, dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea (in prosieguo: lo "Statuto") avverso la decisione di non prorogare il termine. Tale reclamo è stato respinto con decisione del 29 luglio 2021. Il 9 novembre 2021, il ricorrente ha proposto un ricorso dinanzi al Tribunale, che è stato respinto con [sentenza del 15 marzo 2023, TO/AUEA (T-727/21, EU:T:2023:136)]. Con [ordinanza del 7 dicembre 2023, TO/AUEA (C-317/23 P, EU:C:2023:977)], il Tribunale ha respinto il ricorso del ricorrente avverso tale sentenza del Tribunale in quanto, in parte, manifestamente irricevibile e, in parte, infondato.

12 Nel giugno 2021 è stato ultimato il rapporto di valutazione delle prestazioni del candidato per il 2020 (di seguito "rapporto di valutazione 2020"). Tale rapporto ha concluso che le prestazioni complessive del candidato durante il periodo di valutazione erano "insoddisfacenti" a causa di persistenti problemi di comunicazione e di condotta inappropriata all'interno del dipartimento.

13 Il 26 agosto 2021, il ricorrente ha presentato ricorso contro la relazione di valutazione del 2020. Con decisione [*riservata*] del [*riservata*], il direttore esecutivo dell'EASO, in qualità di valutatore d'appello, ha confermato le conclusioni del valutatore. Il 21 gennaio 2022, il ricorrente ha presentato

un reclamo contro la relazione di valutazione del 2020, ai sensi dell'articolo 90, paragrafo 2, dello Statuto del personale, che è stato respinto con decisione del consiglio di amministrazione dell'AUEA del 18 maggio 2022, notificata al ricorrente tramite e-mail lo stesso giorno.

- 14 Il 27 agosto 2021, la ricorrente ha presentato una richiesta di assistenza ai sensi dell'articolo 24 dello Statuto dei funzionari (di seguito la "richiesta di assistenza") per presunti atti di molestie morali nei confronti di [*riservato*] e [*riservato*] e una richiesta di mobilità. Il 22 dicembre 2021, la richiesta di assistenza è stata respinta dal direttore esecutivo dell'EASO con la motivazione che la ricorrente non aveva prodotto alcuna prova che costituissero una prova prima facie di molestie. Con lettera del 21 marzo 2022, la ricorrente ha presentato un reclamo avverso la decisione di rigetto della sua richiesta di assistenza, respinta dal consiglio di amministrazione il 18 luglio 2022.
- 15 Il 25 ottobre 2021, la ricorrente ha presentato un reclamo contro l'avviso di posto vacante relativo alla procedura [*riservata*] di assunzione di personale temporaneo di grado AST 3 e contro la decisione di non mantenere la sua candidatura in tale procedura. Tale reclamo è stato respinto dal Consiglio di amministrazione con decisione del 23 febbraio 2022.
- 16 Il 22 novembre 2021, il ricorrente ha presentato un reclamo avverso, da un lato, una nuova modalità di comunicazione istituita tramite un'e-mail inviata il 6 settembre 2021 da [*riservato*], capo settore [*riservato*] e responsabile gerarchico di [*riservato*], al personale interessato, tra cui il ricorrente, in merito al trattamento delle missioni del personale dell'EASO e, dall'altro, la decisione del 9 novembre 2021 con cui era stata proposta la riclassificazione di [*riservato*]. Tale reclamo è stato respinto dal consiglio di amministrazione in quanto irricevibile e, in ogni caso, infondato con decisione del 16 marzo 2022, notificata al ricorrente tramite e-mail il 18 marzo.
- 17 Con lettera datata [*riservato*], notificata via e-mail alla ricorrente lo stesso giorno, il direttore esecutivo dell'EASO, in qualità di autorità abilitata a concludere i contratti di lavoro [...], ha informato la ricorrente della sua intenzione di recedere dal contratto e l'ha invitata a presentare le sue osservazioni scritte entro due settimane (in prosieguo: la "lettera d'intenti").
- 18 La presente lettera era motivata nei seguenti termini:

“La risoluzione del Suo contratto si basa su una completa rottura del rapporto di fiducia tra Lei e l'EASO a causa dei problemi individuati in relazione alla Sua condotta all'interno del servizio, che non solo incidono in modo significativo sul livello delle Sue prestazioni in qualità di titolare dell'incarico, con un impatto negativo sugli interessi del servizio, ma costituiscono anche un forte indizio di una violazione di una serie di obblighi a Lei incombenti in qualità di membro del personale dell'EASO ai sensi dello [Statuto del personale] e delle [Condizioni di impiego degli altri agenti dell'Unione europea (di seguito "RAA")]. Tali problemi possono essere classificati in base ai seguenti motivi, che non sono esaustivi:

- a) ricorrenti problemi di comunicazione nelle interazioni con i colleghi, incluso il management;
- (b) comportamenti inappropriati persistenti nei confronti di determinati membri del personale dell'EASO;
- (c) uso frequente di tecniche intimidatorie nella comunicazione scritta;
- d) rifiuto persistente e ingiustificato di ottemperare alle istruzioni dei superiori;
- (e) l'esposizione dell'EASO al rischio di perdite finanziarie dovute alla tua insubordinazione e al tuo comportamento ostruzionistico;
- (f) mancanza di rispetto per le linee di reporting stabilite e inutile escalation di questioni banali all'alta dirigenza, compreso il direttore esecutivo dell'EASO];

- g) la trasmissione inutile e continua dei problemi a più attori, con conseguente notevole carico di lavoro e grave rischio di danno alla reputazione dell'[EASO];
- (h) violazione del dovere di riservatezza e di conformità alle norme applicabili in materia di protezione dei dati personali.”

