SENTENZA DEL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA
(Prima Sezione)
30 novembre 2009 *

«Funzione pubblica — Personale della Banca europea per gli investimenti — Valutazione — Promozione — Assicurazione malattia — Presa in carico di spese mediche — Molestie psicologiche — Dovere di sollecitudine — Ricorso per risarcimento danni — Competenza del Tribunale — Ricevibilità»

Nella causa F-55/08,

avente ad oggetto un ricorso proposto ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale della Banca europea per gli investimenti,

Carlo De Nicola, membro del personale della Banca europea per gli investimenti, residente in Strassen (Lussemburgo), rappresentato dall'avv. L. Isola,

ricorrente,

contro

Banca europea per gli investimenti, rappresentata dal sig. G. Nuvoli e dalla sig.ra F. Martin, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. A. Dal Ferro,

convenuta,

* Lingua processuale: l'italiano.

IL TRIBUNALE (Prima Sezione),

composto dai sigg. S. Gervasoni (relatore), presidente, H. Kreppel e H. Tagaras, giudici,

cancelliere: sig. R. Schiano, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 24 marzo 2009,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con ricorso depositato nella cancelleria del Tribunale il 5 giugno 2008, il sig. De Nicola chiede in particolare, in primo luogo, l'annullamento della decisione 14 dicembre 2007 con cui il comitato per i ricorsi della Banca europea per gli investimenti (in prosieguo: la «Banca») ha respinto il suo ricorso volto, da un lato, a riesaminare il giudizio analitico attribuitogli per il 2006 e, dall'altro, all'annullamento delle decisioni della Banca del 13 luglio 2007 relative alle promozioni attribuite per l'anno 2006, nella misura in cui esse non lo promuovono nella funzione D, in secondo luogo, l'annullamento del suo rapporto informativo del 2006 e delle decisioni del 13 luglio 2007 nella misura in cui esse non lo promuovono in detta funzione, in terzo luogo, la constatazione che egli è stato vittima di molestie psicologiche, in quarto luogo, la condanna della Banca al risarcimento dei danni che egli ritiene aver subìto a causa di tali molestie e, infine, l'annullamento della decisione di rifiuto di presa in carico di determinate spese mediche di laserterapia.

Contesto normativo

2 Conformemente agli artt. 9 e 266 CE, lo Statuto della Banca è stabilito con protocollo allegato al Trattato CE, di cui costituisce parte integrante.

3 L'art. 9, n. 3, lett. h), dello Statuto della Banca prevede che il consiglio dei governatori approvi il regolamento interno della Banca. Tale regolamento è stato approvato il 4 dicembre 1958 ed è stato soggetto a diverse modifiche. Il suo art. 29 dispone che i regolamenti relativi al personale della Banca siano stabiliti dal consiglio d'amministrazione.

4 Il 20 aprile 1960 il consiglio d'amministrazione ha approvato il regolamento del personale della Banca (in prosieguo: il «regolamento del personale»).

5 In forza dell'art. 14 del regolamento del personale, il personale della Banca è suddiviso in tre categorie, a seconda della funzione esercitata: la prima categoria include il personale direttivo ed è composta da due funzioni, la funzione «quadro direttivo» e la funzione C; la seconda categoria comprende il personale di concetto ed è suddivisa in tre funzioni: D, E e F; la terza categoria raggruppa il personale d'esecuzione ed è composta da quattro funzioni, G, H, I e K.

6 L'art. 22 del regolamento del personale dispone quanto segue:

«Ogni membro del personale è soggetto ad una valutazione annuale che gli viene comunicata. La procedura da seguire per procedere a tale valutazione è stabilita con decisione interna. Per le funzioni da C a K, l'avanzamento negli scatti consegue al merito professionale espresso dal giudizio globale della valutazione annuale».

7 L'art. 23 del regolamento del personale prevede che le promozioni comportano l'accesso ad una funzione superiore e sono decise in base al merito professionale.

8 Ai sensi dell'art. 41 del regolamento del personale:

«Tutte le controversie di carattere individuale tra la Banca e i membri del suo personale sono sottoposte alla Corte di giustizia delle Comunità europee.

Indipendentemente dall'azione intentata davanti alla Corte di giustizia, le controversie che non abbiano per oggetto l'applicazione di misure previste dall'art. 38 [relative al procedimento disciplinare] sono sottoposte, ai fini di amichevole composizione, alla commissione di conciliazione della Banca.

La commissione di conciliazione si compone di tre membri. (…)

La procedura di conciliazione si considera fallita, a seconda dei casi:

— (…);

— se, entro il termine di due settimane dalla data in cui è stata costituita, la commissione di conciliazione non perviene ad un accordo accettato da entrambe le parti».

9 Il personale della Banca è stato informato, con nota di servizio del 15 febbraio 2007, firmata dal segretario generale della Banca, del nuovo «[s]istema di valutazione del rendimento e [dello] sviluppo del personale da C a K per l'anno 2007» (in prosieguo: la «nota di servizio del 15 febbraio 2007»). Tale nota sancisce le disposizioni applicabili alla valutazione dei membri del personale rientranti nelle funzioni da C a K, come approvate dal comitato di direzione

della Banca. Una guida pratica sulla valutazione è stata acclusa nell'allegato 2 a tale nota (in prosieguo: la «guida pratica sulla valutazione»).

10 La guida pratica sulla valutazione prevede, relativamente al punto 1 E del rapporto informativo, che il giudizio espresso dal valutatore mediante lettere dell'alfabeto corrisponde ai seguenti significati:

A Rendimento eccezionale;

B+ Rendimento molto buono;

B Rendimento conforme alle aspettative;

C Rendimento che soddisfa la maggior parte delle aspettative, benché punti importanti vadano migliorati;

D Rendimento insoddisfacente.

11 Con comunicazione del 13 luglio 2007, relativa all'esercizio di valutazione del rendimento del 2006, sono state stabilite le disposizioni applicabili alla procedura di reclamo e i termini impartiti per l'esercizio di valutazione (in prosieguo: la «comunicazione relativa all'esercizio di valutazione»). Tale comunicazione prevede, al suo punto 1, che, in caso di grave obiezione da parte di un membro del personale relativamente alla sua valutazione annuale, ha luogo un secondo colloquio con il valutatore o con i valutatori. Se non si giunge a risolvere la controversia durante tale colloquio, il membro del personale deve chiedere, per iscritto o mediante e-mail, di incontrare il direttore o il direttore generale. Qualora il disaccordo persista, il membro del personale può chiedere che il suo caso sia sottoposto al comitato per i ricorsi.

12 Con decisione del 27 giugno 2006, allegata alla comunicazione relativa all'esercizio di valutazione, la Banca ha sottoposto al comitato per i ricorsi le disposizioni riguardanti la procedura. La decisione del 27 giugno 2006 dispone, nel suo punto 6, quanto segue:

«Nell'ambito dell'esercizio di valutazione, il [comitato per i ricorsi] è competente a:

i) annullare la procedura di valutazione e ogni affermazione contenuta nella scheda di valutazione e/o

ii) modificare i giudizi individuali (…) e il giudizio di merito derivante dalla valutazione generale del rendimento dell'interessato».

13 Una nota a pie' di pagina della decisione 27 giugno 2006 precisa che il riferimento ai «giudizi individuali» di cui al punto 6, ii), «riguarda i criteri delle schede di valutazione della funzione C».

14 Il punto 20 della decisione del 27 giugno 2006 prevede che «[l]e conclusioni del [comitato] sono vincolanti per le parti e la loro esecuzione dev'essere immediata (…), fatto salvo il diritto di presentare un ricorso dinanzi al Tribunale della funzione pubblica [dell'Unione] europea». Ai sensi del punto 21 della stessa decisione, «[l]e decisioni del presidente della Banca prese a seguito delle raccomandazioni del [comitato] sono immediatamente esecutive, fatto salvo il diritto di presentare un ricorso dinanzi al Tribunale della funzione pubblica [dell'Unione] europea».

15 Relativamente alle modalità di rimborso delle spese mediche sostenute dai membri del personale, il regolamento del personale prevede, nel suo art. 35, l'istituzione di un sistema di previdenza disciplinato da disposizioni interne. Le disposizioni interne applicabili alla presente controversia sono state adottate, conformemente al regolamento del personale, dal comitato di direzione il 1º gennaio 1988 (in prosieguo: le «disposizioni interne sull'assicurazione malattia»).

16 Ai sensi del punto III dell'allegato II delle disposizioni interne sull'assicurazione malattia:

«Qualora la Banca ritenga che le spese mediche siano eccessive, non siano necessarie, o qualora si tratti di spese non rimborsabili (...), essa può richiedere il parere del suo medico di fiducia, il quale può consultare il medico curante dell'assicurato o un altro medico da quest'ultimo designato. In caso di disaccordo tra i due medici e su richiesta dell'assicurato la Banca adotterà la sua decisione in base al parere reso dal medico designato, su sua domanda, dall'Ordine dei medici».

17 La Banca ha allegato al suo controricorso un documento intitolato «Politica in materia di rispetto della dignità della persona sul posto di lavoro». Tale documento, adottato nel 2003 dal comitato di direzione della Banca e comunicato al personale con nota di servizio, introduce una procedura interna dettagliata volta a trattare i casi di intimidazione e molestie. Esso prevede in particolare una fase informale di conciliazione della controversia e una procedura d'inchiesta confidata ad un comitato costituito da tre membri indipendenti, incaricato di emanare raccomandazioni al presidente della Banca. Detto documento non contiene alcuna definizione della nozione di molestie. In udienza, i rappresentanti della Banca hanno indicato che quest'ultima faceva riferimento, per l'applicazione del documento del 2003, agli standard internazionali più recenti in materia.

18 Per i funzionari delle Comunità europee, l'art. 12 bis, n. 3, dello Statuto ad essi applicabile (in prosieguo: lo «Statuto dei funzionari») definisce le molestie psicologiche come segue:

«Per "molestia psicologica" si intende ogni condotta inopportuna che si manifesti in maniera durevole, ripetitiva o sistematica attraverso comportamenti, parole, scritti, gesti e atti intenzionali che ledono la personalità, la dignità o l'integrità fisica o psichica di una persona».

19 Ai sensi dell'art. 24 dello Statuto dei funzionari:

«Le Comunità assistono il funzionario, in particolare nei procedimenti a carico di autori di minacce, oltraggi, ingiurie, diffamazioni, attentati contro la persona o i beni di cui il funzionario o i suoi familiari siano oggetto, a motivo della sua qualità e delle sue funzioni.

Esse risarciscono solidalmente il funzionario dei danni subiti in conseguenza di tali fatti, sempreché egli, intenzionalmente o per negligenza grave, non li abbia causati e non abbia potuto ottenerne il risarcimento dal responsabile».

Fatti all'origine della controversia

20 Il ricorrente è stato assunto dalla Banca il 1º febbraio 1992 nella funzione E, 1º scatto, in base ad un contratto a durata indeterminata con un previo periodo di prova di nove mesi. Prima della sua assunzione, egli era stato sottoposto ad una perizia psicologica condotta dal Centre de Psycologie Appliquée di Lussemburgo, con la quale si emetteva un parere favorevole alla sua candidatura per il posto da coprire.

21 Alla sua assunzione il ricorrente è stato assegnato al dipartimento «Studi finanziari» della direzione per gli studi. Poiché il suo rapporto di fine periodo di prova era stato molto positivo, il ricorrente veniva inquadrato nello scatto 5 della funzione E con effetto a decorrere dal 1º febbraio 1993. Nel suo rapporto informativo annuale relativo al 1992, il ricorrente ha parimenti beneficiato di una valutazione positiva, che giustificava l'attribuzione del giudizio analitico B.

22 Nel 1993 al ricorrente è stato affidato, in particolare, il compito complesso di colmare una lacuna nella gestione del portafoglio obbligazionario della Banca, vale a dire elaborare un modello matematico e indici che consentissero una rapida e sistematica valutazione della performance di tale portafoglio. In una nota del 3 settembre 1993, relativa alla valutazione della performance del portafoglio obbligazionario, il ricorrente ha descritto in modo critico l'evoluzione di tale portafoglio e la differenza tra il rendimento ottenuto dalla Banca e quello realizzato sul mercato, e ha proposto correttivi urgenti.

23 Nel dicembre 1993 il ricorrente è stato trasferito dalla divisione «Studi finanziari» alla divisione «Portafoglio obbligazionario», nel dipartimento «Tesoreria» della direzione delle finanze. Egli sostiene di essersi quotidianamente scontrato, a seguito di tale trasferimento, con quei colleghi e superiori che aveva criticato quando esercitava le sue funzioni presso la divisione «Studi finanziari» e che gestivano l'ingente portafoglio della Banca. A suo parere, i responsabili del dipartimento «Tesoreria» avrebbero ottenuto rendimenti finanziari molto scarsi rispetto ai rendimenti che il mercato obbligazionario consentiva di ottenere all'epoca. Tali responsabili avrebbero tentato, illegittimamente, di dissimulare le perdite subite con stratagemmi contabili o diffondendo documenti contenenti dati falsi o metodologicamente errati, e avrebbero realizzato numerose operazioni a termine a prezzi di favore a beneficio di controparti con cui essi avevano relazioni privilegiate. Il ricorrente spiega di aver rifiutato di contribuire a siffatte azioni e di aver resistito alle pressioni volte ad implicarlo in tali irregolarità.

24 Nel 1994 il servizio di revisione interna della Banca ha esaminato le attività della divisione «Portafoglio obbligazionario» e ne ha criticato la gestione sotto diversi aspetti, in particolare per la mancanza di una chiara strategia. Il ricorrente sostiene che il rapporto consecutivo a tale ispezione è stato limitato ad alcune operazioni e solo ad alcune valute, con esclusione di tutte quelle da esso denunciate.

25 Allo stesso tempo, è stato istituito un gruppo di lavoro ad hoc allo scopo di definire una nuova politica di gestione della liquidità. Nel dicembre 1994, a seguito delle proposte avanzate dal comitato di direzione sulla base delle conclusioni di tale gruppo di lavoro, il consiglio d'amministrazione ha deciso di trasformare il portafoglio obbligazionario, con effetto a decorrere dal 1º gennaio 1995, in un portafoglio d'investimento, gestito secondo il principio «Buy and Hold» («compra e mantieni») consistente nel mantenere le obbligazioni fino alla loro scadenza, e di procedere alla ristrutturazione di tale portafoglio.

26 All'inizio del 1995 l'attività relativa alle operazioni a termine è stata bloccata e ripresa solo nel maggio 1995, con l'arrivo di un nuovo direttore generale delle finanze, il sig. Karsenti. Nel mese di giugno 1995, il capo della divisione «Portafoglio obbligazionario», sig. B., è stato sospeso dalle sue funzioni. A seguito di una revisione esterna vertente sulla precedente gestione del portafoglio, realizzata da una società di controllo, revisione contabile e consulenza, la KPMG, egli è stato reintegrato nelle sue funzioni. All'inizio del 1996 egli è stato trasferito ad un'altra direzione. Nel gennaio 1996, la divisione «Portafoglio obbligazionario» è stata trasformata nell'unità «Gestione della liquidità obbligazionaria».

27 Il ricorrente sostiene di essere stato danneggiato, nelle sue valutazioni annuali, a causa del suo rifiuto di scendere a compromessi con i suoi superiori, di essere stato vittima di continue vessazioni, e che i collegi che avevano sollevato critiche sulla gestione del portafoglio obbligazionario sono stati soggetti a giudizi negativi nelle loro valutazioni annuali e sono stati infine costretti a dare le dimissioni. Secondo il ricorrente, i responsabili degli atti censurabili di cui è stato testimone, in particolare il capo della divisione «Portafoglio obbligazionario», sarebbero

invece stati trasferiti, ma, in seguito, sarebbero stati «compensati» con una o più promozioni.

28 Nei suoi rapporti informativi relativi al 1994, al 1995 e al 1996, compilati dal sig. Karsenti, il ricorrente ha ottenuto il giudizio analitico globale B.

29 Nell'ottobre 1997 il ricorrente ha chiesto di adire la commissione di conciliazione ex art. 41 del regolamento del personale in merito alla sua valutazione annuale per il 1996 e alla mancata proposta di promuoverlo alla funzione D. Nella sua relazione, tale commissione ha rilevato che, poiché la ricerca di una composizione amichevole non poteva giungere a buon fine, la procedura di conciliazione doveva essere conclusa. Il ricorrente ha quindi proposto dinanzi al Tribunale di primo grado delle Comunità europee un ricorso volto all'annullamento del suo rapporto informativo per il 1996, nella parte in cui quest'ultimo non conteneva alcuna proposta di promozione, nonché della decisione della Banca del 23 luglio 1997 che ometteva di promuoverlo alla funzione D (causa T-7/98).

30 Il ricorrente sostiene di essere stato, dopo aver proposto il suo ricorso, progressivamente colpevolizzato dai suoi superiori e da taluni colleghi e che essi hanno cercato con ogni genere di molestie psicologiche di convincerlo ad abbandonare tale procedimento.

31 Nel suo rapporto informativo per il 1997, compilato nell'aprile 1998 dal sig. Karsenti, il ricorrente ha ottenuto il giudizio analitico globale B. In tale rapporto, esso lamentava di essere emarginato da qualche anno e che tale situazione si era aggravata da quando aveva contestato il suo rapporto informativo per il 1996 e l'assenza di promozione. In detto rapporto il sig. Karsenti ha affermato:

«[Il ricorrente] ha perseguito [nell'ambito del suo ricorso dinanzi al Tribunale di primo grado (causa T-7/98)] la sua pretesa alla promozione utilizzando per fini personali documenti confidenziali della Banca e cercando di screditare diversi

altri membri del personale della Banca nonché la sua direzione. A causa di tale violazione dei suoi doveri e di tale comportamento sleale, la reciproca fiducia necessaria alle buone relazioni professionali e di lavoro è stata compromessa in modo deprecabile. Non prendo in considerazione tale aspetto nella valutazione, che si riferisce esclusivamente all'esecuzione professionale dei compiti attribuiti [al ricorrente], e non comporta dunque nessun giudizio relativo ai succitati aspetti del suo comportamento. D'altro canto, è evidente che, alla luce [di tale comportamento], e nell'attesa dell'esito del procedimento giudiziario pendente, l'evoluzione della carriera [del ricorrente] in seno alla direzione delle [f]inanze è soggetta a grande incertezza».

32 A seguito dell'esercizio di valutazione annuale per il 1997, la Banca ha proceduto, con decisione comunicata al personale il 6 agosto 1998, alle promozioni per tale esercizio. Il ricorrente non è stato promosso. Egli ha adito il comitato d'appello competente, che non ha ritenuto di disporre di elementi sufficienti per raccomandare la modifica del rapporto informativo contestato. Nel settembre 1998 il ricorrente ha chiesto di adire la commissione di conciliazione ex art. 41 del regolamento del personale, in merito ai suoi conflitti con la Banca relativamente al suo rapporto informativo per il 1997 e alla decisione del 6 agosto 1998 relativa alle promozioni.

33 Con nota del 7 agosto 1998, che confermava una comunicazione trasmessagli il 6 luglio precedente, il ricorrente è stato informato della sua assegnazione al posto di assistente presso la direttrice del dipartimento della Tesoreria, a decorrere dal 10 agosto 1998. Secondo la descrizione di tale posto, si trattava principalmente di esercitare funzioni di ricerca e assistenza relativamente allo sviluppo di taluni progetti. Ai sensi della citata nota, a partire da tale ultima data, il ricorrente è stato avvisato che non era più autorizzato ad effettuare transazioni per conto della Banca. La Banca riteneva infatti che, «in considerazione della situazione conflittuale esistente tra [il ricorrente] e la Banca a seguito del ricorso pendente dinanzi [al Tribunale di primo grado], non [era] opportuno, per ragioni di prudenza bancaria e conformemente alla prassi di mercato, che [il ricorrente] continu[asse] ad effettuare transazioni spendendo il nome della Banca».

34 Il ricorrente è stato in seguito in congedo di malattia dal 28 settembre al 10 ottobre 1998, congedo prolungato di due mesi in ragione del suo «stato ansioso depressivo di tipo reattivo».

35 Con telefax del 30 novembre 1998, il ricorrente ha presentato le sue dimissioni nei termini seguenti: «In seguito all'atteggiamento a mio avviso scandaloso della Banca in occasione degli eventi che si sono prodotti nei miei confronti, e in seguito in particolare alla pressione destinata a rendere il mio lavoro impossibile ed a causa degli effetti sulla mia salute, con la presente rassegno le mie dimissioni. Alla luce dell'art. 17 del regolamento del personale considero che il mio contratto terminerà il 28 febbraio 1999».

36 Con lettera del 2 dicembre 1998, la Banca ha preso atto della dichiarazione di dimissioni del ricorrente e ha osservato che era disposta ad esonerarlo, alla fine del suo congedo di malattia, dall'obbligo di prestare servizio fino al 28 febbraio 1999, per il periodo rimanente dopo l'esaurimento dei suoi diritti al congedo.

37 L'8 dicembre 1998 il sig. De Nicola ha ripreso il suo lavoro per cinque giorni, prima di prendere congedo ordinario fino al 7 gennaio 1999. A partire dall'8 gennaio è stato messo in congedo di malattia.

38 Il 23 dicembre 1998 il ricorrente ha presentato ricorso dinanzi al Tribunale di primo grado, in particolare, avverso la decisione della Banca del 6 agosto 1998, in quanto essa non lo promuoveva alla funzione D (causa T-208/98).

39 Con lettera del suo avvocato in data 14 gennaio 1999, il ricorrente ha revocato le dimissioni «che avrebbe presentato», invocando la fase depressiva particolarmente acuta che aveva attraversato all'epoca. Egli riteneva che tali dimissioni fossero viziate da nullità, sia perché l'idea di dimettersi era stata indotta dalle vessazioni che gli sarebbero state inflitte dalla Banca, sia perché

detta idea era intervenuta durante un periodo di malattia che lo rendeva temporaneamente incapace di effettuare una valutazione oggettiva e serena.

40 Con lettera del 2 febbraio 1999, la Banca ha rifiutato di accettare tale revoca affermando in sostanza che le dimissioni erano un atto unilaterale, efficace a partire dal momento in cui veniva portato a conoscenza del datore di lavoro, fatta salva un'eventuale decisione giudiziaria che pronunciasse il suo annullamento.

41 Con atto introduttivo depositato il 2 maggio 1999, il ricorrente ha chiesto al Tribunale di primo grado, in particolare, di annullare la lettera del 2 febbraio 1999 con la quale la Banca ha rifiutato di accettare la revoca delle sue dimissioni (causa T-109/99).

42 Con sentenza 23 febbraio 2001, De Nicola/BEI, il Tribunale di primo grado si è pronunciato sui tre ricorsi di cui era stato adito dal ricorrente (cause riunite T-7/98, T-208/98 e T-109/99, Racc. PI pagg. I-A-49 e II-185; in prosieguo: la «sentenza 23 febbraio 2001»).

43 Nella sentenza 23 febbraio 2001, il Tribunale di primo grado ha respinto, in primo luogo, le conclusioni dirette avverso i rapporti informativi per il 1996 e il 1997 e le decisioni nelle quali il ricorrente non figurava in quanto beneficiario di una promozione per tali esercizi, ritenendo in particolare che il ricorrente non avesse dimostrato che tali decisioni erano manifestamente errate o erano frutto di parzialità dei suoi valutatori legate alla circostanza che egli avrebbe denunciato determinate prassi o disfunzionamenti. In particolare, il Tribunale di primo grado ha considerato che l'acquisizione irregolare di documenti riservati da parte del ricorrente poteva costituire un motivo di diniego della promozione.

44 In secondo luogo, il Tribunale di primo grado ha statuito che il complesso degli elementi addotti dal ricorrente non consentiva di stabilire che le sue dimissioni

fossero state oggettivamente provocate da un comportamento della convenuta che mirasse a screditarlo e a peggiorare deliberatamente le sue condizioni di lavoro. Pur avendo accertato che il ricorrente non era stato vittima di molestie psicologiche, il Tribunale di primo grado ha tuttavia rilevato, al punto 285 della sentenza 23 febbraio 2001, che taluni fatti addotti dal ricorrente erano incompatibili con il principio di buona amministrazione e il dovere di sollecitudine (l'impiego inappropriato dell'espressione «mania di persecuzione», osservazioni umilianti sui compiti affidati al ricorrente, il fatto che il ricorrente fosse stato privato del suo computer personale senza essere stato prima consultato, la mancata informazione immediata da parte del suo superiore gerarchico sull'abolizione di un gruppo di lavoro di cui il ricorrente garantiva il coordinamento) e che siffatti elementi giustificavano la condanna della Banca a versare al ricorrente la somma di un euro simbolico a risarcimento del danno morale subìto.

45 In terzo luogo, il Tribunale di primo grado ha considerato che il ricorrente non aveva potuto, a causa di un'alterazione temporanea delle sue facoltà di intendere e di volere legata al suo stato di salute, presentare validamente le sue dimissioni, e che queste ultime dovevano essere dichiarate nulle per vizio di consenso. Il Tribunale ha considerato che tale nullità implicasse, come conseguenza, da un lato, la nullità del rifiuto della Banca di accettare la revoca delle dimissioni e, dall'altro, la reintegrazione dell'interessato nella situazione nella quale si trovava prima delle sue dimissioni, dato che il contratto di lavoro con la Banca non si era mai risolto. La Banca è stata pertanto condannata dal Tribunale di primo grado a versare al ricorrente gli arretrati delle retribuzioni non percepite dalla revoca delle sue dimissioni, maggiorati di interessi di mora al tasso del 6,75 %.

46 Infine, ai punti 342-351 della sentenza 23 febbraio 2001, il Tribunale di primo grado ha parzialmente accolto le domande della Banca volte a ritirare dal fascicolo taluni documenti prodotti dal ricorrente nell'ambito del procedimento. Esso ha infatti statuito che, da un lato, il ricorrente non aveva dimostrato di aver acquisito in modo regolare tali documenti e, dall'altro, che questi ultimi erano privi di pertinenza ai fini della soluzione della controversia.

47 A seguito della pronuncia della sentenza 23 febbraio 2001, il ricorrente ha informato la Banca, per fax del 28 febbraio e del 1° marzo 2001, che era pronto a riassumere le sue funzioni. Dopo aver dato avviso al ricorrente, con lettera

del 1º marzo 2001, del fatto che egli era temporaneamente dispensato da ogni prestazione professionale, il direttore delle risorse umane della Banca ha informato il ricorrente, con lettera del 6 marzo 2001, che era reintegrato nella funzione E, con effetto a decorrere dal 23 febbraio 2001, e che, a partire da tale data, era assegnato al dipartimento «Rischio di credito» (in prosieguo: la «lettera del 6 marzo 2001»). Inoltre, il direttore delle risorse umane della Banca ha sottolineato che, nell'ambito della sua riassegnazione, il ricorrente era trasferito all'ufficio della Banca a Roma, dove avrebbe lavorato sotto la direzione del sig. H., capo di tale ufficio, il quale sarebbe stato responsabile della sua presenza sul posto. Egli ha, peraltro, attirato l'attenzione del ricorrente sul fatto che le condizioni generali relative alle sue funzioni a Roma sarebbero state previste nell'allegato a detta lettera. In tale allegato si indicava, in particolare, al punto 2, che il ricorrente non avrebbe svolto compiti operativi, al punto 3, che avrebbe disposto di tutto l'equipaggiamento (informatico e delle telecomunicazioni) accessibile ai membri del personale e, al punto 4, che non avrebbe potuto avere contatti con interlocutori esterni alla Banca che fossero stati o sarebbero potuti essere partner d'affari della stessa senza l'accordo esplicito dei suoi superiori.

48 Con e-mail del 12 marzo 2001, il direttore del dipartimento «Rischio di credito» ha comunicato al ricorrente un programma di lavoro. Il ricorrente vi ha dato risposta con e-mail del 19 marzo 2001 accettando, sostanzialmente, i compiti che gli erano stati assegnati, ma contestando le condizioni di lavoro impostegli.

49 Con lettera del 22 maggio 2001, il presidente della Banca ha informato il ricorrente che, conformemente all'art. 39, primo comma, del regolamento del personale, aveva deciso di sospenderlo dalle sue funzioni «con effetto immediato, per un periodo massimo di tre mesi, utile per consentire di riunire la commissione paritetica prevista dall'art. 38 del [r]egolamento del personale, che sarà chiamata a pronunciarsi sul fascicolo nel suo insieme».

50 Il 4 giugno 2001 il ricorrente ha presentato dinanzi al Tribunale di primo grado un ricorso volto, in particolare, all'annullamento della lettera del 6 marzo 2001 e della decisione di sospensione del 22 maggio 2001 (causa T-120/01). Con atto separato, depositato presso la cancelleria del Tribunale di primo grado lo stesso giorno, egli ha presentato una domanda volta, sostanzialmente, ad ottenere la

sospensione dell'esecuzione della lettera del 6 marzo 2001 e della decisione di sospensione (causa T-120/01 R). Tale domanda è stata respinta con ordinanza del presidente del Tribunale di primo grado 9 agosto 2001, causa T-120/01 R (Racc. PI pagg. I-A-171 e II-783).

51 Con lettera del 13 giugno 2001 il presidente della Banca ha notificato al ricorrente, in forza dell'art. 40, secondo comma, del regolamento del personale, i fatti che gli venivano contestati, atti a giustificare una sanzione disciplinare. Si trattava, in particolare, dell'appropriazione irregolare dei documenti dei quali il Tribunale di primo grado aveva ordinato il ritiro dal fascicolo con sentenza 23 febbraio 2001 (punti 220 e 342-348) e della divulgazione di fatti riservati, senza averne informato i suoi superiori e senza avere da essi ottenuto alcuna autorizzazione, attraverso diversi documenti di cui il ricorrente era l'autore (lettere, rapporti, articoli di stampa) o mediante contatti con giornalisti. Il presidente della Banca indicava al ricorrente che tali violazioni delle disposizioni del regolamento del personale e del codice di condotta applicabile in seno alla Banca erano gravi e tali da comportare un licenziamento ai sensi degli artt. 38 e 39 del regolamento del personale.

52 La commissione paritetica, competente a titolo consultivo in materia di licenziamento di un membro del personale, si è riunita tre volte, il 23 e il 25 luglio 2001, nonché il 29 agosto 2001. Dinanzi a tale commissione, il ricorrente ha respinto la totalità delle accuse a suo carico. La commissione ha ritenuto, nel suo parere 29 agosto 2001, adottato all'unanimità dei membri presenti, che i fatti addebitati al ricorrente costituissero «un motivo grave di licenziamento, ai sensi dell'art. 38, [primo comma], punto 3, del [regolamento del personale], senza indennità una tantum».

53 Il 5 settembre 2001 il presidente della Banca ha ricevuto il ricorrente per sentirlo prima di prendere una decisione nell'ambito del procedimento disciplinare a suo carico.

54 Con lettera del 6 settembre 2001, notificata il 12 settembre 2001, il presidente della Banca ha informato il ricorrente del suo licenziamento con effetto a decorrere dal giorno della sospensione dalle sue funzioni, conformemente all'art. 39, quarto comma, del regolamento del personale.

55 Con atto introduttivo depositato presso la cancelleria del Tribunale di primo grado il 3 dicembre 2001, il ricorrente ha proposto un ricorso avente ad oggetto, in particolare, l'annullamento della decisione di licenziamento, l'esecuzione della sentenza 23 febbraio 2001 e il risarcimento dei danni unitamente agli interessi (causa T-300/01). Con atto separato, depositato presso la cancelleria del Tribunale di primo grado il 28 dicembre 2001, egli ha presentato una domanda volta, in particolare, ad ottenere la sospensione dell'esecuzione della decisione di licenziamento e diretta a far ordinare la sua reintegrazione provvisoria e la ricostituzione della sua carriera (causa T-300/01 R). Tale domanda è stata respinta con ordinanza del presidente del Tribunale di primo grado 29 aprile 2002, causa T-300/01 R (non pubblicata nella Raccolta). Tale ordinanza è stata confermata, a seguito di impugnazione, con ordinanza del presidente della Corte 25 luglio 2002, causa C-198/02 P(R), De Nicola/BEI (non pubblicata nella Raccolta).

56 Su proposta del giudice relatore, il Tribunale di primo grado ha convocato le parti ad una riunione informale al fine di effettuare un tentativo di conciliazione nelle cause T-120/01 e T-300/01. Tale riunione ha avuto luogo il 12 maggio 2003. Il tentativo di conciliazione è fallito.

57 Nella sentenza 16 dicembre 2004, il Tribunale di primo grado ha statuito nelle cause T-120/01 e T-300/01 (Racc. PI pagg. I-A-365 e II-1671; in prosieguo: la «sentenza 16 dicembre 2004»).

58 Nella sentenza 16 dicembre 2004, il Tribunale di primo grado ha dichiarato, in primo luogo, che la lettera del 6 marzo 2001 non era viziata da irregolarità: nella

parte in cui essa reintegrava il ricorrente nella funzione E, in cui egli era inquadrato in precedenza, tale lettera costituiva una misura d'esecuzione conforme alla sentenza 23 febbraio 2001; in merito al trasferimento del ricorrente a Roma, il Tribunale ha ritenuto che esso fosse stato deciso d'accordo con quest'ultimo. Relativamente, in particolare, all'allegato alla citata lettera, il Tribunale di primo grado ha considerato che tale documento non aveva modificato le condizioni di lavoro del ricorrente, come previste nel contratto di assunzione sottoscritto dallo stesso, e che le misure temporanee, previste nei punti 2 e 4 di detto allegato, non erano viziate da errore manifesto di valutazione.

59 In secondo luogo, il Tribunale di primo grado ha rilevato che la decisione 22 maggio 2001 con cui si sospendeva il ricorrente era stata presa senza averlo previamente sentito e che, di conseguenza, tale decisione doveva essere annullata.

60 In terzo luogo, dopo aver esaminato ciascun elemento di fatto invocato dalla Banca nei confronti del ricorrente, il Tribunale di primo grado ha considerato che la Banca non aveva sufficientemente dimostrato che il ricorrente si era appropriato in modo irregolare dei documenti che egli aveva prodotto nell'ambito delle cause T-7/98, T-208/98 e T-109/99, né che egli sarebbe stato personalmente responsabile della trasmissione delle informazioni riportate negli articoli di stampa controversi. Relativamente ai documenti di cui il ricorrente era l'autore, il Tribunale di primo grado ha ritenuto che essi contenevano effettivamente informazioni riservate e che la loro diffusione ledeva la reputazione di alcuni colleghi del ricorrente nonché quella della Banca. Tuttavia, il Tribunale di primo grado ha rilevato che la Banca non aveva in alcun modo preso in considerazione il fatto che tali documenti erano stati prodotti per i membri del Parlamento europeo o su loro richiesta, ai fini della lotta contro la frode. Il Tribunale di primo grado ne ha desunto che, nella valutazione della gravità dei fatti contestati al ricorrente, la Banca non aveva preso in considerazione, ingiustamente, tali circostanze attenuanti e che essa aveva così commesso un errore manifesto di valutazione che giustificava l'annullamento della decisione di licenziamento.

61 In quarto luogo, il Tribunale di primo grado ha condannato la Banca a risarcire il danno subìto dal ricorrente, in particolare ordinandole di versare a quest'ultimo gli arretrati delle sue retribuzioni non percepite a decorrere dal 1º settembre 2001, maggiorati di interessi di mora, nonché un importo pari a EUR 10 000 a titolo dei danni morali.

62 All'indomani della pronuncia della sentenza 16 dicembre 2004, cioè il 17 dicembre 2004, il ricorrente, accompagnato dal suo avvocato, si è presentato presso l'ufficio della Banca a Roma, dove esercitava le sue funzioni prima del suo licenziamento. Il capo ufficio non ha consentito al ricorrente di riprendere le sue funzioni immediatamente, indicandogli che la Banca gli avrebbe comunicato entro il lunedì seguente le misure di esecuzione di detta sentenza. Con telefax del 17 dicembre 2004, il direttore delle risorse umane della Banca ha informato il ricorrente che quest'ultima intendeva rispettare pienamente la decisione giudiziaria ma che si rendeva necessario uno studio attento della sentenza di 81 pagine, al fine di assicurarne la corretta esecuzione. Il direttore delle risorse umane garantiva anche al ricorrente che il termine di esecuzione di detta sentenza sarebbe stato ragionevole e non avrebbe pregiudicato i suoi diritti.