- 19 Con e-mail datata [*riservato*], la ricorrente ha presentato le sue osservazioni scritte sulla lettera di intenti. Su sua richiesta, si è tenuta anche una riunione a distanza il [*riservato*], alla quale hanno partecipato il suo avvocato, il direttore esecutivo dell'AUEA, il capo del dipartimento legale dell'AUEA e lei stessa, durante la quale ha potuto presentare le sue osservazioni orali.
- 20 Con la decisione [impugnata], il direttore esecutivo dell'AUEA ha risolto il contratto di agente temporaneo della ricorrente, sulla base dell'articolo 47, lettera b), punto ii), del [RAA], per rottura irreparabile del rapporto di fiducia tra quest'ultima e l'AUEA, ripetendo e integrando le motivazioni esposte nella lettera di intenti, con un preavviso di tre mesi, esonerandola tuttavia dall'adempimento di tale preavviso.
- 21 Il 13 maggio 2022, il ricorrente ha presentato un reclamo ai sensi dell'articolo 90, paragrafo 2, dello Statuto dei funzionari contro la decisione [impugnata]. Tale reclamo è stato respinto con decisione del 13 settembre 2022.

Il procedimento dinanzi alla Corte e la sentenza impugnata

- 3 Con ricorso depositato presso la cancelleria del Tribunale il 22 dicembre 2022, la ricorrente ha chiesto, da un lato, l'annullamento della decisione impugnata e, dall'altro, il risarcimento dei danni materiali e morali che avrebbe subito a causa di tale decisione.
- 4 A sostegno delle sue conclusioni, la ricorrente ha dedotto tre gruppi di motivi che il Tribunale ha ricomposto in sei motivi, fondati:
- il primo, della violazione del diritto al contraddittorio;
 - il secondo, della violazione del principio di riservatezza delle indagini da parte dell'Ufficio europeo per la lotta antifrode (OLAF) e dell'articolo 22 bis dello Statuto dei funzionari;
 - il terzo, della violazione del diritto alla buona amministrazione e del dovere di imparzialità;
 - il quarto, della violazione dell'articolo 12a dello Statuto, dello sviamento di potere nonché di un manifesto errore di valutazione circa l'origine della presunta rottura del rapporto di fiducia;
 - il quinto, di manifesto errore di valutazione nonché di violazione del principio di proporzionalità e dell'articolo 1^{sexies}, comma 2, dello Statuto;
 - il sesto, della violazione delle norme sulla protezione dei dati personali.
- 5 Con la sentenza impugnata, il Tribunale ha respinto integralmente il ricorso.

Le conclusioni delle parti

- 6 Con il suo ricorso, la ricorrente chiede alla Corte:
- annullare la sentenza impugnata;

- rinviare la causa alla Corte affinché si pronunci sul ricorso, e
- condannare l'AUEA a tutte le spese, ai sensi dell'articolo 184 del regolamento di procedura della Corte.

7 L'AUEA chiede alla Corte:

- di respingere il ricorso e
- condannare il ricorrente a tutte le spese.

In appello

Sulla ricevibilità del ricorso

Argomentazioni delle parti

8 L'AUEA sostiene che il ricorso è irricevibile. Essa sottolinea che un ricorso deve indicare con precisione gli elementi contestati della sentenza di cui si chiede l'annullamento nonché gli argomenti giuridici specificamente a sostegno di tale domanda e che un ricorso privo di tali caratteristiche non è suscettibile di una valutazione giuridica che consenta alla Corte di svolgere il suo compito nella materia in esame e di esercitare il suo controllo di legittimità. Tuttavia, la ricorrente si limiterebbe a presentare un unico motivo di ricorso, i cui sviluppi non sarebbero altro che una raccolta di argomenti presentati a catena, senza struttura e senza un chiaro riferimento al motivo di ricorso specifico dedotto, e senza spiegazione di ciò che la ricorrente intende dimostrare.

9 TO conclude che il ricorso è ammissibile.

Valutazione della Corte

10 Secondo una giurisprudenza costante, dall'articolo 256, paragrafo 1, secondo comma, 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, paragrafo 2, del regolamento di procedura, risulta che l'impugnazione deve indicare con precisione gli elementi contestati della sentenza di cui il ricorrente chiede l'annullamento nonché gli argomenti di diritto specificamente dedotti a sostegno di tale impugnazione (v. sentenze del 16 dicembre 2020, [Consiglio/K. Chrysostomides & Co. e a.](#), C-597/18 P, C-598/18 P, C-603/18 P e C-604/18 P, EU:C:2020:1028, punto 127, e del 4 ottobre 2024, [thyssenkrupp/Commissione](#), Un'impugnazione priva di tali caratteristiche non può essere oggetto di una valutazione giuridica che consenta alla Corte di svolgere la sua missione nella materia in esame e di esercitare il suo controllo di legittimità (sentenza dell'11 gennaio 2024, Foz/Consiglio, C-524/22 P, EU:C:2024:23, punto 27 e giurisprudenza ivi citata).

11 In primo luogo, occorre rilevare che, nel suo ricorso, la ricorrente individua i punti della sentenza impugnata che critica e spiega l'oggetto della sua critica. Sebbene sia vero che essa omette di indicare il fondamento giuridico di numerose delle sue censure, tale omissione non è sistematica. Pertanto, essa invoca espressamente lo snaturamento dei fatti che vizierebbe i punti 132, 133, 199 o 213 della sentenza impugnata o l'errore di diritto che il Tribunale avrebbe commesso ai punti da 228 a 230 della stessa sentenza. Di conseguenza, l'AUEA non è legittimata a sostenere che il ricorso sia irricevibile nel suo complesso.

12 In secondo luogo, sebbene il «motivo unico» di ricorso comprenda una serie di argomenti presentati non tematicamente, bensì nell'ordine in cui è stata letta la sentenza impugnata, tale presentazione, sufficientemente chiara, non impedisce alla Corte di esercitare il suo controllo sulla legittimità di tale sentenza e non giustifica pertanto il rigetto del ricorso in quanto irricevibile.