63 Con lettera del 14 febbraio 2005, la Banca ha reso noto al ricorrente di aver versato il 10 febbraio la somma di EUR 312 677,15 sul suo conto bancario, dei quali EUR 300 000 a titolo di arretrati delle retribuzioni. Nella stessa lettera, la Banca chiedeva al ricorrente di farle pervenire, in particolare, le fatture relative alle spese mediche sostenute da lui e dalla sua famiglia nonché le attestazioni bancarie relative agli interessi pagati sul suo prestito immobiliare a Lussemburgo per il periodo tra il 2001 e il 2004. La Banca indicava parimenti al ricorrente che egli poteva fruire dei giorni di congedo che non aveva potuto prendere durante il periodo di esclusione illegittima dal servizio e che tali congedi sarebbero potuti essere autorizzati prima del 31 marzo 2007. Negli allegati 5 e 6 della lettera del 14 febbraio 2005 si menzionavano rispettivamente i giorni di congedo ai quali aveva diritto il ricorrente, vale a dire 94,5 giorni per il periodo 1999/2001 e 99 giorni per il periodo 2002/2004. Infine, il ricorrente veniva informato con tale lettera del fatto che avrebbe ripreso le sue funzioni il 1º aprile 2005 presso l'ufficio della Banca a Roma, nel rispetto delle condizioni già stabilite nella lettera del 6 marzo 2001.

64 Con lettera del 9 marzo 2005, firmata dal direttore generale della direzione «Gestione del rischio», nuova direzione cui era stato assegnato il ricorrente, e dal direttore delle risorse umane, la Banca ha comunicato all'interessato la nuova data stabilita per la ripresa delle sue funzioni a Roma, il 16 aprile 2005, della sua assegnazione alla direzione «Gestione del rischio» (divisione «Coordinamento e assistenza», unità «Risk policy»), nonché del suo livello di retribuzione (funzione E, scatto 037). Il ricorrente veniva anche avvisato del fatto che sarebbe stato trasferito alla sede della Banca a Lussemburgo il 1º settembre 2005. La stessa lettera precisava che le limitazioni menzionate al punto 4 dell'allegato alla lettera del 6 marzo 2001, relative ai contatti con interlocutori esterni alla Banca, sarebbero state attenuate con il consenso del direttore generale del ricorrente di pari passo con l'integrazione di quest'ultimo e che la Banca avrebbe dimostrato la più grande flessibilità nel consentire al ricorrente di fruire dei giorni di congedo cui aveva diritto.

65 Il ricorrente ha ripreso le sue funzioni a Roma alla data stabilita, il 16 aprile 2005, ed esercita, dal 1º settembre 2005, la sua attività professionale nella sede della Banca a Lussemburgo. Egli sostiene di non essere mai stato consultato su tali assegnazioni.

66 Il 30 giugno 2006 il ricorrente ha firmato il suo rapporto informativo per il 2005, sottoscritto l'11 maggio 2006 dal valutatore, la sig.ra M., capo divisione, e il 15 maggio 2006 dal suo direttore generale. In tale rapporto il valutatore indicava, sotto la rubrica 2 B, relativa alla valutazione del livello di prestazioni raggiunto e alla valutazione globale dell'anno trascorso: «[S]iamo pienamente soddisfatti del contributo [del ricorrente]. [Il ricorrente] ha saputo mostrare intelligenza e spirito d'iniziativa nelle scelte metodologiche proposte ed ha saputo convincere i suoi interlocutori della fondatezza delle sue proposte». Alla rubrica 5, relativa allo sviluppo futuro della carriera del membro del personale interessato, si indicava in particolare che il ricorrente si era progressivamente integrato nella divisione «Coordinamento e assistenza», soprattutto nell'unità «Risk Policy», e che, nonostante fosse stato in parte assente a causa del suo «stock» di congedi da prendere, aveva contribuito efficacemente alla realizzazione di studi di parametri importanti nel quadro del progetto detto «Basilea II». In tale rapporto, che non contiene alcun commento del direttore generale, al ricorrente era stato attribuito il giudizio analitico globale B.

67 Con e-mail inviata il 31 luglio 2006 al suo direttore generale, il ricorrente contestava il giudizio analitico B attribuitogli nel rapporto informativo per il 2005, sottolineando che non gli sembrava corrispondere alle valutazioni espresse nel rapporto.

68 Il direttore generale della direzione «Gestione del rischio» rispondeva con e-mail del 1º agosto 2006, indicando al ricorrente che il suo lavoro non sollevava alcuna critica da parte sua e che il giudizio analitico B corrispondeva ad un giudizio positivo.

69 Il ricorrente espone nel suo ricorso di avere subìto, a seguito della sua reintegrazione, comportamenti dei colleghi di lavoro o di superiori gerarchici che hanno avuto per effetto o sono stati mirati a degradare le sue condizioni di lavoro, causandogli gravi preoccupazioni e difficoltà tali da indurlo a ritenere impossibile che le persone interessate abbiano agito in buona fede.

70 Durante il 2006 al ricorrente sono stati fissati i seguenti obiettivi: sviluppare la funzione di validazione e di manutenzione del nuovo modello di rating interno alla Banca («IRM»), imposto dalla normativa «Basilea II» e dalle successive; supervisionare la metodologia di utilizzo dell'applicazione «Credit Metrics», in particolare al fine di risolvere le incoerenze del modello matematico utilizzato; sviluppare l'analisi dell'applicazione «Prezzi dei prestiti» e pianificare l'impatto di mancati pagamenti nel sistema «Prezzi dei prestiti».

71 Il ricorrente fa valere che, durante il 2007, nonostante le proposte costruttive fatte ai suoi superiori, questi ultimi, rilevando che egli non si scoraggiava e che continuava pazientemente nel suo lavoro, avrebbero intensificato le loro molestie psicologiche cercando di costringerlo ad accettare obiettivi inadeguati al fine di demotivarlo, di fargli perdere le sue qualifiche e di rifiutargli la promozione.

72 Il 30 marzo 2007 il sig. T., capo unità, ha firmato il rapporto informativo del ricorrente per il 2006. Tale rapporto è stato controfirmato dalla sig.ra M., capo divisione, ad una data che la Banca, interrogata su tale punto in udienza, non è stata in misura di precisare e, successivamente, il 21 maggio 2007, dal direttore generale, che non vi ha aggiunto alcun commento, nonché, il 13 giugno 2007, dal ricorrente. Nel rapporto informativo per il 2006 (in prosieguo: il «rapporto controverso») il ricorrente si è visto attribuire il giudizio analitico B. Risulta da tale rapporto, sotto la rubrica 1 C, «Valutazione della progressione nella carriera», che, «[n]el complesso, gli obiettivi fissati per il 2006 sono stati conseguiti conformemente alle aspettative».

73 Con comunicazione al personale del 13 luglio 2007, la Banca ha pubblicato l'elenco delle attribuzioni di titoli e promozioni del personale delle funzioni da D a K, approvate nell'ambito dell'esercizio di valutazione relativo all'anno 2006. Il nome del ricorrente non era menzionato nella rubrica 1.1 di tale elenco, relativa alle promozioni dalla funzione E alla funzione D (in prosieguo: la «decisione che nega la promozione»).

74 Con un reclamo del 13 luglio 2007, il ricorrente ha adito il comitato per i ricorsi della Banca, al fine di ottenere un giudizio analitico più elevato della B nonché una promozione alla funzione D.

75 Con decisione del 14 dicembre 2007, di cui il ricorrente sostiene aver ricevuto copia il 17 dicembre 2007, il comitato per i ricorsi ha respinto il reclamo (in prosieguo: la «decisione del comitato per i ricorsi») in quanto, da un lato, il ricorrente non aveva dimostrato che la Banca avesse commesso un errore manifesto di valutazione attribuendogli il giudizio analitico B e, dall'altro, non avendo ottenuto il giudizio analitico A o il giudizio analitico B+, egli non poteva, in forza della normativa applicabile, beneficiare di una promozione.

76 Il 10 aprile 2008 è stato organizzato un tentativo di conciliazione tra la Banca e il ricorrente. Il 24 aprile 2008 il presidente della commissione di conciliazione ha constatato il fallimento di tale tentativo e la conseguente conclusione della procedura di conciliazione.

77 Peraltro, con e-mail del 27 febbraio 2008, la sig.ra V. ha rifiutato la presa in carico da parte della cassa di assicurazione malattia di una spesa di EUR 3 000 sostenuta dal ricorrente, corrispondente alla terapia laser di una discopatia di cui era affetto. Tale rifiuto era basato sul parere del medico di fiducia della Banca, il quale riteneva che siffatta terapia non fosse ancora scientificamente validata.

Conclusioni delle parti

78 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:

— in primo luogo, annullare la decisione del comitato per i ricorsi e, di conseguenza, la decisione che nega la promozione, nonché tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti, tra i quali il rapporto controverso, eventualmente constatando l'illegittimità e la disapplicazione delle limitazioni imposte dalle istruzioni impartite dalla direzione delle risorse umane della Banca;

— in secondo luogo, constatare le molestie messe in atto nei suoi confronti, condannare la Banca a cessarle ed a risarcire i danni fisici, morali e materiali pregressi e ulteriori, così valutati:

  — per guanto riguarda i danni materiali fatti valere:

    — per le spese connesse alla sua duplice residenza, a Roma e a Lussemburgo: EUR 210 000 (EUR 5 000 al mese, «dal dicembre 2004 ad oggi»), da aggiungersi ad un importo pari a EUR 5 000 mensili a decorrere dal maggio 2008;

— per il danno alla carriera: EUR 210 000 (EUR 5 000 al mese dal dicembre 2004 alla data di proposizione del ricorso), da aggiungersi ad un importo pari a EUR 5 000 mensili a decorrere dal maggio 2008, ad un importo di EUR 85 000 (minore indennità di buonuscita) e ad un importo di EUR 840 000, a titolo di minore pensione;

— per la perdita di competenze professionali e per la conferma in un impiego sottoqualificato: EUR l 080 000;

— per quanto riguarda i danni morali fatti valere:

— per il danno causato alla sua «identità professionale»: EUR 300 000;

— per il danno causato alle sue condizioni esistenziali: EUR 200 000;

— per il danno morale in senso stretto (dolore e sofferenza morale, pregiudizio alla sua integrità fisica): EUR 500 000;

— in terzo luogo, «disporre [una consulenza tecnica] medica per accertare il danno alla salute subito dal ricorrente in conseguenza delle vessazioni della BEI e del suo illegittimo comportamento»;

— in quarto luogo, condannare la Banca a rimborsargli l'importo di EUR 3 000 per le spese di trattamento mediante tecnologia laser della sua discopatia;

— in quinto luogo, in via istruttoria, ordinare alla Banca di depositare:

— la relazione predisposta dalla società di controllo, revisione contabile e consulenza KPMG e l'incarico che alla stessa era stato conferito, nonché la lettera scritta il 10 ottobre 1994 dal consigliere di amministrazione, sig. P.;

— tutte le «schede di valutazione» che riguardano il ricorrente, a partire dalla data di assunzione, nonché le schede di valutazione riguardanti due suoi colleghi;

— l'organigramma della direzione della Tesoreria e degli uffici che la controllavano negli anni 1992-1995, nonché una dettagliata relazione dalla quale risultino il grado e le promozioni ricevute da ciascun funzionario a partire dal 1992;

— una relazione dettagliata dei procedimenti e provvedimenti adottati nei confronti del suo ex capo divisione (autore diretto di taluni dei fatti censurabili allegati) e del suo vice (responsabile diretto di taluni altri fatti lamentati nel ricorso);

— in sesto luogo, sempre in via istruttoria, «ammettere l'interrogatorio del legale rappresentante della BEI» su nove punti in fatto della controversia cui rinvia il suo ricorso;

— infine, condannare la Banca alle spese.

79 La Banca chiede che il Tribunale voglia:

— dichiarare il ricorso irricevibile e/o infondato;

— condannare il ricorrente alle spese.

Sull'oggetto del ricorso

80 In via preliminare, il Tribunale ritiene necessario precisare la portata delle conclusioni del ricorrente relativamente a due aspetti, al fine di determinare l'ordine con cui saranno esaminate e la definizione della controversia.

81 In primo luogo, il ricorrente domanda espressamente di annullare la decisione del comitato per i ricorsi e, «di conseguenza», la decisione che nega la promozione nonché, tra altri atti, il rapporto controverso. Nel considerare in tal modo che

l'annullamento di detto rapporto e della decisione che nega la promozione possa conseguire alla censura della decisione del comitato per i ricorsi, il ricorrente sembra considerare che l'atto sottoposto al controllo di legittimità del Tribunale, almeno in via principale, sia la decisione del comitato per i ricorsi.

82 È vero che, in forza del punto 6 della decisione del 27 giugno 2006, allegata alla comunicazione relativa all'esercizio di valutazione, il comitato per i ricorsi «è competente a: i) annullare la procedura di valutazione e ogni affermazione contenuta nella scheda di valutazione e/o ii) modificare la valutazione individuale e il giudizio analitico di merito derivante dalla valutazione generale delle prestazioni dell'interessato».

83 Tuttavia, non può desumersi dalle disposizioni del punto 6 della decisione del 27 giugno 2006 che la decisione del comitato per i ricorsi sulla contestazione proposta da un membro del personale si sarebbe sostituita al rapporto informativo impugnato e alla decisione che nega la promozione né che il controllo di legittimità di un siffatto rapporto o di una siffatta decisione avrebbe dovuto essere sussidiario rispetto a quello relativo alla decisione del comitato per i ricorsi.

84 Infatti, da un lato, come già deciso, per analogia con il procedimento amministrativo di reclamo istituito dall'art. 90 dello Statuto dei funzionari, le conclusioni avverso la presa di posizione di un comitato d'appello istituito in seno alla Banca in merito alla valutazione dei membri del personale producono l'effetto di adire il giudice dei rapporti informativi contro i quali tale ricorso amministrativo è stato proposto (v., in tal senso, sentenza 23 febbraio 2001, punto 132).

85 D'altro lato, emerge dalla lettera della decisione del comitato per i ricorsi che i membri di quest'ultimo hanno unicamente verificato, conformemente alle norme che disciplinano le competenze di tale organo di ricorso interno, se,

attribuendo il giudizio analitico B al ricorrente e negando la sua promozione, le autorità competenti della Banca abbiano rispettato le norme che si sono imposte e non abbiano manifestamente ecceduto i limiti del loro potere discrezionale. Il comitato non ha dunque operato una nuova valutazione dei meriti del ricorrente alla stregua di un valutatore e non ha, di conseguenza, sostituito la propria valutazione a quella delle autorità competenti a tal fine, benché la citata decisione del 27 giugno 2006 riconosca natura vincolante alle decisioni del comitato per i ricorsi, contrariamente alle semplici raccomandazioni che poteva emanare il comitato d'appello nella causa che ha dato luogo alla sentenza 23 febbraio 2001.

86 Poiché la decisione del comitato per i ricorsi non si sostituisce al rapporto controverso e alla decisione che nega la promozione, il Tribunale è adito dunque sulla legittimità di tali tre atti.

87 Peraltro, emerge dal ricorso che la maggior parte dei motivi sollevati dal ricorrente a sostegno delle sue conclusioni volte all'annullamento degli atti che gli arrecano pregiudizio si riferiscono alla legittimità del rapporto controverso e della decisione che nega la promozione. Solo due motivi sono specificatamente rivolti avverso la decisione del comitato per i ricorsi.

88 Non si deve dunque, come sollecitato dal ricorrente, esaminare unicamente la legittimità della decisione del comitato per i ricorsi e limitarsi a trarre le conseguenze da tale esame sull'analisi della legittimità degli altri due atti contestati. Al contrario, occorre esaminare anzitutto le conclusioni formulate avverso tali due atti, prima di trattare le conclusioni volte all'annullamento della decisione del comitato per i ricorsi.

89 In secondo luogo, anche se il ricorrente chiede al Tribunale di annullare, parimenti di conseguenza, «tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti», egli non precisa tuttavia in alcun modo quali atti siano intesi, ad eccezione del rapporto controverso.

90 Le conclusioni del ricorrente, nella parte in cui si riferiscono agli «atti connessi, conseguenti e presupposti», non soddisfano i requisiti minimi di chiarezza e di precisione previsti dall'art. 35, n. 1, lett. d), del regolamento di procedura e devono, pertanto, essere respinti in quanto irricevibili.

Sulle conclusioni volte all'annullamento del rapporto controverso

91 A sostegno di tali conclusioni, il ricorrente solleva quattro motivi:

— il primo, relativo alle irregolarità nell'elaborazione del rapporto controverso;

— il secondo, secondo il quale il rapporto controverso sarebbe viziato da un errore manifesto di valutazione;

— il terzo, riguardante un'eccezione d'illegittimità relativa alla regola applicata dalla Banca, in forza della quale unicamente il 10 % e il 30 % dei membri del personale può, rispettivamente, beneficiare dei giudizi analitici A e B+;

— il quarto, relativo ad uno sviamento di potere.

Sul primo motivo, relativo alle irregolarità nell'elaborazione del rapporto controverso

Argomenti delle parti

92 Il ricorrente fa valere che la nota di servizio del 15 febbraio 2007, in particolare la guida pratica sulla valutazione, costituisce un insieme di norme interne che la Banca si è imposta e dalle quali non può discostarsi senza agire illegittimamente. Nel caso di specie, la valutazione del ricorrente sarebbe conseguita ad un'assenza totale di dialogo e trasparenza da parte dei suoi superiori gerarchici, e sarebbe

stata effettuata in modo impositivo, in violazione delle citate norme interne e di diverse disposizioni del codice di condotta che stabilisce le norme di buona condotta professionale in seno alla Banca (artt. 1.4, 3.1, 3.3, 3.5, 3.6, 3.6.1, 3.6.4 e 3.6.5). Egli solleva le censure sviluppate nei seguenti punti a sostegno delle sue critiche di ordine generale, precisando che, contrariamente a quanto ritenuto dal comitato per i ricorsi, non ha mai inteso rinunciare ad invocare tali irregolarità.

93 Il colloquio di valutazione sarebbe stato differito per tre volte e si sarebbe svolto dopo la scadenza dei termini impartiti.

94 Il capo unità del ricorrente, sig. T., in quanto responsabile direttamente incaricato della valutazione, avrebbe dovuto trasmettere previamente un progetto di valutazione al ricorrente per consentire a quest'ultimo di esaminarlo, completarlo in taluni punti, riflettere sugli obiettivi e discuterne ulteriormente con il valutatore durante un colloquio, conformemente al n. 1.3.3 della guida pratica sulla valutazione. Orbene, il capo unità avrebbe inviato al ricorrente il documento per e-mail solo sedici minuti prima del colloquio, mentre, al n. 1.1 della guida pratica sulla valutazione, tale documento è presentato come la chiave di volta dell'esercizio di valutazione annuale. La Banca avrebbe in tal modo violato il punto 4.2, primo comma, dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007, intitolato «Valutazione del rendimento e sviluppo personale: nuovo approccio approvato dal comitato di direzione», in forza del quale «[l]a scheda di valutazione (…) deve strutturare il colloquio di valutazione in quanto base di discussione costruttiva».

95 Il ricorrente sarebbe stato criticato dal suo capo divisione, sig.ra M., per aver resi noti per iscritto i suoi commenti sul progetto di rapporto controverso, mentre il punto 4.2, primo comma, dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007 precisa che la scheda di valutazione deve «lasciare traccia della valutazione del rendimento».

96 Il capo divisione, sig.ra M., avrebbe firmato il rapporto solo dopo aver costretto il ricorrente ad accettare nuovi obiettivi per l'anno successivo. Poiché il ricorrente aveva rifiutato di dare il suo consenso per tali obiettivi, il capo divisione non si sarebbe curato di firmare le rubriche della valutazione che lo riguardavano più direttamente (rubriche 1 D e 2 B, relative alla consultazione di altri membri del personale).

97 Gli obiettivi prefissati al ricorrente sarebbero stati vaghi e non misurabili, in violazione del n. 1.3.2 della guida pratica sulla valutazione. Tali obiettivi non sarebbero stati né realistici, né misurabili, né definiti nei tempi. Essi sarebbero stati imposti al ricorrente e non sarebbero stati specifici, in violazione dello stesso paragrafo, rubrica 2 E, della medesima guida.

98 Il rapporto controverso non conteneva neanche alla sua rubrica 3 B informazioni sullo sviluppo futuro della carriera del ricorrente e sugli obiettivi di sviluppo, elementi tuttavia richiesti dalla guida pratica sulla valutazione. Tali rubriche non sarebbero neanche state oggetto di discussione.

99 Anche la definizione comune dei bisogni formativi, prevista alla pag. 8 della guida pratica sulla valutazione, sarebbe stata trascurata dai superiori gerarchici del ricorrente.

100 Secondo la Banca, il ricorrente non fornirebbe alcun elemento che provi la violazione delle norme che disciplinano la procedura di valutazione. Egli avrebbe potuto esprimere il suo disaccordo sia nel rapporto controverso, come emergerebbe dai suoi commenti di disapprovazione inclusi nelle rubriche del rapporto previste a tal fine, sia mediante e-mail (il 30 marzo 2007 alle 12:31 e l'11 aprile 2007 alle 15:14) sia durante i colloqui con il valutatore e i suoi superiori, conformemente a quanto previsto nella comunicazione relativa all'esercizio di valutazione. Il ricorrente avrebbe avuto un secondo colloquio con il valutatore e i suoi superiori durante il quale avrebbe potuto nuovamente esprimere la sua posizione. Il fatto che egli abbia accettato di avere un primo colloquio con il suo valutatore solo qualche minuto dopo aver ricevuto il progetto di rapporto

controverso non costituirebbe una violazione censurabile della guida pratica sulla valutazione.

101 Sul piano più generale, la Banca ritiene che i vizi di procedura sollevati dal ricorrente non rivelerebbero nessuna violazione dei diritti della difesa dello stesso e non sarebbero dunque, in ogni caso, tali da giustificare la censura del rapporto controverso.

102 Il fatto che talune rubriche del rapporto controverso non siano compilate (rubriche 2 E e 3 B, relative agli obiettivi operativi per il 2007 e allo sviluppo futuro nella sua carriera o a seguito di trasferimento verso un altro posto) si spiegherebbe con l'impossibilità in cui si sarebbe trovato il valutatore di giungere ad un accordo con il ricorrente sul loro contenuto.

Giudizio del Tribunale

103 Le censure sollevate dal ricorrente vertono, da un lato, sulla procedura di elaborazione propriamente detta del rapporto controverso, dall'altro, sul contenuto di detto rapporto.

104 Anzitutto occorre determinare la portata giuridica della nota di servizio del 15 febbraio 2007 invocata dal ricorrente.

105 Si deve sottolineare, a tale proposito, che, in forza dell'art. 22 del regolamento del personale, la procedura da seguire per la valutazione annuale di ogni membro del personale «è sancita da una decisione interna» della Banca. In assenza di ogni riferimento nel fascicolo ad un testo diverso dalla nota di servizio del 15 febbraio 2007, occorre constatare che proprio mediante detta nota la Banca ha stabilito la procedura di valutazione applicabile all'esercizio 2006. La Banca non ha affermato che tale nota di servizio, in particolare la guida

pratica sulla valutazione, sarebbe priva di portata vincolante. Emerge peraltro dal terzo paragrafo di tale nota, sottoscritta dal segretario generale della Banca, che le grandi linee delle modifiche fondamentali che essa apporta all'esercizio di valutazione sono state «approvate dal comitato di direzione». Il ricorrente sostiene dunque a ragione che la nota di servizio del 15 febbraio 2007 e la guida pratica sulla valutazione costituiscono un insieme di norme vincolanti dalle quali la Banca non può discostarsi senza commettere un'irregolarità.

106 Pur volendo supporre che la nota di servizio del 15 febbraio 2007 non rappresenti la «decisione interna» prevista dal regolamento del personale, in particolare in quanto non sarebbe stata adottata dall'autorità competente a tal fine in seno alla Banca, detta nota non sarebbe tuttavia priva di portata vincolante. Infatti, detta nota dovrebbe dunque essere analizzata come una direttiva interna con la quale la Banca ha imposto a sé stessa una regola di condotta, certamente a carattere indicativo, dalla quale però non può discostarsi senza precisarne i motivi, se non vuol violare il principio della parità di trattamento (v., in tal senso, sentenza della Corte 13 dicembre 1984, cause riunite 129/82 e 274/82, Lux/Corte dei conti, Racc. pag. 4127, punto 20; sentenza del Tribunale di primo grado 10 settembre 2003, causa T-165/01, McAuley/Consiglio, Racc. PI pagg. I-A-193 e II-963, punto 44).

107 In primo luogo, per quanto riguarda la procedura di elaborazione propriamente detta del rapporto controverso, il ricorrente fa anzitutto valere, senza essere contraddetto dalla Banca, che il colloquio di valutazione con il suo capo unità, responsabile incaricato direttamente della valutazione, è stato differito per tre volte da quest'ultimo e ha avuto luogo dopo la scadenza dei termini impartiti.

108 Emerge infatti dal fascicolo che il colloquio di valutazione tra il sig. T., capo unità del ricorrente, e quest'ultimo, inizialmente previsto per giovedì 22 marzo 2007 alle 11 è stato prima rimandato alle 12 dello stesso giorno, poi a venerdì 23 marzo 2007 alle 10 e successivamente alle 12, e infine a mercoledì 28 marzo 2007 alle 10.

109 Orbene, il n. 1.4 della guida pratica sulla valutazione prevede il 15 marzo 2007 come data limite entro la quale deve aver luogo il colloquio. Il rispetto di tale termine era ancora più importante se si considera che, secondo il medesimo paragrafo, il periodo tra il 15 e il 31 marzo 2007 era riservato alla revisione da parte della direzione («managerial review») dei rendimenti dei membri del personale nelle diverse direzioni della Banca, in quanto la data del 1º aprile 2007 era prevista come termine ultimo per l'invio da parte delle direzioni delle proposte di promozione alla direzione delle risorse umane. Inoltre, la Banca non ha invocato dinanzi al Tribunale nessun motivo atto a giustificare il ritardo con cui ha avuto luogo il colloquio di valutazione del ricorrente. Certamente, in un'e-mail trasmessa al ricorrente il 3 aprile 2007 dalla sig.ra M., capo della divisione «Coordinamento e assistenza», si indica che altri membri del personale si sarebbero trovati nella stessa situazione del ricorrente e che la direzione delle risorse umane avrebbe «infatti» accettato, a causa dell'ingente carico di lavoro, di rinviare il termine ultimo per tutta la procedura al 17 aprile 2007. Tuttavia, tali indicazioni non consentono di stabilire che il segretario generale della Banca, da cui emana la nota di servizio del 15 febbraio 2007, avrebbe deciso di modificare le norme riguardanti il termine fissato in detta nota. Si deve dunque concludere che il colloquio di valutazione ha avuto luogo tardivamente, in violazione del n. 1.4 della guida pratica sulla valutazione.

110 Il ricorrente sostiene inoltre che il suo capo unità, in quanto responsabile direttamente incaricato della valutazione, invece di trasmettergli previamente un progetto di rapporto informativo per consentirgli di esaminarlo, completarlo in alcuni punti, riflettere sugli obiettivi e discuterne ulteriormente durante un colloquio, gli ha inviato il documento via e-mail solo sedici minuti prima del colloquio di valutazione.

111 La Banca non ha contestato tale affermazione, corroborata da un'e-mail trasmessa al ricorrente il 28 marzo 2007 alle 10:44 dal suo capo unità.

112 Orbene, emerge dal n. 1.3.3 della guida pratica sulla valutazione che, prima del colloquio di valutazione, il membro del personale interessato deve compilare alcune parti del progetto di rapporto informativo sottopostogli dal valutatore. Egli deve, da un lato, manifestare il suo parere sull'analisi del valutatore relativa, in particolare, alla valutazione della «progressione nella carriera» (rubrica

1 F), alla valutazione degli obiettivi operativi (rubrica 2 D), alla fissazione degli obiettivi per l'anno seguente (rubrica 2 E), dall'altro, indicare quale sviluppo futuro prevede per la sua carriera (rubrica 3 A). L'esame di tali rubriche e la redazione delle parti pertinenti richiedono un tempo minimo di riflessione da parte del membro del personale interessato e impongono dunque che gli sia accordato un termine ragionevole tra la ricezione del progetto di rapporto di valutazione e lo svolgimento del colloquio, a maggior ragione se si considera che, in forza del punto 4.2, primo comma, dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007, «[l]a scheda di valutazione (…) deve strutturare il colloquio di valutazione in quanto base di discussione costruttiva».

113 Un siffatto termine ragionevole non è manifestamente stato rispettato nella presente controversia, visto che il ricorrente ha ricevuto il progetto di rapporto controverso solo sedici minuti prima del colloquio di valutazione.

114 Peraltro, il ricorrente sostiene che il suo capo divisione, sig.ra M., l'avrebbe criticato per averle comunicato per iscritto i suoi commenti sul progetto di rapporto controverso, mentre il punto 4.2, primo comma, dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007 precisa che la scheda di valutazione deve «lasciare traccia della valutazione del rendimento».

115 È vero che la sig.ra M. ha manifestato, nell'e-mail da lei inviato il 3 aprile 2007 al ricorrente, la sua irritazione alla lettura dell'e-mail che quest'ultimo aveva trasmesso il 30 marzo 2007 al sig. T., e-mail di cui era destinataria in copia. Un siffatto comportamento non può tuttavia costituire un'irregolarità atta a viziare il rapporto controverso. Infatti, la sig.ra M. non ha contestato al ricorrente di aver formulato commenti scritti in merito alla scheda di valutazione, bensì di aver sollevato talune critiche sulla regolarità della procedura di adozione del rapporto controverso successivamente alla riunione che lei aveva tenuto con l'interessato. La censura sollevata dal ricorrente risulta quindi infondata in punto di fatto. In ogni caso, tale comportamento della sig.ra M. è successivo all'adozione di detto rapporto e non ha potuto influenzare in nessun modo il contenuto dello stesso.

116 Infine, il ricorrente sostiene che la sig.ra M. avrebbe firmato il rapporto controverso solo dopo aver costretto il ricorrente ad accettare nuovi obiettivi per l'anno 2007. Poiché il ricorrente aveva rifiutato di dare il suo consenso per tali obiettivi, la sig.ra M. non si sarebbe curata di firmare le rubriche della valutazione che la riguardavano più direttamente (rubriche 1 D e 2 B, relative alla consultazione di altri membri del personale).

117 È appurato che, nei commenti da lei espressi il 3 aprile 2007 in caratteri rossi sulle questioni sottoposte dal ricorrente al suo capo unità nell'e-mail del 30 marzo 2007, la sig.ra M. ha indicato al ricorrente di voler firmare il rapporto controverso solo a condizione che l'interessato approvasse gli obiettivi che gli erano stati prefissati per il 2007.

118 Tuttavia, era comprensibile che la sig.ra M. cercasse di raggiungere un accordo con il ricorrente sugli obiettivi per il 2007, per quanto deplorevole sia stata la pressione che ha esercitato sull'interessato. Infatti, la guida pratica sulla valutazione sottolinea, al suo n. 1.2, che i «buoni obiettivi» sono quelli «accettati» dalla persona interessata e la scheda di valutazione precisa, alla rubrica 2 E, che gli obiettivi vengono stabiliti «con l'accordo del membro del personale».

119 Inoltre, è pacifico che la sig.ra M. ha infine firmato il rapporto controverso, nonostante il fatto che il ricorrente sia rimasto contrario agli obiettivi assegnategli per il 2007, come emerge dai commenti che egli ha espresso nella rubrica 2 E del rapporto controverso.

120 L'insistenza con la quale la sig.ra M. ha cercato di ottenere il consenso del ricorrente sui suoi obiettivi per il 2007 non ha dunque influenzato in alcun modo il contenuto delle rubriche del rapporto controverso che il ricorrente doveva compilare.

121 La procedura di elaborazione del rapporto controverso è stata dunque viziata unicamente da due irregolarità, la prima relativa alla data in cui si è tenuto il colloquio di valutazione, la seconda relativa al termine impartito al ricorrente per comunicare i suoi commenti sul progetto di rapporto informativo.

122 Tuttavia, tali irregolarità non sono atte, di per sé, a giustificare la censura del rapporto controverso.

123 Infatti, da un lato, relativamente alla prima irregolarità, come risulta da una giurisprudenza costante, trasponibile per analogia alle controversie tra la Banca e i membri del suo personale, la durata della procedura di valutazione e i ritardi accumulati durante il suo svolgimento non sono atti, di per sé, ad inficiare la legittimità del rapporto informativo (sentenza del Tribunale di primo grado 26 ottobre 1994, causa T-18/93, Marcato/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-215 e II-681, punto 36). La semplice constatazione di un ritardo nello svolgimento della procedura di valutazione può, certamente, giustificare che la persona interessata sia risarcita, ma non può implicare, di per sé, l'annullamento del rapporto di cui trattasi (v., in tal senso, sentenza del Tribunale di primo grado 25 ottobre 2005, causa T-50/04, Micha/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-339 e II-1499, punto 45).

124 Dall'altro lato, in merito alla seconda irregolarità, come giustamente rilevato dalla Banca, il ricorrente è stato messo in condizione di far valere le sue osservazioni, analisi e commenti sul progetto di rapporto controverso in occasione di un secondo colloquio di valutazione, tenutosi in presenza del sig. T. e della sig.ra M. Egli ha così potuto esprimere il suo punto di vista sui dati in base ai quali tale rapporto era stato elaborato (v., a contrario, sentenza del Tribunale di primo grado 10 dicembre 1992, causa T-33/91, Williams/Corte dei conti, Racc. pag. II-2499, punti 66-71). Il ricorrente non dimostra quindi che, in assenza di tali irregolarità, il suo rapporto informativo avrebbe potuto avere un contenuto diverso. Inoltre, è già stato deciso che, qualora un progetto di rapporto informativo sia stato elaborato in presenza di irregolarità, perché il valutatore non ha proceduto a tenere previamente il colloquio di valutazione richiesto, tale irregolarità è effettivamente corretta se ha luogo un secondo colloquio di valutazione in occasione del quale la persona interessata può far

valere le sue osservazioni (v., in tal senso, sentenza del Tribunale di primo grado 13 dicembre 2005, cause riunite T-155/03, T-157/03 e T-331/03, Cwik/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-411 e II-1865, punti 159-161).

125 In secondo luogo, per quanto riguarda il contenuto del rapporto controverso, il ricorrente contesta alla Banca, da un lato, di avergli prefissato, sotto la rubrica 2 E di detto rapporto, obiettivi che non corrispondono ai requisiti di cui al n. 1.3.2 della guida pratica sulla valutazione, dall'altro, di non aver compilato diverse rubriche del rapporto controverso.

126 Sulla prima di tali due censure, relativa alla natura degli obiettivi assegnati al ricorrente, che si ricollega sia alla procedura di adozione sia al contenuto sostanziale del rapporto controverso, si deve rammentare che non spetta al Tribunale sostituire il suo giudizio a quello delle persone incaricate della valutazione. Infatti, la Banca, allo stesso modo delle altre istituzioni e organi della Comunità, dispone di un ampio potere discrezionale per valutare il lavoro dei membri del suo personale. Il controllo di legittimità effettuato dal Tribunale sui giudizi contenuti nel rapporto informativo annuale di un membro del personale della Banca ha ad oggetto solo eventuali irregolarità formali, errori di fatto manifesti che vizino questi giudizi nonché un eventuale sviamento di potere (v., per analogia, relativamente alla Banca centrale europea, sentenza del Tribunale di primo grado 22 ottobre 2002, cause riunite T-178/00 e T-341/00, Pflugradt/BCE, Racc. pag. II-4035, punto 69). In forza della guida pratica sulla valutazione, la fissazione degli obiettivi è parte integrante della valutazione annuale. Le scelte effettuate dalla Banca in materia rientrano nello stesso margine discrezionale, particolarmente ampio, di cui essa dispone nella valutazione propriamente detta del rendimento di un membro del suo personale. Esse possono dunque essere soggette unicamente ad un controllo giurisdizionale limitato, nel merito, alla censura di un eventuale errore manifesto di valutazione o di un eventuale sviamento di potere.

127 Orbene, il ricorrente non dimostra che un siffatto errore manifesto di valutazione sarebbe stato commesso nella scelta degli obiettivi prefissatigli dalla Banca.

128 Contrariamente a quanto affermato dal ricorrente, non è evidente che gli obiettivi prefissatigli per il 2007, indicati nella rubrica 2 E del rapporto controverso, violino il n. 1.3.2 della guida pratica sulla valutazione, il quale impone, per il contenuto di tale rubrica, che gli obiettivi siano «specifici, realistici, misurabili, definiti nei tempi e accettati dall'interessato».