13 Da quanto precede consegue che i motivi di irricevibilità sollevati dall'AUEA devono essere respinti.

Sulla tesi fondata sull'inefficacia del "mezzo unico" nel suo complesso

Argomentazioni delle parti

- 14 Secondo l'AUEA, il ricorso dovrebbe essere respinto perché tutte le censure sollevate dalla ricorrente sono inconferenti. Quest'ultima, infatti, si limita a criticare il ragionamento del Tribunale in merito ad alcuni degli otto motivi in base ai quali tale ente ha ritenuto che il rapporto di fiducia fosse definitivamente rotto e ha licenziato la ricorrente. Di conseguenza, anche se il "motivo unico" dovesse essere accolto, ciò non inciderebbe sulla decisione del Tribunale, poiché gli altri motivi della decisione impugnata, non contestati, rimarrebbero comunque validi.
- 15 La ricorrente ritiene, al contrario, che le censure da essa sollevate, se accolte, siano idonee ad influenzare l'esito della controversia e, pertanto, a giustificare l'annullamento della sentenza impugnata.

Valutazione della Corte

- 16 Occorre ricordare che, nell'ambito di un'impugnazione, un motivo inoperante è un motivo che, anche se fondato, non comporterebbe l'annullamento della sentenza impugnata (sentenza del 30 maggio 2018, Azoulay e a./Parlamento, C-390/17 P, EU:C:2018:347, punto 30).
- 17 Tuttavia, questo non è il caso del "motivo unico" sollevato dalla ricorrente nel suo ricorso.
- 18 La decisione impugnata afferma che la risoluzione del contratto della ricorrente "si basa su una completa rottura del rapporto di fiducia" tra la ricorrente e l'AUEA ed elenca gli otto motivi di tale rottura. Tali motivi, nel loro insieme, hanno contribuito alla rottura del rapporto di fiducia tra la ricorrente e il suo datore di lavoro. Ciascuno di essi non costituisce pertanto un motivo autonomo per la decisione impugnata.
- 19 Di conseguenza, qualora la Corte dovesse constatare che il Tribunale ha erroneamente respinto alcune delle censure sollevate dalla ricorrente nei confronti della decisione impugnata, tale constatazione non sarebbe influente sulla valutazione da parte del Tribunale della legittimità della decisione impugnata.
- 20 Occorrerebbe infatti esaminare se le altre motivazioni di tale decisione possano essere sufficienti a giustificare da sole, o anche considerate nel loro complesso, la rottura totale del rapporto di fiducia lamentato dall'AUEA.
- 21 Tuttavia, un siffatto esame, che verte sulla legittimità della decisione impugnata e non su quella della sentenza impugnata, potrebbe aver luogo solo dopo l'annullamento di tale sentenza da parte della Corte e il rinvio della causa al Tribunale, a meno che la Corte non ritenga di poter statuire essa stessa sul ricorso in primo grado.
- 22 Pertanto, l'AUEA non può legittimamente sostenere che il ricorso, anche supponendo che il suo unico motivo di impugnazione fosse fondato, non potrebbe comportare l'annullamento della sentenza impugnata e sarebbe pertanto inefficace.

Sull'argomento relativo all'inesattezza della presentazione dei fatti nella sentenza impugnata

Argomentazioni delle parti

- 23 La ricorrente contesta al Tribunale di aver omesso, nella parte della sentenza impugnata relativa ai fatti della controversia, di menzionare fatti importanti che essa aveva sottoposto alla valutazione del Tribunale.
- 24 In primo luogo, la Corte non ha esposto il contesto della controversia, vale a dire le molestie subite dalla ricorrente da parte del suo collega AB per due anni e la denigrazione sistematica dei suoi superiori, su istigazione del direttore generale o del suo superiore gerarchico diretto e con la complicità passiva del responsabile del dipartimento delle risorse umane dell'AUEA all'epoca dei fatti.

- 25 In secondo luogo, il Tribunale non ha preso in considerazione il fatto che la ricorrente era responsabile della gestione di un bilancio di circa 900.000 euro destinato alle missioni operative dell'AUEA e che, a tale titolo, doveva verificare ogni settimana la conformità delle richieste di rimborso spese dei colleghi in missione in collaborazione con il suo collega AB del dipartimento finanziario.
- 26 In terzo luogo, il Tribunale non ha menzionato nella sentenza impugnata che, a partire dalla fine del 2019, poco dopo il suo arrivo in servizio, si era verificato un primo incidente tra lei e il suo collega AB nell'ambito dell'esercizio di fatturazione settimanale, dopo che la ricorrente aveva scoperto, per diversi viaggi, fatture doppie non rilevate da AB, il che aveva suscitato l'ostilità di quest'ultima. Il Tribunale non ha inoltre tenuto conto del fatto che, a partire dall'inizio del 2020, la ricorrente si era lamentata in diverse occasioni con il suo responsabile gerarchico EF del comportamento e dello stile di comunicazione di AB. Se avesse tenuto conto di tale contesto, il Tribunale non sarebbe giunto alla conclusione che la ricorrente fosse la fonte dei fatti da lei lamentati.
- 27 In quarto luogo, la Corte non ha menzionato né preso in debita considerazione tutti i fatti di cui essa è stata vittima e di cui ha redatto un elenco non esaustivo in una nota indirizzata all'AUEA il 15 dicembre 2022, figurante nell'allegato A 24 del ricorso di primo grado.

- 28 L'AUEA sostiene che la censura relativa ai fatti della controversia, come esposti nella sentenza impugnata, deve essere respinta.