129 Se è vero che la formulazione degli obiettivi per il 2007 è generica e poco precisa, è anche vero che gli obiettivi enunciati si situano essenzialmente nella continuità delle missioni già conferite al ricorrente nel settore dell'analisi del rischio e nell'assistenza all'attuazione del progetto «Basilea II». Inoltre, nei commenti che egli ha incluso nella rubrica 2 E del rapporto controverso, il ricorrente ha criticato non certo il carattere irrealistico, vago, non misurabile e l'assenza di definizione temporale di tali obiettivi, bensì il fatto che non gli sembrassero corrispondere al suo livello di competenza e di esperienza e alla sua aspirazione a dirigere un'équipe. Orbene, il Tribunale non può sostituire il suo giudizio in materia a quello della Banca e determinare quali obiettivi e compiti meglio corrisponderebbero al profilo di un membro del personale della stessa, ancor meno in un settore così tecnico e complesso com'é la gestione del rischio e la direzione delle attività finanziarie.

130 È certo che il ricorrente non ha manifestato il suo consenso sugli obiettivi prefissatigli. Tuttavia, tale circostanza non ha alcuna incidenza sulla regolarità del rapporto controverso.

131 Infatti, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, la disposizione della guida pratica sulla valutazione secondo la quale gli obiettivi devono essere «accettati dall'interessato» non può essere interpretata nel senso che, in mancanza del suo accordo, il rapporto informativo sarebbe viziato. Se si fornisse tale interpretazione, detta disposizione produrrebbe l'effetto di obbligare l'amministrazione a ottenere in ogni caso il consenso dei membri del personale sulla natura dei compiti che vengono loro attribuiti e metterebbe questi ultimi nella posizione di poter scegliere gli obiettivi da perseguire, il che sarebbe manifestamente contrario alle norme di buona amministrazione e del principio gerarchico. Inoltre, una siffatta interpretazione non sarebbe compatibile con la norma enunciata in merito alla rubrica 2 E al n. 1.3.2 della guida pratica sulla

valutazione, in forza della quale gli obiettivi prefissati a ciascun membro del personale della Banca sono definiti dai valutatori in base ai propri obiettivi, come stabiliti dalla gerarchia e dagli organi di direzione della Banca.

132 Per contro, a sostegno della sua seconda censura relativa al contenuto del rapporto controverso, è fondata l'affermazione del ricorrente secondo la quale tale rapporto è viziato da diverse omissioni.

133 È infatti pacifico che il rapporto controverso non contiene, nella sua rubrica 3 B, nessuna informazione sullo sviluppo futuro della carriera del ricorrente e sugli obiettivi di sviluppo, elementi tuttavia richiesti dalla guida pratica sulla valutazione, sebbene il ricorrente avesse insistito, nella rubrica 3 A che gli spettava compilare, sul fatto che la sua carriera era rimasta a lungo bloccata per ragioni a suo parere ingiuste e illegittime, nonostante il contributo che egli forniva con il suo lavoro alla Banca.

134 Per giustificare l'assenza di commenti del valutatore in tale rubrica, la Banca fa valere che quest'ultimo non era stato messo in condizione di raggiungere un accordo con il ricorrente sul suo contenuto.

135 Tuttavia, pur supponendo che tale argomento sia stato discusso tra il ricorrente e il valutatore, circostanza contestata dal ricorrente, la giustificazione fornita dalla Banca non è sufficiente. Infatti, spettava comunque alle persone incaricate della valutazione, il sig. T. e la sig.ra M., entrambi firmatari del rapporto controverso, informare il ricorrente, almeno secondo il loro parere, del potenziale sviluppo futuro della sua carriera in seno alla Banca. La rubrica 3 B rivestiva una particolare importanza nel caso di specie, dato che la carriera del ricorrente in seno alla Banca era stata segnata da lunghi periodi di emarginazione, a seguito delle decisioni di licenziamento dichiarate illegittime dal Tribunale di primo grado.

136 Peraltro, il ricorrente sostiene, senza essere contraddetto su tale punto, che i suoi bisogni in termini di formazione non sono stati definiti congiuntamente con i suoi superiori gerarchici in occasione della procedura di valutazione, come previsto dalla guida pratica sulla valutazione alla pag. 8. La Banca non ha fornito spiegazioni a tale riguardo.

137 Tuttavia, emerge dalla pag. 8 della guida pratica sulla valutazione che la definizione comune dei bisogni in termini di formazione tra il valutatore e il membro del personale interessato non è obbligatoria. Essa è unicamente «fortemente raccomandata» nel procedere alla valutazione. La mancanza di una tale definizione, benché sia deprecabile sul piano della gestione delle risorse umane, non può dunque essere considerata alla stregua della violazione di una disposizione vincolante e, di conseguenza, di un'irregolarità che vizia la procedura di valutazione.

138 Pertanto, il rapporto controverso, dal punto di vista del suo contenuto, è in contrasto con i requisiti di cui alla nota di servizio 15 febbraio 2007, in particolare con quelli sanciti nella guida pratica sulla valutazione, unicamente nei limiti in cui non contiene alcun commento nella rubrica 3 B.

139 Ciononostante, anche se tale irregolarità può influenzare negativamente la relazione di lavoro tra il ricorrente e la Banca e incidere sulla motivazione professionale dell'interessato, essa non sortisce effetti sulla valutazione del rendimento del ricorrente per il 2006 effettuata dalla Banca e, di conseguenza, sulla valutazione propriamente detta del suo comportamento professionale. Infatti, il ricorrente non ha dimostrato che, in assenza di tale irregolarità, il risultato della valutazione, come rispecchia il giudizio analitico B, sarebbe stato diverso. Non si deve dunque esaminare detta irregolarità come una violazione di un requisito di forma sostanziale che giustifichi l'annullamento del rapporto controverso.

140 Il primo motivo, relativo all'irregolarità nell'elaborazione del rapporto controverso, deve pertanto essere respinto.

Sul secondo motivo, secondo il quale il rapporto controverso sarebbe viziato da un errore manifesto di valutazione

Argomenti delle parti

141 Il ricorrente ritiene che, a seguito dei risultati raggiunti nel perseguimento dei suoi obiettivi, la Banca avrebbe dovuto constatare che tali obiettivi erano stati realizzati in misura superiore alle aspettative, il che avrebbe giustificato un giudizio analitico superiore al giudizio analitico B.

142 In merito al primo obiettivo assegnatogli nel 2006, vale a dire sviluppare la funzione di validazione e di manutenzione del nuovo modello di rating interno alla Banca («IRM»), imposto dalla normativa «Basilea II» e dalle successive, il ricorrente afferma di aver portato a termine, da solo e durante diversi mesi, nonostante non avesse esperienza su tale questione, un lavoro che le altre banche affidano a consulenti esterni e per il quale organismi che dispongono di maggiore esperienza impiegano più persone per diversi mesi.

143 Per quanto riguarda l'analisi delle perdite in caso di inadempienza «LGD», il lavoro di studio e ricerca realizzato dal ricorrente sarebbe stato affidato in passato ai consulenti esterni della società di audit gestionale Oliver Wyman. Il ricorrente avrebbe, nell'ambito di ampie ricerche, preso in considerazione circa 100 studi e proposto valori innovativi per fissare i tassi d'interesse dei prestiti concessi dalla Banca.

144 Il ricorrente avrebbe anche realizzato uno studio sulla clausola «Rating e declassamento nel sistema di determinazione dei prezzi» al posto del capo divisione. Tale compito sarebbe stato realizzato in precedenza da un membro del personale appartenente alla funzione C, vale a dire un livello gerarchico nettamente più elevato di quello del ricorrente.

145 I superiori del ricorrente non avrebbero mai preso in considerazione le innumerevoli proposte che egli avrebbe presentato, limitando la loro diffusione e impedendone il riconoscimento. A titolo di esempio, il capo unità del ricorrente avrebbe in un primo momento respinto la condivisione di dati («data pooling») da lui proposta considerandola impraticabile, ma l'avrebbe poi presentata dinanzi al comitato di direzione attribuendosene indebitamente i meriti.

146 Il ricorrente sottolinea anche che la Banca non avrebbe proprio preso in considerazione il fatto che egli era inquadrato nella funzione E da diversi anni, mentre la durata media della carriera in tale funzione si colloca tra i 4 e i 5 anni.

147 Infine, la Banca avrebbe completamente ignorato il suo lavoro in qualità di membro della commissione paritetica «Ristorazione», nonché la disponibilità che aveva dimostrato nell'impegnarsi in altri comitati, mentre il n. 1.2.2 della guida pratica sulla valutazione impone che siffatti contributi siano presi in considerazione nella valutazione.

148 La Banca sostiene di non aver commesso alcun errore manifesto di valutazione. In sostanza, essa non nega che il ricorrente abbia correttamente svolto i suoi compiti, ma ciò non implicherebbe che il suo rendimento possa essere considerato eccezionale o fuori dell'ordinario.

Giudizio del Tribunale

149 Come precisato al punto 126 della presente sentenza, non spetta al Tribunale sostituire il suo giudizio a quello delle persone incaricate della valutazione. Infatti, la Banca, allo stesso modo delle altre istituzioni e organi della Comunità, dispone di un ampio potere discrezionale per valutare il lavoro dei membri del suo personale. Il controllo di legittimità effettuato dal Tribunale sui giudizi contenuti nel rapporto informativo annuale di un membro del personale della Banca ha ad oggetto solo eventuali irregolarità formali, errori di fatto manifesti che vizino questi giudizi nonché un eventuale sviamento di potere.

150 Nella presente controversia, la Banca non contesta il valore professionale del ricorrente. Essa sottolinea che il giudizio analitico B, attribuitogli, è un buon giudizio, che corrisponde al livello di valutazione di cui beneficia la metà del personale della Banca. Essa precisa che, nell'unità del ricorrente, un unico agente tra i sette di cui consta detta unità avrebbe ottenuto il giudizio analitico B+, tutti gli altri avrebbero ottenuto il giudizio analitico B. Perché sia contestato alla Banca un eventuale errore manifesto di valutazione da essa compiuto, il ricorrente deve dunque dimostrare che il suo rendimento era manifestamente eccellente o eccezionale.

151 Orbene, il ricorrente non ha stabilito che le considerazioni che hanno indotto la Banca ad attribuirgli il giudizio analitico B siano manifestamente errate, e che egli dovesse evidentemente ottenere solo il giudizio analitico B+ o il giudizio analitico A.

152 Per quanto riguarda il primo obiettivo assegnato al ricorrente nel 2006, vale a dire sviluppare la funzione di validazione e di manutenzione del nuovo modello di rating interno alla Banca («IRM»), imposto dalla normativa «Basilea II» e dalle successive, è pacifico che il ricorrente abbia correttamente compiuto tale missione.

153 Per dimostrare che il suo contributo al raggiungimento di tale obiettivo giustificava un giudizio migliore del giudizio analitico B, il ricorrente fa valere che egli avrebbe portato a termine, da solo e durante diversi mesi, nonostante non avesse esperienza su tale questione, un lavoro che le altre banche affidano a consulenti esterni e per il quale organismi che dispongono di maggiore esperienza impiegano più persone per diversi mesi.

154 Tale affermazione è tuttavia contraddittoria rispetto agli argomenti del ricorrente volti a sottolineare peraltro, nel suo ricorso, che la Banca gli avrebbe assegnato solo compiti sminuenti e di poco rilievo.

155 Inoltre, il Tribunale non è in misura di determinare, in particolare alla luce della complessità della materia di cui trattasi e dell'ampio margine discrezionale di cui dispone la Banca per giudicare la qualità dei servizi resi dai membri del suo personale, se il contributo del ricorrente alla funzione di validazione del nuovo modello «IRM» fosse tanto eccellente da giustificare manifestamente il giudizio analitico B+ o il giudizio analitico A.

156 Relativamente all'obiettivo consistente nell'analizzare le perdite in caso di inadempienza «LGD», il ricorrente sostiene che il lavoro di studio da lui realizzato era stato affidato in passato ai consulenti esterni della società di audit gestionale Oliver Wyman e aveva reso necessarie ampie ricerche.

157 Tuttavia, la Banca contesta con seri argomenti il fatto che lo studio realizzato dal ricorrente sul parametro «LGD» abbia raggiunto il livello di eccellenza sollevato dal suo autore. Secondo la Banca, tale studio, che sarebbe stato realizzato in gran parte nel 2005, rappresenterebbe una sintesi corretta della letteratura esistente in materia, ma non avrebbe richiesto un impegno eccezionale da parte del ricorrente. Tale studio non apporterebbe innovazioni, bensì solo rifiniture marginali del sistema di valutazione del rischio di credito già ampiamente utilizzato dalla Banca. La società di audit gestionale Oliver Wyman avrebbe,

certamente, operato una valutazione di tale parametro, tuttavia nel quadro di un progetto più ampio rispetto all'applicazione «Credit metrics», riguardante la riforma delle applicazioni informatiche della Banca.

158 Su tale punto, inoltre, tenuto conto degli argomenti sollevati dalla Banca, il Tribunale non è in misura di pervenire alla conclusione che il rendimento del ricorrente meritasse evidentemente un giudizio migliore di quello attribuitogli.

159 Il ricorrente fa poi valere di aver anche realizzato uno studio sulla clausola «Rating e declassamento nel sistema di determinazione dei prezzi» al posto del capo divisione. Tale compito sarebbe stato realizzato in precedenza da un membro del personale appartenente alla funzione C, vale a dire un livello gerarchico nettamente più elevato del suo.

160 Anche se tali affermazioni non sono contestate dalla Banca, emerge dalla copertina di tale studio, come presentata in allegato al ricorso, che esso è stato completato solo nel maggio 2008. Il ricorrente non dimostra, comunque, che il lavoro a tal fine svolto avrebbe meritato che il suo giudizio fosse superiore al giudizio analitico B per l'anno 2006.

161 Relativamente alle proposte avanzate dal ricorrente ai suoi superiori gerarchici, non emerge dai documenti del fascicolo che la Banca li avrebbe ignorati o che avrebbe rifiutato di analizzarne la pertinenza.

162 In merito, segnatamente, alla proposta fatta dal ricorrente relativamente al «data pooling», la Banca sottolinea che essa non recava alcuna particolare innovazione e rientrava nelle numerose iniziative volte alla raccolta di dati in tal senso, a seguito dell'avvio internazionale del progetto «Basilea II». L'idea di realizzare un «data pooling» specifico, formulata dalla direzione generale

«OPS B» il 27 maggio 2005 in occasione di una riunione del comitato consultivo per il rischio del credito (Credit Risk Advisory Group, CRAG), relativo ai casi insolvenza nelle operazioni extracomunitarie, sarebbe stata sviluppata a partire da tale data e non avrebbe avuto alcun collegamento con la proposta del ricorrente.

163 Emerge da tale argomento che la proposta del ricorrente è stata debitamente analizzata dalla Banca. La circostanza che tale suggerimento non sia stato attuato non consente di stabilire che esso sia stato ignorato dalla Banca. In ogni caso, tale proposta è stata avanzata dal ricorrente nel 2005 e non è dunque tale da incidere direttamente sulla valutazione del suo rendimento per l'anno 2006.

164 Peraltro, il ricorrente sostiene che la Banca avrebbe completamente ignorato, nello stabilire il suo giudizio, le sue attività di membro del comitato paritetico «Ristorazione», nonché la disponibilità che aveva dimostrato ad impegnarsi in altri comitati, mentre il n. 1.2.2 della guida pratica sulla valutazione impone che siffatti contributi siano presi in considerazione nella valutazione.

165 Tuttavia, il ricorrente non precisa in alcun modo la natura delle attività che ha esercitato nell'ambito del comitato paritetico «Ristorazione» e il tempo ad esse consacrato. Egli non dimostra dunque che il contributo che ha fornito a tale organo paritetico giustificasse di elevare il suo giudizio ad un livello eccellente o eccezionale.

166 Infine, anche se il ricorrente sottolinea che la Banca non avrebbe proprio preso in considerazione il fatto che egli si trovava nella funzione E da diversi anni, mentre la durata media della carriera in tale funzione si colloca tra i 4 e i 5 anni, emerge dagli artt. 22 e 23 del regolamento del personale che la promozione è attribuita in base al «merito professionale», e non può dunque basarsi su considerazioni relative all'anzianità di servizio dell'interessato nella sua funzione. La Banca si è completamente conformata a tali disposizioni subordinando la promozione dei

membri del suo personale all'ottenimento del giudizio analitico B+ o del giudizio analitico A, i quali riflettono un livello elevato di rendimento e sono attribuiti unicamente ad una minoranza di membri del personale. La nota di servizio del 15 febbraio 2007 introduce un requisito di anzianità di servizio ai fini della promozione unicamente nel disporre, al punto 3.3 del suo allegato 1, che «[è] richiesto un minimo di tre anni di anzianità in una funzione per poter ottenere una promozione». Detta nota non contiene alcuna disposizione che preveda di dover prendere in particolare considerazione le persone, come il ricorrente, che si trovano da diversi anni nella stessa funzione.

167 Consegue da quanto esposto che il secondo motivo, relativo ad un errore manifesto di valutazione, deve essere respinto.

Sul terzo motivo, relativo all'eccezione d'illegittimità della regola applicata dalla Banca, in forza della quale solo il 10 % e il 30 % dei membri del personale possono ottenere rispettivamente i giudizi analitici A e B+

Argomenti delle parti

168 Il ricorrente solleva un'eccezione d'illegittimità della regola applicata dalla Banca, in forza della quale solo il 10 % e il 30 % dei membri del personale possono ottenere rispettivamente i giudizi analitici A e B+. Imporre siffatti limiti equivarrebbe a trasformare sostanzialmente e in modo illegittimo una valutazione annuale assoluta in una valutazione relativa. Anche se, obiettivamente considerato, diversi membri del personale di una stessa direzione generale, impiegati tuttavia in direzioni diverse in seno a quest'ultima, dovessero ottenere il giudizio analitico A, il rispetto del limite del 10 % potrebbe indurre il direttore generale competente a ridurre il giudizio analitico di taluni di essi, senza che i criteri presi in considerazione a tal fine siano conosciuti o che siano stabilite previamente le condizioni del giudizio comparativo tra membri del personale di direzioni diverse. Viceversa, membri del personale che meritano, in assoluto, solo un giudizio analitico B potrebbero beneficiare di una A o di un B+ per rispettare i limiti quantitativi stabiliti dalla Banca. Il ricorrente precisa di non contestare il diritto della Banca di decidere sulla propria organizzazione, ma di criticare il carattere impreciso e flessibile di tali regole, che gli sembrano concepite per

consentire ai direttori generali di favorire coloro che essi considerano validi e non per garantire il trattamento giusto e obiettivo dei membri del personale che aspirano alla promozione.

169 La Banca replica, per quanto riguarda i limiti del 10 % e del 30 % per l'attribuzione dei giudizi analitici A e B+, che il ricorrente non sarebbe legittimato a domandarne la disapplicazione. Ciò corrisponderebbe, infatti, ad una «dichiarazione di principi» o ad un'ingiunzione all'amministrazione, che non rientrano nel sindacato del giudice comunitario (sentenza 16 dicembre 2004, punti 136 e 137). Il ricorrente non sarebbe inoltre legittimato a criticarne la legittimità. Infatti, tali limiti, menzionati nella rubrica 1 E, al punto 1.3.2 della guida pratica sulla valutazione, sarebbero meramente indicativi, come emergerebbe dai dati relativi alle promozioni del 2006 (l'11 % dei membri del personale avrebbe ottenuto il giudizio analitico A e il 31,56 % il giudizio analitico B+), e non inciderebbero sulla valutazione del ricorrente. Inoltre, tali limiti sarebbero trasparenti, obiettivi, e rispetterebbero sia il principio del merito professionale di cui all'art. 23 del regolamento del personale sia il principio dell'equilibrio finanziario delle istituzioni delle Comunità.

Giudizio del Tribunale

170 In forza del punto 3.1 dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007, il «tetto massimo per l'attribuzione dei giudizi» è pari, per il giudizio A, al 10 % e, per il giudizio B+, al 30 %. Consegue da tale disposizione che detti giudizi non possono essere attribuiti, rispettivamente, a più del 10 % e del 30 % delle persone valutate.

171 Secondo il ricorrente, tale regola produrrebbe l'effetto di indurre i responsabili della valutazione in ogni direzione a modificare i giudizi attribuiti ai membri del personale, per rispettare i limiti così stabiliti. La valutazione del rendimento, che normalmente dovrebbe essere effettuata in termini assoluti, sarebbe illegittimamente trasformata in valutazione in termini relativi. A titolo di esempio, una persona che non ha fornito oggettivamente un livello di rendimento eccezionale potrebbe ottenere il giudizio analitico A ai soli fini del rispetto della regola del 10 % summenzionata. Viceversa, agenti che abbiano avuto un

rendimento eccellente, che giustifica l'attribuzione del giudizio analitico B+, potrebbero veder peggiorato il loro giudizio analitico in quanto il servizio interessato si conforma al limite del 30 %. Ne conseguirebbe inevitabilmente la violazione del principio di parità di trattamento, dato che membri del personale ugualmente meritevoli non sarebbero tutti giudicati allo stesso modo.

172 Anche se il ricorrente è in linea di principio legittimato, contrariamente a quanto sostenuto dalla Banca, a contestare mediante eccezione la legittimità delle disposizioni di portata generale da essa adottate, contestazione che non può essere esaminata come una domanda d'ingiunzione, tuttavia ciò è soggetto alla duplice condizione che la decisione individuale di cui chiede l'annullamento sia stata adottata in applicazione diretta di tali disposizioni (v. sentenza della Corte 5 ottobre 2000, cause riunite C-432/98 P e C-433/98 P, Consiglio/Chvatal e a., Racc. pag. I-8535, punto 33) e che tale eccezione d'illegittimità possa, a seconda del suo esito, procurargli un beneficio (sentenza del Tribunale di primo grado 29 novembre 2006, causa T-135/05, Campoli/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-2-297 e II-A-2-1527, punto 132).

173 Orbene, da un lato, relativamente alla prima condizione, non sembra che la decisione di attribuire il giudizio analitico B al ricorrente sia stata adottata in applicazione diretta della regola la cui illegittimità è sollevata dal ricorrente. Infatti, il ricorrente non fornisce alcuna precisazione atta a verificare se il suo giudizio sia stato peggiorato al fine di rispettare i limiti controversi del 10 % e del 30 %. Inoltre, non si evince dai documenti del fascicolo che le persone incaricate della valutazione del ricorrente si siano impegnate a rispettare tali limiti a livello dell'unità da cui dipendeva quest'ultimo. La Banca ha indicato su tale punto, come già menzionato, che, nell'unità di cui faceva parte il ricorrente un unico agente tra i sette di cui essa constava avrebbe ottenuto il giudizio analitico B+, mentre tutti gli altri avrebbero ottenuto il giudizio analitico B.

174 D'altro lato, in merito alla seconda condizione, è giocoforza constatare che un'eventuale dichiarazione d'illegittimità della regola di cui trattasi non produrrebbe assolutamente l'effetto di indurre la Banca a riconoscere al ricorrente il beneficio dell'attribuzione del giudizio analitico A o del giudizio analitico B+ da egli rivendicato.

175 Di conseguenza, l'eccezione di illegittimità sollevata dal ricorrente avverso il punto 3.1 dell'allegato 1 alla nota di servizio del 15 febbraio 2007 dev'essere respinta in quanto irricevibile.

176 In ogni caso, tale eccezione non è fondata. Infatti, la Banca non ha fatto un uso manifestamente inappropriato del suo potere discrezionale in materia di valutazione e di promozione inquadrando come ha fatto la libertà di valutazione dei valutatori. La regola che stabilisce i limiti del 10 % e del 30 % è infatti oggettiva, trasparente, conforme al principio della promozione fondata sul merito professionale sancito dall'art. 23 del regolamento del personale e attenta al rispetto dei vincoli di bilancio che incombono sulle istituzioni e sugli organi comunitari.

Sul quarto motivo, relativo ad uno sviamento di potere

Argomenti delle parti

177 Il ricorrente fa valere che il rapporto controverso è stato elaborato senza obiettività, in un contesto ostile, in modo volontariamente incompleto e impreciso. La Banca avrebbe così tentato di demotivare il ricorrente, al fine di indurlo a dare le dimissioni, come sarebbe già accaduto nel 1998.

178 La Banca contesta tale analisi in ogni sua parte.

Giudizio del Tribunale

179 Benché il ricorrente non invochi espressamente uno sviamento di potere, il presente motivo può solo essere esaminato come relativo a siffatto vizio.

180 A tale proposito si deve rammentare che una decisione è viziata da sviamento di potere solo se, in base ad indizi oggettivi, pertinenti e concordanti, risulti adottata per raggiungere scopi diversi da quelli perseguiti dalla normativa di cui trattasi (sentenze della Corte 25 febbraio 1987, causa 52/86, Banner/Parlamento, Racc. pag. 979, punto 6, e 8 giugno 1988, causa 135/87, Vlachou/Corte dei conti, Racc. pag. 2901, punto 27; sentenza del Tribunale di primo grado 16 maggio 2006, causa T-73/05, Magone/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-2-107 e II-A-2-485, punto 75 e la giurisprudenza ivi citata).

181 Nel caso di specie, il rapporto controverso è, come già stabilito, viziato da diverse irregolarità. È stato elaborato in violazione di determinati termini impartiti ai valutatori, e la Banca non ha compilato la rubrica relativa allo sviluppo futuro della carriera del ricorrente. Emerge parimenti dai documenti del fascicolo che vi era una certa tensione tra il ricorrente e le due persone responsabili della sua valutazione, vale a dire il suo capo unità e il suo capo divisione.

182 Tuttavia, come già affermato, le succitate irregolarità non sono talmente gravi da giustificare la censura del rapporto controverso. Esse non hanno pregiudicato la legittimità della procedura di elaborazione di detto rapporto, i cui elementi essenziali sono stati rispettati.

183 Il clima di tensione in seno all'unità del ricorrente non può neanche costituire la prova del fatto che la Banca avrebbe commesso uno sviamento di potere. Infatti, il giudizio analitico attribuito al ricorrente è un giudizio nel complesso positivo, che non fornisce una valutazione manifestamente errata del comportamento professionale e del rendimento dell'interessato. La sola circostanza che tale giudizio non sia sufficiente a far beneficiare il ricorrente di una promozione non

potrebbe di per sé connotare l'intenzione della Banca di demotivare l'interessato e di indurlo a dare le dimissioni. Parimenti, il ricorrente non ha dimostrato che la Banca gli aveva prefissato obiettivi poco valorizzanti, allo scopo di emarginarlo e di ridurre le sue competenze.

184 Non si può pertanto considerare che il rapporto controverso sia stato elaborato per conseguire uno scopo diverso da quelli perseguiti dalla procedura di valutazione e promozione. Di conseguenza, il motivo relativo allo sviamento di potere dev'essere respinto.

185 Emerge dalle considerazioni suesposte che le conclusioni volte all'annullamento del rapporto controverso devono essere respinte.

Sulle conclusioni volte all'annullamento della decisione del comitato per i ricorsi

Argomenti delle parti

186 Il ricorrente solleva due motivi rivolti specificatamente contro la decisione del comitato per i ricorsi. Egli precisa che quest'ultima lo lede a causa della sua portata, ma anche in quanto essa è stata inserita nel suo fascicolo personale.

187 Il ricorrente sostiene, in primo luogo, che il comitato per i ricorsi, durante la sua riunione del novembre 2007, ha violato il proprio ambito di competenza, dichiarando di non pronunciarsi sulle questioni di merito sollevate né sulla fondatezza della valutazione contenuta nel rapporto controverso. Infatti, il comitato sarebbe competente, in forza del n. 2.2 della guida pratica sulla valutazione, a modificare il giudizio del membro del personale interessato.

188 In secondo luogo, il comitato per i ricorsi avrebbe considerato, erroneamente, che il ricorrente aveva, da un lato, rinunciato a sollevare i vizi della procedura di valutazione e, dall'altro, acconsentito alle accuse infondate relativamente alle sue abitudini di lavoro giudicate anormali e soggette a disapprovazione. Sul primo punto, la registrazione della riunione del comitato per i ricorsi del novembre 2007, di cui il ricorrente ha potuto ottenere una copia da parte della Banca e che è stata allegata al ricorso, dimostrerebbe che tali inesattezze inficiano la decisione del comitato per i ricorsi. A titolo di esempio, al 35° minuto di tale registrazione, dopo aver menzionato la priorità del motivo d'illegittimità invocato nel merito sui vizi di procedura, il ricorrente avrebbe chiaramente indicato di non voler rinunciare in nessun caso a sollevare tali vizi. Il ricorrente precisa che sarebbe stato contrario ad un annullamento basato unicamente su vizi di forma, al quale non sarebbe conseguito un riesame del suo giudizio analitico e della promozione, ma che avrebbe unicamente indotto la Banca a riavviare la procedura. Sul secondo punto, relativo alle sue abitudini di lavoro, il ricorrente avrebbe unicamente ammesso di tenere spesso chiusa la porta del suo ufficio, ma che ciò non rivelava un comportamento anormale. Relativamente alla posta elettronica, egli ne farebbe un uso ben più moderato dei suoi colleghi.

189 La Banca replica che le conclusioni dirette avverso la decisione del comitato per i ricorsi devono essere considerate dirette all'annullamento del rapporto controverso (sentenza 23 febbraio 2001, punti 132 e segg.) e che l'amministrazione dispone di un ampio potere discrezionale nell'ambito dell'esame comparativo dei candidati alla promozione.

190 Per quanto riguarda la censura relativa al fatto che il comitato per i ricorsi avrebbe considerato, erroneamente, al punto 1 della sua decisione, che il ricorrente avrebbe indicato di non voler invocare ufficialmente il vizio di procedura relativo alla trasmissione tardiva del rapporto controverso, la Banca sostiene che la rinuncia del ricorrente a tale motivo si evince dall'audizione che ha avuto luogo il 15 novembre 2007 dinanzi al comitato. In ogni caso, tale constatazione del comitato per i ricorsi non può invalidare la decisione dello stesso né il rapporto controverso, in quanto, da un lato, il comitato ha, giustamente, rilevato che tale rapporto non era inficiato da un errore manifesto di valutazione e, dall'altro, i vizi di procedura sollevati non avrebbero pregiudicato i diritti della difesa del ricorrente.

191 Il comitato per i ricorsi non avrebbe nemmeno commesso un'inesattezza nel rilevare che il ricorrente avrebbe confermato che le sue abitudini di lavoro menzionate al punto 3, ultimo paragrafo, della decisione di detto comitato erano quelle descritte dalla Banca. Infatti, il ricorrente avrebbe ammesso che preferiva lavorare isolatamente, che aveva l'abitudine di mantenere chiusa la porta del suo ufficio e che comunicava con i suoi colleghi via e-mail. Inoltre, emergerebbe da un'e-mail inviata dal ricorrente il 21 aprile 2008 che in tale data sussistevano ancora difficoltà relazionali con i suoi colleghi. Orbene, la capacità a lavorare in équipe o a dirigerne una costituirebbero elementi importanti ai fini della valutazione di un membro del personale.

Giudizio del Tribunale

192 Avendo il Tribunale già esaminato la questione della legittimità del rapporto controverso, si deve stabilire se sia ancora necessario pronunciarsi sulle conclusioni dirette avverso la decisione del comitato per i ricorsi. Infatti, la missione di tale comitato è precisamente, come quella del Tribunale, di valutare la legittimità di detto rapporto.

193 In primo luogo, come affermato dal Tribunale di primo grado, per analogia con il procedimento amministrativo di reclamo istituito dall'art. 90 dello Statuto dei funzionari, le conclusioni dirette avverso la presa di posizione di un comitato d'appello istituito in seno alla Banca in merito alla valutazione dei membri del personale producono l'effetto di adire il giudice dei rapporti informativi contro i quali tale ricorso amministrativo è stato proposto (v., in tal senso, sentenza 23 febbraio 2001, punto 132).

194 Orbene, nulla osta alla trasposizione di tale giurisprudenza alle conclusioni dirette avverso la decisione del comitato per i ricorsi della Banca.

195 Siffatte conclusioni producono l'effetto di adire il giudice sul rapporto controverso e devono essere esaminate come volte alla censura di detto rapporto.

196 In secondo luogo, come affermato al punto 85 della presente sentenza, il comitato per i ricorsi non agisce alla stregua di un superiore gerarchico delle autorità competenti della Banca. La sua decisione non si sostituisce a quella di tali autorità. Il comitato svolge una missione quasi giurisdizionale di sindacato della legittimità delle decisioni di cui è adito, sulla base di considerazioni analoghe a quelle effettuate dal giudice comunitario. Esso verifica in particolare se la procedura di elaborazione dei rapporti di valutazione sia stata regolare e se la Banca abbia manifestamente ecceduto i limiti del suo potere discrezionale, il quale è particolarmente ampio in materia di valutazione e di promozione.

197 Orbene, qualora il Tribunale, dopo aver esaminato la legittimità delle stesse decisioni deferite al comitato per i ricorsi, giunga, come avviene nel caso di specie, alla stessa conclusione tratta dal comitato, vale a dire che le censure sollevate contro tali decisioni devono essere respinte, il Tribunale non ha alcun interesse a statuire sulle conclusioni dirette avverso la decisione del comitato. Tali conclusioni si confondono con quelle volte all'annullamento delle decisioni della Banca, che costituiscono l'oggetto della controversia.

198 Ciò vale a maggior ragione nella presente controversia dal momento che il Tribunale si è pronunciato su talune censure, relative all'irregolarità della procedura di valutazione del ricorrente, che il comitato aveva ritenuto di non dover esaminare.

199 Anche volendo supporre che la legittimità della decisione del comitato per i ricorsi possa essere esaminata autonomamente e che tale decisione sia censurata, un siffatto annullamento lascerebbe sussistere il rapporto controverso, al quale tale decisione non si è sostituita. Essa non potrebbe sortire l'effetto di obbligare la Banca a adire nuovamente il comitato per i ricorsi sulla contestazione sollevata

dal ricorrente contro il rapporto controverso, poiché il Tribunale stesso ha già statuito su tale contestazione.

200 Atteso che le conclusioni dirette avverso la decisione del comitato per i ricorsi si confondono con quelle relative alle decisioni contestate dinanzi a tale comitato, esse devono essere respinte come conseguenza del rigetto di queste ultime conclusioni.

Sulle conclusioni volte all'annullamento della decisione che nega la promozione, nonché di tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti a tale decisione

201 Il ricorrente non presenta motivi a sostegno delle succitate conclusioni. Egli fa valere che l'annullamento del rapporto controverso e della decisione del comitato per i ricorsi comporta, come conseguenza, l'annullamento della decisione che nega la promozione nonché di «tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti a tale decisione».

202 Poiché le conclusioni volte all'annullamento del rapporto controverso e della decisione del comitato per i ricorsi devono essere respinte, il ricorrente non è, in ogni caso, legittimato a chiedere l'annullamento, come conseguenza, della decisione che nega la promozione e di tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti a tale decisione.

203 Non possono dunque essere accolte le conclusioni dirette avverso la decisione che nega la promozione, nonché avverso tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti a tale decisione.

Sulle conclusioni volte a che la Banca sia condannata a rimborsare al ricorrente l'importo di EUR 3 000 per le spese mediche di trattamento mediante laser

Argomenti delle parti

204 Il ricorrente sostiene che il rifiuto di procedere al rimborso non è stato ufficialmente motivato e non è giustificato. Tutti i documenti necessari a dimostrare l'efficacia del trattamento dispensato dal dott. Parra (libro e pubblicazioni di quest'ultimo) sarebbero stati trasmessi al medico di fiducia della Banca. Il dott. Parra sarebbe il medico della nazionale italiana di sci alpino e di famosi campioni come lo sciatore Alberto Tomba ed il ciclista Mario Cipollini. Per il Servizio sanitario italiano la laserterapia sarebbe inclusa tra i «(l)ivelli essenziali di assistenza».