Valutazione della Corte

- 29 Come risulta dall'articolo 117 del regolamento di procedura del Tribunale, la sentenza contiene un'«esposizione sommaria dei fatti». Per tale motivo, il Tribunale non è tenuto a ripetere tutti i fatti invocati dai ricorrenti (v., in tal senso, ordinanza del 25 giugno 2009, [Srinivasan/Mediatore](#), C-580/08 P, EU:C:2009:402, punti 21 e 22).
- 30 Il carattere sommario dell'esposizione dei fatti richiesta dal regolamento di procedura del Tribunale giustifica a fortiori l'omissione, da parte della sentenza impugnata, di fatti che, in assenza di elementi di prova forniti dalla ricorrente, non possono essere considerati debitamente dimostrati o che la ricorrente non ha incluso nell'argomentazione giuridica del suo ricorso in primo grado, come l'incidente asseritamente verificatosi nell'ambito dell'esercizio di fatturazione settimanale del 2019 o altri fatti menzionati solo nell'allegato A 24 di tale ricorso, nonché fatti privi di un nesso diretto con l'oggetto della controversia, come l'importo del bilancio di cui la ricorrente era responsabile della gestione nell'esercizio delle sue funzioni.
- 31 Inoltre, non si può contestare alla Corte di aver fornito una descrizione frammentaria o parziale dei fatti della controversia, per non aver constatato, come sostenuto nel ricorso in esame ma contestato nel controricorso, che la ricorrente fosse stata vittima di molestie psicologiche. Infatti, lo scopo dei fatti della controversia è quello di descrivere i fatti in modo obiettivo, senza attenuarli in questa fase alla luce delle affermazioni delle parti.
- 32 Da quanto precede consegue che la critica relativa alla presentazione del contesto fattuale della controversia nella sentenza impugnata deve essere respinta.

Sul “solo motivo” di ricorso

Argomentazioni delle parti

- 33 La ricorrente afferma di dedurre, a sostegno del suo ricorso, «un unico motivo di ricorso, fondato sullo snaturamento dei fatti operato dalla sentenza impugnata e su manifesti errori di valutazione e contraddizioni che danno luogo a un'errata motivazione in diritto, nonché sulla mancata presa in considerazione di tutti i documenti del fascicolo, sulla violazione del principio della libera

amministrazione della prova e della nozione di concordanza probatoria e, pertanto, sulla violazione delle norme relative all'onere della prova, nonché sulla mancata presa in considerazione di tutti i motivi di ricorso della ricorrente».

- 34 La ricorrente sostiene che, al punto 132 della sentenza impugnata, il Tribunale ha snaturato l'e-mail che AB le ha inviato il 19 marzo 2020. In primo luogo, dopo aver ammesso che tale e-mail conteneva "osservazioni inappropriate", il Tribunale avrebbe dovuto considerarla un indizio di molestie. In secondo luogo, il Tribunale ha snaturato tale documento presentandolo come un elemento isolato e non nel suo contesto. A tal proposito, il Tribunale ha omesso di menzionare il comportamento ostile di AB, manifestatosi poco dopo l'arrivo della ricorrente in servizio, quando quest'ultima ha segnalato errori che AB non aveva rilevato. La ricorrente ha inoltre sottolineato, nella sua richiesta di assistenza allegata come allegato A 18 al suo ricorso in primo grado, le ripetute provocazioni a cui sarebbe stata sottoposta da AB. Quest'ultima avrebbe inviato alla ricorrente un'altra e-mail malevola il 2 aprile 2020, citata al punto 15 dell'allegato B 5 del controricorso.
- 35 Lo snaturamento dei fatti operato dal Tribunale è confermato dal punto 133 della sentenza impugnata, in cui, non avendo esaminato i documenti del fascicolo, tale giudice ha ipotizzato, tra AB e la ricorrente, un contesto di tensione anteriore alla comunicazione di posta elettronica di AB di fine 2019, mentre dal fascicolo emerge che solo AB aveva espresso dichiarazioni offensive.
- 36 Al punto 135 della sentenza impugnata, il Tribunale non ha tratto tutte le conseguenze giuridiche dall'e-mail di EF, responsabile gerarchico del ricorrente, datata 19 marzo 2020, in particolare non rilevando che l'e-mail ingiuriosa di AB era stata inviata al ricorrente solo poche ore dopo quella di EF. Pertanto, il Tribunale non ha tenuto conto del contesto in modo coerente, il che ha evidenziato l'ostilità di AB nei confronti del ricorrente.
- 37 Ai punti 137 e 138 della sentenza impugnata, il Tribunale non ha tenuto conto del carattere minaccioso e offensivo della e-mail inviata da EF alla ricorrente il 16 dicembre 2020, e-mail che di per sé rivelerebbe molestie psicologiche.
- 38 Invece di prendere in considerazione tutti gli elementi del caso, la Corte lo ha "frammentato" e ha ignorato il fatto che le molestie possono derivare dalle azioni di più persone. Ha quindi commesso un manifesto errore di valutazione e ha distorto le prove.
- 39 Ai punti da 139 a 141 della sentenza impugnata, il Tribunale ha commesso un errore manifesto nel ritenere che la ricorrente, con il suo atteggiamento, avrebbe potuto causare una certa irritazione ai suoi colleghi, in particolare al suo superiore gerarchico EF. Contrariamente a quanto affermato dal giudice di primo grado al punto 140 della sentenza impugnata, la ricorrente non ha formulato alcuna minaccia quando, nella sua e-mail dell'8 dicembre 2020, ha preso in considerazione l'idea di adire un altro organo decisionale al fine di ottenere, dopo essere stata esposta per nove mesi a condizioni di lavoro degradanti, la tutela del suo diritto a lavorare in un ambiente sano. Menzionare le minacce formulate dalla ricorrente costituirebbe uno snaturamento dei documenti del fascicolo. Il Tribunale non ha tenuto conto di tutte le prove presentate e, in particolare, del fatto che la ricorrente avesse già scritto al suo responsabile gerarchico, prima della sua e-mail dell'8 dicembre 2020, per chiedergli di intervenire e porre fine al comportamento ostile di AB nei suoi confronti, e del fatto che tale richiesta fosse rimasta senza risposta. Dopo essere stata minacciata da EF in una e-mail del 16 dicembre 2020, la ricorrente avrebbe ritenuto normale informare l'ufficio risorse umane dell'AUEA di questo conflitto sul posto di lavoro. L'e-mail che avrebbe inviato a tale ufficio lo stesso giorno era priva di qualsiasi minaccia da parte di quest'ultimo, così come l'e-mail che avrebbe successivamente inviato al direttore generale dell'AUEA, in assenza di una reazione concreta da parte dell'ufficio risorse umane.
- 40 Il Tribunale ha commesso un errore anche al punto 199 della sentenza impugnata, in quanto ha ammesso che l'AUEA aveva giustamente criticato la ricorrente per aver contattato numerose parti interessate in un breve lasso di tempo, sollevando accuse gravi e infondate. Non era ingiustificato che la ricorrente si rivolgesse al suo superiore gerarchico, poi al servizio risorse umane e, in ultima istanza, al direttore