205 La Banca replica che il rifiuto di rimborso è giustificato sul piano medico, in quanto il trattamento controverso non sarebbe scientificamente validato, ed è stato adottato nel pieno rispetto delle procedure di rimborso applicabili al personale della Banca. Il medico di fiducia di quest'ultima avrebbe considerato, a seguito di attento esame della situazione, che il trattamento di cui trattasi non era appropriato alla patologia descritta dal ricorrente. L'11 marzo 2008 tale medico di fiducia avrebbe incontrato, nel suo gabinetto, il ricorrente per discutere di tale argomento. Durante questo incontro, avrebbe presentato la sua valutazione al ricorrente, il quale non avrebbe manifestato l'intenzione di chiedere, come era suo diritto, il parere di un terzo medico designato dall'Ordine dei medici, alle condizioni previste dalle disposizioni interne sull'assicurazione malattia (punto III dell'allegato II di tali disposizioni). Il ricorrente avrebbe ricevuto chiarimenti ulteriori, l'8 aprile 2008, da parte di taluni suoi colleghi della direzione delle risorse umane. Il medico di fiducia della Banca avrebbe presentato il caso durante una riunione del comitato composto dai medici di fiducia del regime comune di assicurazione contro le malattie delle istituzioni comunitarie. Tale comitato sarebbe stato parimenti del parere che la cassa malattia non dovesse prendere in carico tale trattamento.

Giudizio del Tribunale

206 Le succitate domande di risarcimento devono essere interpretate nel senso che esse includono conclusioni volte all'annullamento del rifiuto di rimborso delle spese mediche, che occorre analizzare in via preliminare.

207 Il ricorrente solleva, in sostanza, due motivi avverso il rifiuto di rimborso: da un lato, egli invoca la carenza di motivazione di cui sarebbe inficiato tale rifiuto; dall'altro, egli fa valere che il rifiuto di rimborso non sarebbe giustificato, in quanto la validità scientifica del trattamento mediante laser cui è stato sottoposto è, a suo parere, dimostrata.

208 Per quanto riguarda il primo motivo, relativo alla carenza di motivazione, emerge da un'e-mail del 22 gennaio 2008 inviata al ricorrente dalla sig.ra V., persona incaricata delle richieste di rimborso delle spese mediche in seno alla cassa malattia, che il medico di fiducia della Banca, dott. M., prima di dare il suo parere sulla presa in carico delle spese di trattamento controverse necessitava di un referto medico e di una copia del protocollo delle radiografie che erano state effettuate. In un'e-mail del 27 febbraio 2008, inviata al ricorrente dalla sig.ra V., il rifiuto di rimborso viene motivato come segue: «[I]l medico di fiducia è venuto ieri alla cassa malattia e mi ha confermato che tale trattamento non era scientificamente validato». Emerge infine dalla dichiarazione del dott. M., allegata al controricorso della Banca, che tale medico ha avuto un colloquio con il ricorrente, su domanda di quest'ultimo, e che, durante tale colloquio, il dott. M. ha chiarito all'interessato il suo giudizio sul trattamento controverso, precisando che quest'ultimo gli sembrava troppo caro e non conforme con le regole di buona prassi medica e che sarebbe stato preferibile aver chiesto il parere della cassa malattia prima di intraprenderlo.

209 Consegue da tali elementi che il ricorrente è stato informato delle ragioni per le quali gli era stato opposto un rifiuto di rimborso ed è stato messo in condizioni di contestare utilmente tale decisione. Comunque siffatta motivazione non osta al sindacato che può esercitare il Tribunale su decisioni di tal tipo (v., in tal senso, relativamente al rifiuto di autorizzazione di cure termali, sentenza del Tribunale di primo grado 11 maggio 2000, causa T-34/99, Pipeaux/Parlamento,

Racc. PI pagg. I-A-79 e II-337, punto 20; e, relativamente al rifiuto di rimborso di analisi non validate scientificamente, sentenza del Tribunale 18 settembre 2007, causa F-10/07, Botos/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-1-243 e II-A-1-1345, punti 58-60).

210 Il primo motivo deve essere dunque respinto.

211 Relativamente al secondo motivo, secondo il quale il rifiuto di rimborso non sarebbe giustificato, occorre rilevare che, in forza del punto III dell'allegato II delle disposizioni interne sull'assicurazione malattia, in caso di disaccordo tra il medico di fiducia della Banca e il medico curante dell'assicurato, spetta a quest'ultimo chiedere alla Banca di sollecitare il parere di un terzo medico designato dall'Ordine dei medici.

212 Emerge dal punto III dell'allegato II delle disposizioni interne sull'assicurazione malattia che un membro del personale della Banca che intende contestare il rifiuto di rimborso di spese mediche da lui sostenute deve impiegare i rimedi giuridici specifici di cui dispone a tal fine. Sarebbe contrario all'obiettivo perseguito da tali disposizioni, volte ad affidare ad un medico indipendente il compito di contribuire alla soluzione di controversie di ordine medico, che un membro del personale della Banca possa validamente rimettere in discussione il parere del medico di fiducia della Banca indipendentemente dalla procedura specifica concepita a tal fine (v., per analogia, relativamente alla contestazione delle conclusioni di un controllo medico effettuato al di fuori della procedura di arbitrato da un medico indipendente di cui all'art. 59, n. 1, quinto comma, dello Statuto dei funzionari, sentenza del Tribunale 17 giugno 2008, causa F-97/07, De Fays/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-1-191 e II-A-1-1011, punto 56).

213 Orbene, è pacifico che il ricorrente non ha contestato il rifiuto di rimborso secondo le modalità così previste dalle disposizioni interne sull'assicurazione malattia. Inoltre, contrariamente a quanto sostenuto dal rappresentante del ricorrente in udienza, la Banca non era tenuta a prendere d'ufficio l'iniziativa

di sollecitare il parere di un terzo medico. Infatti, da un lato, il punto III dell'allegato II delle disposizioni interne sull'assicurazione malattia non può essere interpretato in tal senso. Dall'altro, in mancanza di una richiesta del ricorrente volta a consultare un terzo medico, la Banca non aveva alcuna ragione di rimettere in discussione il parere del suo medico di fiducia il quale era stato, inoltre, condiviso dai medici di fiducia delle istituzioni comunitarie durante una riunione del comitato di detti medici.

214 Pertanto, il secondo motivo non può che essere escluso.

215 Ne consegue che le conclusioni volte all'annullamento del rifiuto di rimborso e, di conseguenza, alla condanna della Banca a rimborsare al ricorrente l'importo di EUR 3 000 per le spese mediche relative al suo trattamento mediante laser devono essere respinte.

Sulle conclusioni volte al riconoscimento della responsabilità della Banca a causa delle molestie da essa messe in atto contro il ricorrente e della violazione reiterata del dovere di sollecitudine nei suoi confronti, nonché al risarcimento dei danni sollevati a tal titolo

Argomenti delle parti

216 Il ricorrente ritiene che la Banca si sia continuamente beffata a suo scapito dell'obbligo di buona fede e del dovere di sollecitudine, su di essa incombenti nelle relazioni con il suo personale. Ciò emergerebbe dai fatti della controversia sui quali il ricorrente ha particolarmente insistito, soprattutto dall'ambiente di lavoro ostile che ha dovuto subire successivamente alla sua reintegrazione nel 2005, da una visione retrospettiva di tutta la sua carriera in seno alla Banca, dal periodo precedente alle sentenze del Tribunale di primo grado come anche dagli anni successivi alla pronuncia della sentenza 16 dicembre 2004. La Banca avrebbe violato i principi sanciti nel regolamento del personale, in particolare

gli artt. 1, 2 e 23, le regole stabilite dalla direzione delle risorse umane in materia di valutazione annuale, le norme relative alla designazione e al funzionamento dei comitati di ricorso nonché quelle del codice di condotta. Le sentenze del Tribunale di primo grado avrebbero riconosciuto che la responsabilità dei comportamenti subiti dal ricorrente doveva essere attribuita alla Banca nel suo insieme, la quale avrebbe dato istruzioni in tal senso. A seguito della sentenza 16 dicembre 2004, la Banca non avrebbe in alcun modo modificato il suo atteggiamento.

217 Il ricorrente enumera i fatti che costituiscono, a suo parere, molestie e violazione del dovere di sollecitudine, tutti successivi alla pronuncia della sentenza 16 dicembre 2004. Tali fatti sarebbero a maggior ragione censurabili in quanto il ricorrente avrebbe offerto la sua collaborazione in tutti i modi possibili, mostrandosi sempre disponibile verso tutti i suoi colleghi, al punto di prestare il proprio appartamento a tre di loro che trascorrevano le vacanze a Roma. Tali fatti sono i seguenti: il tentativo di convincerlo a non riassumere le sue funzioni a seguito di detta sentenza; il rifiuto ingiustificato, per quattro mesi, di consentirgli di riprendere il suo lavoro e, per due mesi dopo aver riassunto le sue funzioni, di corrispondergli la sua retribuzione; la reintegrazione a Roma e poi il trasferimento immediato a Lussemburgo; il rifiuto di autorizzarlo a partecipare a seminari e a congressi professionali; il rifiuto, fino al gennaio 2007, di eliminare le restrizioni imposte con la lettera del 6 marzo 2001; l'obbligo di indicare sui suoi biglietti da visita una qualifica inferiore alla sua; la critica collettiva per aver preso il congedo cui aveva diritto e il rifiuto di redigere un verbale di riunione; la modifica per tre volte della programmazione dei suoi congedi; l'assegnazione ufficiale di un compito illegale, irrealizzabile e dagli effetti pregiudizievoli; la consegna tardiva del suo rapporto informativo, qualche ora prima della sua partenza in vacanza, con l'ordine di restituirlo immediatamente; il rifiuto del direttore generale di motivare il giudizio analitico B che gli è stato attribuito in tale rapporto; la riunione nell'ottica di affidargli lo studio «Prezzi dei prestiti» e il tentativo di dirigerne i risultati; il rifiuto sistematico ed ingiustificato di ogni sua proposta; il tentativo di imporgli obbiettivi vaghi, non specifici, senza il suo consenso, irrealizzabili, inadeguati e non misurabili, al fine di potergli negare una promozione; la violazione reiterata della procedura di valutazione nell'elaborazione del rapporto controverso; la critica, il rifiuto di dialogo e il tentativo di ricatto; il rifiuto ingiustificato della cassa malattia, nel giugno 2006, di rimborsare talune spese mediche; il rifiuto di concedergli l'accesso al parcheggio della sede di Lussemburgo, nonostante i suoi tredici anni di servizio; l'atteggiamento della sig.ra B. al momento della ripresa delle sue funzioni a Lussemburgo;

il ritardo nella trasmissione di informazioni da parte dei suoi colleghi del settore «Rischio di credito», nella primavera 2006; l'assegnazione di un compito irrealizzabile in due mesi, nell'ottobre 2006; il rifiuto di collaborare da parte di una segretaria; il rifiuto ingiustificato del rimborso di EUR 3 000 di spese mediche di trattamento mediante laser; la scelta di persone che non offrivano tutte le garanzie di indipendenza e prive di scrupoli per comporre il comitato per i ricorsi.

218 La Banca contesta in toto l'argomentazione del ricorrente.

219 In primo luogo, la Banca solleva un'eccezione di irricevibilità nei confronti delle succitate conclusioni. Infatti, il ricorrente non avrebbe fatto ricorso alla procedura interna appropriata prevista dalla Banca in casi del genere, di modo che il suo ricorso, nella parte in cui chiede che il Tribunale dichiari eventuali molestie, dovrebbe essere dichiarato irricevibile. Siffatte conclusioni sarebbero peraltro, in ogni caso, irricevibili, nei limiti in cui esse si collocherebbero al di fuori del perimetro del sindacato di legittimità di competenza del giudice comunitario, come sarebbe stato deciso dal Tribunale di primo grado (sentenza Magone/Commissione, cit., punto 15 e la giurisprudenza ivi citata).

220 In secondo luogo, nel merito, la Banca respinge fermamente talune affermazioni del ricorrente, che essa considera prive di ogni fondamento e decisamente offensive nei suoi confronti nonché nei confronti dei membri del comitato per i ricorsi. Essa sottolinea l'approccio aperto e tollerante che ha assunto nei confronti del ricorrente dopo la sua reintegrazione, come emergerebbe dal rapporto informativo per il 2005. Essa ha parimenti rinunciato a sanzionare comportamenti dell'interessato, ritenuti dal Tribunale di primo grado, nella sua sentenza 16 dicembre 2004, tali da nuocere alla reputazione della Banca e di taluni colleghi del ricorrente. Nello stesso senso, essa ha autorizzato il ricorrente a svolgere, dal 1º ottobre 2007 al 30 settembre 2009, taluni compiti in telelavoro il lunedì, per consentirgli di lavorare rimanendo a Roma, dove risiede la sua famiglia. Il ricorrente avrebbe anche scelto liberamente di utilizzare i rimanenti

giorni di congedo non presi piuttosto che chiederne il pagamento, al quale la Banca sarebbe stata disposta.

221 La Banca respinge le accuse del ricorrente relative ad asserite molestie o ad una presunta violazione dei doveri di sollecitudine e di buona fede, le quali non sarebbero fondate su alcun elemento di prova concreto. Gli obiettivi che sono stati prefissati al ricorrente non sarebbero stati assolutamente stabiliti al fine di demotivarlo. I dirigenti della Banca non avrebbero mai ammesso di averlo discriminato per non avergli attribuito un giudizio migliore e non avrebbero boicottato le sue proposte. Nessun elemento dimostrerebbe che la Banca abbia consapevolmente discriminato il ricorrente. Non emergerebbe dalla registrazione dell'audizione dinanzi al comitato per i ricorsi che quest'ultimo abbia travisato i fatti. I colleghi del ricorrente non avrebbero assunto comportamenti irriguardosi nei suoi confronti né avrebbero mostrato di non voler collaborare con lui.

222 Inoltre, i comportamenti menzionati dal ricorrente riguarderebbero, essenzialmente, periodi precedenti al 2006, e non potrebbero essere invocati nell'ambito del presente ricorso, volto a contestare la valutazione del ricorrente per detto anno e il rifiuto di rimborso di talune spese mediche sostenute nel 2007.

223 Nella relazione preparatoria d'udienza, il giudice relatore ha invitato le parti a prendere posizione, in udienza, sulla questione se, alla luce dell'art. 91, n. 1, dello Statuto dei funzionari, che disciplina la competenza del Tribunale, quest'ultimo sia competente a pronunciarsi su una situazione di molestie psicologiche al di fuori della contestazione della legittimità di un atto che rechi pregiudizio con il quale la Banca avrebbe deciso sulle pretese del ricorrente relativamente a siffatta situazione.

Giudizio del Tribunale

224 Con le succitate conclusioni e l'argomento a sostegno delle stesse, il ricorrente chiede, da un lato, che il Tribunale dichiari l'illegittimità di taluni atti della Banca nonché, se del caso, il carattere erroneo di taluni comportamenti, illegittimità e errori che rivelerebbero le molestie psicologiche di cui sarebbe vittima e/o che costituirebbero una violazione del dovere di sollecitudine, dall'altro lato, la condanna della Banca al risarcimento dei danni che avrebbe di conseguenza subiti.

225 Tuttavia, il ricorrente non ha presentato alla Banca, prima di adire il Tribunale, nessuna domanda volta ad ottenere la sua protezione contro le asserite molestie o il risarcimento dei danni che egli invoca. Interrogato su tale punto in udienza, il ricorrente ha prodotto unicamente un'e-mail del 7 ottobre 2008, dalla quale emerge che aveva contestato la sua valutazione annuale per il 2007 e che, in considerazione del suo ricorso dinanzi al Tribunale e delle continue accuse relative alle molestie di cui sarebbe vittima, i suoi superiori prevedevano di trasferirlo ad un altro servizio. Orbene, tale documento non è atto a dimostrare che, prima di adire il Tribunale, il ricorrente avrebbe presentato alla Banca una domanda di protezione o di risarcimento dei danni che riteneva di aver subìto. Peraltro, la commissione di conciliazione, istituita in applicazione dell'art. 41 del regolamento del personale, è stata solamente adita della controversia tra la Banca e il ricorrente in merito alla valutazione e alla promozione di quest'ultimo. Prima che fosse proposta la presente istanza, la Banca non è stata dunque sollecitata a prendere posizione sui fatti e gli argomenti avanzati nei suoi confronti dal ricorrente a sostegno delle sue domande di risarcimento né a pronunciarsi su una qualsivoglia domanda dell'interessato che mettesse in discussione la responsabilità del suo datore di lavoro. Di conseguenza, non sussiste un atto che reca pregiudizio il quale sarebbe stato adottato dalla Banca relativamente alle pretese di risarcimento dell'interessato.

226 Nel sistema dei rimedi giuridici previsto dagli artt. 90 e 91 dello Statuto dei funzionari, domande di risarcimento come quelle presentate in questa sede dal ricorrente possono essere ricevibili, indipendentemente dalla causa delle illegittimità sollevate (illegittimità che trovano la loro origine in un atto lesivo o in un atto preparatorio, errori caratterizzati da taluni fatti o comportamenti non decisionali), unicamente se l'amministrazione, prima che sia adito il giudice, si

sia pronunciata sulle pretese del ricorrente e abbia in tal modo adottato un atto che rechi pregiudizio.

227 Consegue infatti esplicitamente dall'art. 91, n. 1, dello Statuto dei funzionari che la Corte è competente «a dirimere ogni controversia tra le Comunità e una delle persone indicate nel presente Statuto circa la legalità di un atto che rechi pregiudizio».

228 Si tratta della ragione per cui, in materia di risarcimento, qualora il pregiudizio sollevato abbia ad origine un comportamento non decisionale, il giudice esige che il funzionario presenti all'amministrazione una domanda che induca all'adozione di un tale atto che reca pregiudizio. In mancanza di quest'ultimo, imprescindibile per il sorgere del contenzioso, il ricorso non può che essere respinto in quanto irricevibile.

229 Proprio per la medesima ragione è costante in giurisprudenza che non spetta al giudice comunitario, nel contesto del sindacato di legittimità che si fonda sull'art. 91 dello Statuto dei funzionari, fare dichiarazioni di diritto (sentenza della Corte 13 luglio 1989, causa 108/88, Jaenicke Cendoya/Commissione, Racc. pag. 2711, punti 8 e 9; sentenze del Tribunale di primo grado 30 novembre 1993, causa T-15/93, Vienne/Parlamento, Racc. pag. II-1327, punto 13, e Magone/Commissione, cit., punto 15) o rivolgere ingiunzioni all'amministrazione. Siffatte dichiarazioni o ingiunzioni condurrebbero infatti il giudice ad intervenire nelle prerogative dell'amministrazione, in violazione dei limiti del sindacato giurisdizionale che è chiamato ad esercitare.