generale di tale agenzia, per porre fine a una situazione dannosa causata dall'ostilità di un collega per nove mesi. Ritenendo che la ricorrente fosse all'origine delle lamentele da lei lamentate, il Tribunale ha snaturato gli elementi di prova del fascicolo. Di conseguenza, la giurisprudenza citata al punto 200 della sentenza impugnata non è applicabile al caso di specie.

- 41 Menzionando, ai punti 15 e 197 della sentenza impugnata, l'avviso di posto vacante emesso nell'ambito della procedura EASO/2021/TA/007, volta all'assunzione di agenti temporanei di grado AST 3, il Tribunale ha omesso di rilevare che lo svolgimento di tale procedura era stato presentato dalla ricorrente, al punto 72 del suo ricorso in primo grado, come indizio delle molestie di cui ella sosteneva di essere vittima. Infatti, sebbene la ricorrente avesse superato con successo lo stesso concorso l'anno precedente e fosse quindi comparsa nella lista di riserva di tale concorso per un anno, non era stata nemmeno selezionata l'anno successivo per sostenere la prova scritta o l'esame. Il Tribunale ha menzionato tale procedura solo per constatare che la ricorrente aveva lamentato presso il servizio di controllo interno di essere stata ingiustamente esclusa.
- 42 Ai punti 219 e 223 della sentenza impugnata, il Tribunale ha ignorato il conflitto di interessi, esposto ai punti 74 e 153 del ricorso di primo grado, derivante dal fatto che il capo del dipartimento legale dell'AUEA ha agito anche nella presente controversia in qualità di responsabile della protezione dei dati (RPD). Tuttavia, tale conflitto di interessi, ignorato dal Tribunale, ha avuto un'influenza sulla decisione impugnata.
- 43 Il Tribunale ha commesso un errore manifesto nell'affermare, ai punti 233 e 234 della sentenza impugnata, che il ricorrente non aveva in alcun modo rischiato di essere identificato come colui che aveva segnalato all'OLAF le spese di missione dell'OP in Grecia. Il ricorrente, infatti, era stato l'unico responsabile delle spese di missione in tale Stato membro. Inoltre, l'autorità abilitata a concludere i contratti di lavoro aveva chiaramente identificato il ricorrente come colui che aveva segnalato le spese nella decisione impugnata, avendo rilevato che il fatto che la segnalazione all'OLAF non avesse avuto seguito metteva in dubbio la buona fede del ricorrente nel respingere la domanda di rimborso delle spese in questione.
- 44 Ai punti 205, 210 e 213 della sentenza impugnata, il Tribunale si è basato sui presunti problemi di comunicazione della ricorrente nella sua precedente posizione per ritenere che l'AUEA avesse giustamente negato la sua ulteriore mobilità, considerando che il suo precedente trasferimento le era stato concesso come seconda e ultima possibilità. Tuttavia, la ricorrente non ha riscontrato problemi di comunicazione nella sua precedente posizione, se non in via del tutto temporanea, durante il periodo di acclimatamento a tale posizione, come risulta dall'allegato A 27 del suo ricorso in primo grado, che il Tribunale ha ignorato. Esso si è basato, al punto 210 della sentenza impugnata, su una lettura fuorviante e troncata di un'e-mail del responsabile gerarchico della ricorrente nella sua precedente posizione. Il Tribunale ha inoltre ignorato gli allegati A 28 e A 30 di tale ricorso, dai quali risulta che il suo trasferimento era stato deciso di comune accordo con il dipartimento. Pertanto, la Corte ha snaturato gli elementi di prova del caso di specie, richiamandosi, al punto 213 della sentenza impugnata, ai problemi di comunicazione incontrati dalla ricorrente nella sua precedente posizione e qualificando il trasferimento a cui era stata sottoposta come una «seconda possibilità».
- 45 I punti da 228 a 230 della sentenza impugnata sono viziati da un errore di diritto. In primo luogo, la ricorrente non era tenuta a informare il Direttore esecutivo dell'AUEA del suo stato di salute durante il colloquio preparatorio al licenziamento. In secondo luogo, un medico nominato da tale agenzia era l'unico competente ad accertare il suo stato di salute, cosa che non è mai stata richiesta dall'AUEA. A tale riguardo, la ricorrente sostiene inoltre di aver prestato il suo consenso esplicito affinché il Tribunale accedesse ad alcuni elementi della sua cartella clinica, al fine di valutare la veridicità delle sue dichiarazioni e la realtà del peggioramento delle sue condizioni a seguito delle molestie psicologiche a cui era stata sottoposta, ma che il Tribunale non ha risposto a tale offerta di prova.
- 46 L'AUEA conclude che l'unico motivo di ricorso deve essere respinto.

Valutazione della Corte

- 47 In via preliminare, occorre ricordare che, secondo una giurisprudenza costante, dall'articolo 256 TFUE e dall'articolo 58, primo comma, dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea deriva che il Tribunale è competente in via esclusiva, da un lato, ad accertare i fatti, salvo il caso in cui l'inesattezza materiale dei suoi accertamenti risulti dagli atti sottopostigli, e, dall'altro, a valutare tali fatti. Quando il Tribunale ha accertato o valutato i fatti, la Corte è competente, ai sensi dell'articolo 256 TFUE, a controllare la qualificazione giuridica di tali fatti e le conseguenze giuridiche che ne ha tratto il Tribunale. La Corte non è quindi competente ad accertare i fatti né, in linea di principio, ad esaminare gli elementi di prova che il Tribunale ha accolto a sostegno di tali fatti. Tale valutazione non costituisce pertanto, salvo in caso di snaturamento di tali elementi, una questione di diritto soggetta, in quanto tale, al sindacato della Corte (sentenze del 6 marzo 2001, Connolly/Commissione, C-274/99 P, EU:C:2001:127, punto 114, e del 27 marzo 2025, XH/Commissione, C-91/23 P, EU:C:2025:219, punto 28).
- 48 Qualora un ricorrente denunci un siffatto snaturamento da parte del Tribunale, egli deve, ai sensi dell'articolo 256 TFUE, dell'articolo 58, primo comma, dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea e dell'articolo 168, paragrafo 1, lettera d), del regolamento di procedura della Corte, indicare con precisione gli elementi di prova che il Tribunale avrebbe snaturato e dimostrare gli errori di analisi che, nella sua valutazione, lo hanno condotto a tale snaturamento. Inoltre, secondo una giurisprudenza costante, uno snaturamento deve risultare in modo manifesto dagli atti di causa, senza che sia necessario procedere a una nuova valutazione dei fatti e delle prove (sentenza del 28 aprile 2022, [Changmao Biochemical Engineering/Commissione](#), C-666/19 P, EU:C:2022:323, punto 74 e giurisprudenza ivi citata).
- 49 Infine, è già stato ricordato, al punto 10 della presente sentenza, che, conformemente ai requisiti derivanti dall'articolo 256 TFUE, dall'articolo 58, primo comma, dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea nonché dagli articoli 168, paragrafo 1, lettera d), e 169 del regolamento di procedura della Corte, l'impugnazione deve indicare con precisione gli elementi contestati della sentenza di cui si chiede l'annullamento nonché gli argomenti di diritto che sostengono specificamente tale domanda, a pena di irricevibilità dell'impugnazione o del motivo di impugnazione in questione.
- 50 In primo luogo, la ricorrente sostiene che, pur riconoscendo come «inappropriate» le osservazioni contenute nell'e-mail inviata da AB il 19 marzo 2020, il Tribunale non ne ha tratto alcuna conseguenza giuridica, ignorando la giurisprudenza pertinente. Inoltre, ai punti 132 e 133 della sentenza impugnata, il Tribunale ha snaturato tale e-mail presentandola come un elemento isolato e fuori contesto e ha ignorato gli altri elementi di prova fornitigli. In particolare, il Tribunale non ha tenuto conto del comportamento ostile di AB, che si sarebbe manifestato per la prima volta poco dopo l'arrivo della ricorrente in servizio, durante un esercizio di fatturazione settimanale alla fine del 2019, e poi attraverso ripetuti incidenti provocati da AB, come testimoniato dall'e-mail inviata da quest'ultima il 2 aprile 2020. Il Tribunale ha inoltre ignorato, al punto 135 della sentenza impugnata, la circostanza, ritenuta dalla ricorrente particolarmente rivelatrice dell'ostilità di AB nei suoi confronti, che l'e-mail di quest'ultima del 19 marzo 2020 le fosse stata inviata solo poche ore dopo che il suo superiore gerarchico aveva invitato i due colleghi a modificare il loro modo di comunicare. Tutti questi elementi dimostrano, secondo la ricorrente, l'esistenza di molestie psicologiche esercitate nei suoi confronti da AB e non semplicemente "un contesto di tensione esistente tra i due colleghi", come erroneamente ritenuto dal Tribunale al punto 133 della sentenza impugnata.
- 51 Occorre ricordare che la nozione di «molestie psicologiche», ai sensi dell'articolo 12 bis, paragrafo 3, dello Statuto, è definita come «comportamento abusivo» che, da un lato, si manifesta sotto forma di comportamenti, parole, atti, gesti o scritti manifestati «in modo duraturo, ripetitivo o sistematico», il che implica che le molestie psicologiche devono essere intese come un processo che si svolge necessariamente nel tempo e presuppone l'esistenza di azioni ripetute o continue, «intenzionali», anziché «accidentali». D'altro canto, per rientrare nella nozione di «molestie psicologiche», tali comportamenti, parole, atti, gesti o scritti devono avere l'effetto di ledere la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona (sentenza del 2 giugno 2022, EM/Parlamento, C-299/21 P, EU:C:2022:429, punto 102 e giurisprudenza ivi citata).

- 52 Tuttavia, da un lato, non emerge chiaramente dagli atti di causa, esplicitamente individuati dalla ricorrente ai punti 18 e 19 del suo ricorso, che, affermando, al punto 132 della sentenza impugnata, che la ricorrente aveva prodotto una sola e-mail contenente commenti inappropriati formulati da AB, il Tribunale abbia snaturato o ignorato elementi di prova, in particolare l'e-mail del 2 aprile 2020. Dall'altro lato, nella parte in cui la ricorrente sostiene che il Tribunale ha altresì snaturato il contesto dell'e-mail del 19 marzo 2020, in particolare effettuando un'analisi errata della sequenza degli eventi verificatisi in tale data, è sufficiente constatare che, con tale argomento, la ricorrente chiede in realtà alla Corte di procedere a una nuova valutazione dei fatti, senza individuare gli elementi concreti che le consentirebbero di concludere per l'esistenza di uno snaturamento di tali fatti.
- 53 In tali circostanze, l'argomentazione del ricorrente non può essere accolta.
- 54 In secondo luogo, la ricorrente contesta al Tribunale di non aver preso in considerazione, ai punti 137 e 138 della sentenza impugnata, la natura, a suo avviso, dell'e-mail minacciosa e offensiva inviatale da EF, il suo superiore gerarchico, il 16 dicembre 2020, e sostiene che tale e-mail, da sola, riveli l'esistenza di molestie psicologiche. Inoltre, il Tribunale ha commesso un errore manifesto nel ritenere, ai punti da 139 a 141 della sentenza impugnata, che la ricorrente, attraverso le sue ripetute e insistenti richieste e le sue minacce di contattare direttamente il Direttore generale dell'AUEA, avrebbe potuto irritare il suo superiore gerarchico, EF. In realtà, la ricorrente non aveva in alcun modo minacciato quest'ultimo, manifestando, nella sua e-mail dell'8 dicembre 2020, la sua intenzione di adire un altro organo decisionale per far valere il suo diritto a lavorare in un ambiente sano, nonostante avesse subito condizioni di lavoro degradanti per nove mesi. Il Tribunale non ha tenuto conto del fatto che la ricorrente aveva chiesto a lungo e invano al suo superiore gerarchico di porre fine a questa situazione. Dopo l'e-mail di EF ricevuta il 16 dicembre 2020, non ha avuto altra scelta che deferire la questione all'ufficio risorse umane dell'AUEA. La ricorrente ritiene che i documenti del fascicolo relativi al suo rapporto con il suo superiore gerarchico siano stati distorti dal Tribunale.
- 55 Occorre rilevare che il Tribunale ha effettuato una valutazione sfumata di tale rapporto. Pertanto, ha innanzitutto rilevato, al punto 134 della sentenza impugnata, che il superiore gerarchico della ricorrente non era rimasto in silenzio dopo essere stato informato delle tensioni esistenti tra la ricorrente e AB, ma era intervenuto in due occasioni per porre rimedio alla situazione. Si ricorda in particolare, al punto 136 della sentenza impugnata, che, constatando la mancanza di miglioramento di tale rapporto, tale superiore aveva informato la ricorrente, nella sua e-mail del 16 dicembre 2020, che non avrebbe più lavorato con AB a partire dall'anno successivo. Il Tribunale ha riconosciuto, al punto successivo di tale sentenza, che il consiglio di non continuare a chiedere scuse scritte e di non dare seguito alle sue richieste, dato da EF alla ricorrente nella stessa e-mail del 16 dicembre 2020, avrebbe potuto essere percepito da quest'ultima come una minaccia. Tuttavia, la Corte ha ritenuto, ai paragrafi da 138 a 142 della sentenza impugnata, che il ricorrente non aveva fornito altre prove di minacce, che tale e-mail doveva essere inserita nel suo contesto, caratterizzato dalle ricorrenti richieste e minacce del ricorrente di contattare direttamente il Direttore generale dell'AUEA, che avevano potuto irritare EF, e che, in tali circostanze, detta e-mail non era sufficiente a dimostrare l'esistenza di molestie psicologiche nei confronti del ricorrente.
- 56 Come ricordato ai punti 47 e 48 della presente sentenza, la valutazione dei fatti e delle prove non è soggetta al controllo della Corte nell'ambito di un ricorso, salvo che il loro snaturamento risulti chiaramente dagli atti di causa, senza che sia necessario procedere a una nuova valutazione.
- 57 Tuttavia, anche se si potesse effettuare una valutazione diversa da quella del Tribunale degli elementi di prova contenuti nel fascicolo relativi al rapporto della ricorrente con il suo superiore gerarchico EF, un simile snaturamento non appare, in ogni caso, manifesto, senza che sia necessario procedere a una nuova valutazione dei fatti e delle prove. L'argomento basato sullo snaturamento degli elementi di prova sopra menzionati deve, pertanto, essere respinto, conformemente alla giurisprudenza richiamata al punto 48 della presente sentenza.
- 58 In terzo luogo, la ricorrente sostiene che il Tribunale, esaminando separatamente ma non congiuntamente le sue denunce nei confronti delle persone del suo ambiente professionale, ha frainteso la natura delle

molestie psicologiche e, in particolare, la possibilità che queste potessero essere commesse da più persone. Occorre rilevare che una critica così imprecisa, che, in particolare, non fa espresso riferimento ad alcun punto della sentenza impugnata, non consente alla Corte di valutarne la fondatezza e, pertanto, non soddisfa i requisiti stabiliti dalla giurisprudenza richiamata al punto 49 della presente sentenza. In ogni caso, l'affermazione secondo cui il Tribunale non avrebbe preso in considerazione tutti i rapporti della ricorrente con AB ed EF è contraddetta dal punto 143 della sentenza impugnata, in cui il Tribunale ha ritenuto che, sebbene alcuni commenti formulati da queste due persone potessero essere percepiti come inappropriati o minacciosi, essi «non erano sufficienti a caratterizzare un clima di molestie psicologiche».

59 In quarto luogo, la ricorrente contesta al Tribunale di aver ignorato l'ulteriore prova dell'esistenza di molestie psicologiche nei suoi confronti, che sarebbe rappresentata dal fatto che è stata esclusa dalla procedura di assunzione per agenti temporanei di grado AST 3 nel 2021, nonostante figurasse nella lista di riserva risultante dalla procedura di assunzione per lo stesso grado dell'anno precedente. È vero che, sebbene il Tribunale abbia menzionato nella sezione "Antefatti della controversia", al punto 15 della sentenza impugnata, la decisione di non accogliere la candidatura della ricorrente in tale procedura, non ne ha tuttavia tenuto conto, nella motivazione della sentenza, nel valutare l'esistenza delle presunte molestie psicologiche.

60 Tuttavia, la ricorrente non ha menzionato tale decisione a sostegno delle sue accuse di molestie psicologiche nel suo ricorso in primo grado. Di conseguenza, non si può contestare al Tribunale di non aver menzionato la procedura di assunzione organizzata nel 2021 nella motivazione della sentenza impugnata, né, a fortiori, di aver snaturato i fatti della controversia su tale punto. Posto che il fatto di non essere stata selezionata per tale procedura possa essere attribuito al parere sfavorevole che i superiori gerarchici della ricorrente avevano nei suoi confronti, non spetta alla Corte, nella sua veste di giudice d'appello, sostituirsi al Tribunale nell'effettuare una siffatta valutazione di fatto, la quale non sarebbe, in ogni caso, sufficiente a considerare il rigetto della domanda della ricorrente per la procedura di assunzione del 2021 come prova di molestie psicologiche.

61 In quinto luogo, la ricorrente contesta il punto 199 della sentenza impugnata, nella parte in cui il Tribunale vi ha ammesso che l'AUEA le aveva giustamente contestato di «aver contattato in un breve lasso di tempo numerose parti, talvolta incompetenti a conoscere delle sue controversie, formulando accuse gravi e infondate». Tuttavia, occorre rilevare che il Tribunale si è limitato, in tale punto, a richiamare la censura mossa alla ricorrente dall'AUEA, senza pronunciarsi sulla fondatezza di tale censura. La censura della ricorrente avverso tale punto della sentenza impugnata è pertanto inoperante.

62 Se è vero che il Tribunale ha ritenuto plausibile il comportamento contestato alla ricorrente dall'AUEA, ciò è avvenuto al punto 202 e non al punto 199 della sentenza impugnata. Inoltre, la ricorrente lamenta, senza specificarlo, uno snaturamento dei fatti da parte del Tribunale, limitandosi a sostenere di non aver preso in considerazione tutti gli elementi di prova a sua disposizione. In ogni caso, occorre ricordare ancora una volta che il Tribunale può accogliere la censura relativa allo snaturamento dei fatti solo se questa è manifesta, il che è palesemente assente sul punto.

63 In sesto luogo, la ricorrente sostiene che il Tribunale ha snaturato i fatti, in particolare al punto 213 della sentenza impugnata, menzionando i problemi di comunicazione da lei incontrati nel suo precedente incarico e qualificando il suo trasferimento come una «seconda opportunità».

64 Tuttavia, occorre rilevare che, al punto 213 della sentenza impugnata, il Tribunale si è limitato a ritenere che tale riferimento e tale descrizione nella decisione controversa non fossero viziati da un manifesto errore di valutazione. Il Tribunale è giunto a tale conclusione dopo aver constatato, ai punti da 207 a 210 della sentenza impugnata, in primo luogo, che la relazione di fine periodo di prova e la relazione di valutazione del 2019 della ricorrente facevano riferimento a problemi di integrazione da lei riscontrati nella sua precedente posizione, in secondo luogo, che tali problemi erano stati nuovamente ribaditi nella relazione di valutazione del 2020, in terzo luogo, che, poiché le suddette relazioni erano divenute definitive, i fatti in esse contenuti dovevano essere considerati come accertati e, in quarto luogo, che, in un'e-mail inviata alla ricorrente il 21 marzo 2022, il suo superiore gerarchico nella sua precedente

posizione aveva confermato le difficoltà di comunicazione da lei incontrate. Alla luce di tali elementi, la cui realtà il ricorrente non contesta, quest'ultimo non è legittimato a sostenere che il Tribunale abbia snaturato i fatti della controversia su questo punto o sia venuto meno al suo obbligo di motivazione.

- 65 In settimo luogo, la ricorrente contesta al Tribunale di aver ignorato il conflitto di interessi derivante, a suo dire, dal fatto che il responsabile del servizio giuridico dell'AUEA avesse anche la qualifica di responsabile della protezione dei dati. Tuttavia, i punti 219 e 223 di tale sentenza, cui essa fa riferimento, non menzionano affatto tale conflitto di interessi. Inoltre, gli argomenti della ricorrente non consentono di comprendere né in cosa consista il presunto conflitto di interessi da essa invocato, né in che modo esso, anche se fosse dimostrato, avrebbe influenzato la decisione impugnata. Tale argomento deve pertanto essere respinto.
- 66 In ottavo luogo, la ricorrente critica, da un lato, i punti da 228 a 230 della sentenza impugnata e, dall'altro, i punti 233 e 234 di tale sentenza. Occorre rilevare che tali punti figurano nella risposta di merito del Tribunale al sesto motivo di impugnazione del ricorso di primo grado, dopo che il Tribunale ha respinto tale motivo, al punto 226 della sentenza impugnata, in termini non criticati nell'impugnazione, in quanto in parte irricevibile e in parte inoperante. Di conseguenza, i motivi per i quali, ai punti da 227 a 238, il Tribunale ha respinto nel merito tale motivo di impugnazione sono superflui.
- 67 Tuttavia, dalla giurisprudenza costante della Corte emerge che le censure mosse contro la motivazione superflua di una decisione del Tribunale non possono comportare l'annullamento di tale decisione e sono pertanto inconferenti (sentenza del 25 febbraio 2021, [Dalli/Commissione](#) , C-615/19 P, EU:C:2021:133, punto 103 e giurisprudenza ivi citata).
- 68 Pertanto, tutte le censure della ricorrente dirette contro i punti 228-230 e 233 e 234 della sentenza impugnata devono essere respinte in quanto inconferenti.
- 69 Da tutto quanto precede consegue che il ricorso, accolto nel suo unico motivo, deve essere respinto in quanto in parte irricevibile e in parte infondato.

Sui costi

- 70 Ai sensi dell'articolo 138, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia, reso applicabile al procedimento di impugnazione in forza dell'articolo 84, paragrafo 1, del medesimo regolamento, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché l'AUEA ne ha fatto domanda, TO, rimasta soccombente, dev'essere condannata alle spese.

Per tali motivi, la Corte (Sesta Sezione) dichiara e ordina:

- 1) Il ricorso è respinto.**
- 2) TO è condannato alle spese.**

Ziemele

Kumin

Gervasoni

Così pronunciato in pubblica udienza a Lussemburgo il 16 ottobre 2025.

L'impiegato

Il Presidente della Camera

A. Calot Escobar

I. Ziemele

*
— Lingua procedurale: francese.