230 Il giudice comunitario della funzione pubblica non è dunque competente a statuire su un ricorso che non è diretto avverso un atto che l'amministrazione avrebbe adottato per respingere le pretese della persona interessata.

231 Si deve risolvere dunque la questione se i ricorsi presentati dai membri del personale della Banca possano eludere tale requisito derivante dall'art. 91 dello Statuto dei funzionari.

232 A tale proposito è già stato deciso che, nella misura in cui la Banca costituisce un organismo comunitario incaricato, in forza dell'art. 267 CE, di contribuire allo sviluppo del mercato comune nell'interesse della Comunità, i ricorsi proposti contro di essa dai suoi dipendenti trovano necessariamente il loro fondamento giuridico nell'art. 236 CE (sentenza 23 febbraio 2001, punto 93). Come statuito dalla Corte, «l'art. 179 [del Trattato CE, divenuto art. 236 CE,] non si limita alle sole istituzioni della Comunità ed al loro personale, ma comprende altresì la Banca in quanto organo comunitario istituito e munito di personalità giuridica in forza del Trattato» (sentenza della Corte 15 giugno 1976, causa 110/75, Mills/BEI, Racc. pag. 955, punto 14).

233 In applicazione dell'art. 236 CE, la Corte «è competente a pronunciarsi su qualsiasi controversia tra la Comunità e gli agenti di questa, nei limiti e alle condizioni determinati dallo Statuto o risultanti dal regime applicabile a questi ultimi».

234 In quanto legittimata a stabilire il regime applicabile ai suoi dipendenti, in forza del protocollo sullo Statuto della Banca allegato al Trattato e che ha lo stesso valore giuridico di quest'ultimo, la Banca è competente a determinare le condizioni alle quali i membri del suo personale possono adire la Corte.

235 Nel caso di specie il regolamento del personale si limita, al suo art. 41, relativo ai rimedi giuridici, a rammentare la competenza della Corte e ad introdurre una procedura di conciliazione. Esso non contiene dunque nessuna norma specifica che produrrebbe l'effetto di limitare o di ampliare la competenza della Corte, come essa risulta, per i funzionari, dall'art. 91 dello Statuto dei funzionari e da una giurisprudenza costante.

236 Orbene, dato il silenzio del regolamento del personale, il giudice comunitario ha già considerato di dovere non certo applicare direttamente le norme dello Statuto, il che violerebbe la natura specifica del regime applicabile ai membri del personale della Banca, bensì di ispirarsi a tali norme e di darne un'applicazione per analogia, rilevando che «le controversie meramente interne tra la Banca e i suoi dipendenti vengono equiparate, per loro natura, alle controversie tra le istituzioni comunitarie e i loro funzionari o [agenti]» (v., in tal senso, sentenza 23 febbraio 2001, punti 100 e 101). Il Tribunale di primo grado si è così già pronunciato, atteso il silenzio del regolamento del personale, nel senso che il termine di ricorso nelle controversie tra la Banca e il suo personale doveva essere fissato, ispirandosi agli artt. 90 e 91 dello Statuto dei funzionari, a tre mesi (sentenza 23 febbraio 2001, punto 107).

237 È appurato che, come fatto valere dal ricorrente in udienza, il Tribunale di primo grado ha considerato di poter essere validamente adito prima della conclusione della procedura di conciliazione prevista dall'art. 41 del regolamento del personale, mentre i funzionari devono attendere la fine della procedura precontenziosa prevista dallo Statuto. Tuttavia, tale analisi si fonda sulla lettera esplicita di detto articolo, il quale dispone che la procedura di composizione amichevole dinanzi alla commissione di conciliazione si svolge «indipendentemente dall'azione proposta dinanzi alla Corte di giustizia» (sentenza 23 febbraio 2001, punto 96; sentenza 16 dicembre 2004, punto 54; sentenza del Tribunale di primo grado 17 giugno 2003, causa T-385/00, Seiller/BEI, Racc. PI pagg. I-A-161 e II-801, punti 50 e 51, 65 e 73) e verte su una questione diversa da quella sulla quale il Tribunale deve pronunciarsi.

238 Il ricorrente può ancor meno valersi di tali ultime sentenze in quanto, in mancanza di indicazioni nel regolamento del personale relative alle condizioni di esercizio della competenza giurisdizionale, il Tribunale di primo grado ha già applicato, per analogia, l'art. 91, n. 1, dello Statuto dei funzionari, al fine di fondare la sua competenza di piena giurisdizione nelle controversie di carattere pecuniario tra la Banca e il suo personale (sentenza del Tribunale di primo grado 28 settembre 1999, causa T-140/97, Hautem/BEI, Racc. PI pagg. I-A-171 e II-897, punto 77). Tale valutazione è stata confermata dalla Corte nella sua

sentenza di rigetto dell'impugnazione proposta avverso tale sentenza (sentenza della Corte 2 ottobre 2001, causa C-449/99 P, BEI/Hautem, Racc. pag. I-6733, punti 90-95).

239 Ne consegue, come sostenuto giustamente dalla Banca in udienza, che si deve applicare per analogia ai ricorsi dei membri del suo personale la norma derivante dall'art. 91, n. 1, dello Statuto dei funzionari, secondo la quale il giudice non è competente nel caso in cui il ricorso di cui è adito non è diretto avverso un atto che l'amministrazione avrebbe adottato per respingere le pretese del ricorrente.

240 Nella presente controversia, come già menzionato, la Banca non ha potuto adottare alcuna decisione sulle pretese del ricorrente volte ad ottenere il risarcimento dei danni che avrebbe subìto, in mancanza di una domanda presentata in tal senso dall'interessato. Peraltro, come fatto valere dalla Banca a giusto titolo, il ricorrente non le ha neanche domandato di avviare le procedure interne previste per i casi di intimidazione e molestie.

241 Con le succitate domande di risarcimento, il ricorrente chiede che il Tribunale dichiari l'illegittimità di talune azioni o il carattere erroneo di taluni comportamenti, senza aver contestato un atto che arrechi pregiudizio. Di conseguenza, il Tribunale non è competente a pronunciarsi su tali domande.

242 Ad abundantiam, nell'ipotesi in cui l'obbligo di contestare un atto che arreca pregiudizio sia esaminato come condizione di ricevibilità del ricorso e non come norma che disciplina la competenza del giudice, le considerazioni suesposte rimarrebbero pertinenti e consentirebbero di giungere alla constatazione che le domande di risarcimento sono irricevibili.

243 Anche volendo supporre che alcuni degli atti criticati dal ricorrente possano essere considerati atti che arrecano pregiudizio ai sensi dell'art. 91, n. 1, dello Statuto dei funzionari, applicabile per analogia alla presente controversia, dette domande non sarebbero comunque ricevibili. Infatti, il ricorrente non ha contestato tali atti nel termine di tre mesi impartitogli a tal fine (sentenza 23 febbraio 2001, punto 107) e non potrebbe, mediante un'azione risarcitoria, eludere tale termine (v., in tal senso, per analogia, sentenza del Tribunale 21 febbraio 2008, causa F-4/07, Skoulidi/Commissione, Racc. PI pagg. I-A-1-47 e II-A-1-229, punti 69 e 70 nonché la giurisprudenza ivi citata).

244 Consegue da quanto esposto che le succitate conclusioni devono essere respinte.

Sulle altre conclusioni volte al risarcimento dei danni asseritamente subiti dal ricorrente

Argomenti delle parti

245 Il ricorrente espone, per ogni domanda di risarcimento sollevata, elencata al punto 78 della presente sentenza, la natura dei danni di cui sarebbe stato vittima e fornisce spiegazioni sull'importo dei danni e degli interessi da lui pretesi.

246 La Banca ritiene che le pretese risarcitorie del ricorrente vadano disattese, poiché non sussistono una o più condizioni cumulative che determinino il sorgere della responsabilità dell'amministrazione.

247 Relativamente al preteso danno derivante dal trasferimento del ricorrente da Lussemburgo a Roma, e poi nuovamente a Lussemburgo, la Banca respinge le argomentazioni del ricorrente. Quest'ultimo si sarebbe già trovato a Roma nel 2005 al momento della sua reintegrazione in seno alla Banca, e il suo trasferimento a Lussemburgo, inizialmente previsto per il mese di settembre del 2005, sarebbe stato anticipato al mese di luglio 2005 su sua richiesta. In ogni caso, lo status di membro del personale della Banca prevedrebbe, come per gli agenti delle istituzioni comunitarie, che egli possa essere tenuto ad esercitare la sua attività professionale in uno dei luoghi in cui la Banca dispone di uffici. Siffatto trasferimento per le necessità di servizio non costituirebbe un atto vessatorio.

248 Per quanto riguarda l'asserito pregiudizio alle prospettive di carriera del ricorrente a causa del fatto di essere rimasto nella funzione E per un lungo periodo, la Banca sottolinea che i membri del suo personale non hanno diritto alla promozione. La mancata promozione del ricorrente per un determinato numero di anni, sebbene importante, sarebbe la conseguenza di giudizi non sufficientemente elevati attribuitigli nei suoi rapporti di valutazione successivi. Essa non costituirebbe un'anomalia dato che il ricorrente si trova in una situazione analoga a quella di 19 altri membri del personale che non hanno mai ottenuto la promozione in dieci anni di servizio (e perfino, in un caso, in 19 anni). Nel caso in cui un membro del personale non abbia meriti superiori a quelli dimostrati dalle persone promosse, la Banca non è tenuta a prendere in considerazione altri elementi, quali l'età o l'anzianità di servizio, oltre al merito.

249 Relativamente all'asserito danno derivante dalla perdita di competenze professionali e dalla conferma in un impiego sottoqualificato, la Banca rammenta che le missioni affidate al ricorrente erano importanti e non poco valorizzanti e che essa non ha limitato l'accesso dell'interessato ai corsi di formazione. L'impossibilità per il ricorrente di partecipare ad una formazione organizzata nel 2005 dalla società di rating Standard & Poor's sarebbe stata causata unicamente dall'annullamento del corso. Nel 2006 il ricorrente avrebbe partecipato a otto corsi di formazione.

250 Per quanto riguarda i diversi danni morali sollevati, relativi alla perdita di identità professionale, alle condizioni di esistenza del ricorrente e della sua famiglia, nonché al danno morale in senso stretto, il ricorrente non fornirebbe alcun elemento che dimostri le sue affermazioni. La Banca avrebbe, al contrario, fatto il possibile per instaurare nuovamente una relazione positiva e di fiducia reciproca con il ricorrente.

251 Infine, in merito alle asserite molestie psicologiche che avrebbero determinato danni alla salute del ricorrente, la Banca oppone a tale domanda la stessa eccezione di irricevibilità che essa solleva avverso le conclusioni del ricorso volte a far dichiarare dal Tribunale eventuali molestie. Il ricorrente non avrebbe, infatti, avviato la procedura interna appropriata a tal fine. La sua domanda sarebbe, in ogni caso, irricevibile in quanto essa si collocherebbe al di fuori del perimetro del sindacato di legittimità spettante al giudice comunitario.

Giudizio del Tribunale

252 A causa dell'ampiezza e della struttura del ricorso, risulta difficile desumere il senso esatto delle domande di risarcimento del ricorrente.

253 La lettura del ricorso nel suo insieme consente di ritenere che il ricorrente intenda essenzialmente ottenere il risarcimento delle conseguenze pregiudizievoli degli atti di cui chiede espressamente l'annullamento (rapporto controverso, decisione che nega la promozione, decisione del comitato per i ricorsi, rifiuto di rimborso delle spese mediche) e della situazione di molestie nonché di violazione reiterata del dovere di sollecitudine di cui considera essere stato vittima.

254 Se tale interpretazione delle domande di risarcimento è corretta, queste ultime devono essere respinte come conseguenza del rigetto, da un lato, delle conclusioni volte all'annullamento degli atti succitati, con le quali esse presentano una stretta connessione, e, dall'altro, delle conclusioni volte al riconoscimento della responsabilità della Banca a causa delle molestie da essa messe in atto nei confronti del ricorrente e della violazione reiterata del dovere di sollecitudine di cui sarebbe stato vittima.

255 Tuttavia, l'esame delle domande di risarcimento lette alla luce dell'argomentazione del ricorrente nel suo insieme consente parimenti di ritenere che quest'ultimo intende ottenere non soltanto il risarcimento delle conseguenze pregiudizievoli degli atti di cui chiede l'annullamento e delle molestie psicologiche nonché della violazione del dovere di sollecitudine di cui si ritiene vittima, ma anche, indipendentemente dalle sue censure relative alle molestie e alla violazione del dovere di sollecitudine, il risarcimento dei danni che gli avrebbero causato altri atti quali: le misure adottate dalla Banca a seguito della sua reintegrazione nel 2005, le decisioni di trasferirlo da Lussemburgo a Roma e poi da Roma a Lussemburgo, il rifiuto consapevole della Banca di accordargli una promozione dopo lunghi anni, l'attribuzione di compiti sminuenti, il rifiuto della Banca di consentirgli di partecipare a congressi, seminari e riunioni internazionali necessari al mantenimento delle sue qualifiche professionali.

256 Anche se interpretate in tal senso, tali conclusioni non soddisfano il requisito menzionato al punto 239 della presente sentenza.

257 Infatti, il Tribunale non è chiamato a pronunciarsi sulla legittimità di nessun atto con il quale la Banca avrebbe preso posizione sulle domande di risarcimento del ricorrente, di modo che le dette domande non possono, in ogni caso, essere accolte.

258 Anche a voler supporre che gli atti all'origine dei danni sollevati, oltre a quelli di cui il ricorrente chiede l'annullamento, possano essere considerati atti arrecanti pregiudizio ai sensi dell'art. 91, n. 1, dello Statuto di funzionari, applicabile per analogia alla presente controversia, dette domande non sarebbero comunque ricevibili. Infatti, il ricorrente non ha contestato tali atti entro il termine di tre mesi impartitogli a tal fine (sentenza 23 febbraio 2001, punto 107) e non potrebbe, mediante un'azione risarcitoria, eludere tale termine (v., in tal senso, per analogia, sentenza Skoulidi/Commissione, cit., punti 69 e 70 nonché la giurisprudenza ivi citata).

259 Ad abundantiam, il Tribunale considera che, nel merito, le pretese risarcitorie del ricorrente non possono essere accolte.

260 Infatti, non si deduce dai documenti del fascicolo che la Banca sia venuta meno al suo dovere di sollecitudine nei confronti del ricorrente successivamente alla sua reintegrazione e che abbia limitato illegittimamente le prospettive di carriera dell'interessato.

261 In primo luogo, la Banca ha adottato, entro un termine ragionevole, le misure di esecuzione della sentenza 16 dicembre 2004, come emerge in particolare dalle lettere del 14 febbraio e 9 marzo 2005 indirizzate al ricorrente.

262 In secondo luogo, relativamente al trasferimento del ricorrente da Lussemburgo a Roma, è pacifico che quest'ultimo si trovava già a Roma al momento della sua reintegrazione in seno alla Banca. Per quanto riguarda il trasferimento dell'interessato da Roma a Lussemburgo, il ricorrente non dimostra che essa sarebbe stata decisa per ragioni estranee alle necessità di servizio.

263 In terzo luogo, le spese e i disagi relativi alle condizioni di esistenza del ricorrente e della sua famiglia correlati al mantenimento della residenza di quest'ultima a Roma mentre il ricorrente lavora a Lussemburgo, e alla ripartizione del suo tempo tra tali due città, non sono tali da far insorgere la responsabilità della Banca. Infatti, la Banca ha potuto decidere legalmente di trasferire il ricorrente a Lussemburgo, per le necessità di servizio, e non devono gravare su di essa le conseguenze pecuniarie del mantenimento della famiglia dell'interessato a Roma.

264 In quarto luogo, emerge dai documenti allegati dalla Banca al suo controricorso che essa ha dimostrato flessibilità e comprensione nello stabilire le modalità secondo le quali il ricorrente poteva beneficiare di giorni di congedo accumulati durante il periodo di allontanamento illegittimo dal servizio.

265 In quinto luogo, il ricorrente non ha dimostrato che le decisioni atte a pregiudicare le sue prospettive di carriera esaminate nella presente causa dal Tribunale sarebbero illegittime. In particolare, il rapporto controverso e la decisione che nega la promozione non sono viziati da un errore manifesto di valutazione. Il loro esame non ha rivelato alcuna intenzione di emarginare il ricorrente o di ledere la sua dignità o la sua persona. Se è vero che il rapporto controverso non è conforme in tutti i suoi punti al modello di rapporto prescritto dalla nota di servizio del 15 febbraio 2007, tali carenze non possono, di per sé, connotare una volontà della Banca di nuocere alla carriera del ricorrente. In merito alle missioni affidate al ricorrente, esse non sembrano essere manifestamente sminuenti né tali da pregiudicare le competenze e il potenziale dell'interessato.

266 In sesto luogo, il costante rifiuto della Banca, dopo lunghi anni, di concedere una promozione al ricorrente consegue unicamente ai giudizi che non consentono a quest'ultimo di aspirarvi e all'assenza di un obbligo in capo alla Banca di prendere in considerazione l'anzianità di servizio dell'interessato nella funzione E tra gli elementi costitutivi del merito professionale che giustificano una promozione.

267 In settimo luogo, sebbene il ricorrente sostenga di non aver potuto partecipare a congressi, seminari e riunioni internazionali, egli non fornisce tuttavia precisazioni atte a stabilire che il rifiuto asseritamente oppostogli sarebbe stato motivato da una volontà della Banca di sminuire le sue competenze o avrebbe sortito un tale effetto. La Banca ha peraltro fatto valere, senza essere contraddetta, che l'impossibilità per il ricorrente di partecipare ad una formazione organizzata nel 2005 da una società di rating è stata causata unicamente dall'annullamento del corso e che essa non ha negato al ricorrente la possibilità di partecipare alle formazioni da egli richieste.

268 In ottavo ed ultimo luogo, relativamente ai diversi danni morali sollevati, relativi alla perdita di identità professionale, ai disagi nelle condizioni di esistenza del ricorrente e della sua famiglia, o al danno morale in senso stretto, l'interessato non fornisce alcun elemento a sostegno delle sue affermazioni e, in ogni caso, non ha dimostrato che essi derivino da atti o comportamenti illegittimi del suo datore di lavoro.

269 Le succitate domande di risarcimento devono pertanto essere respinte.

Sulle domande di misure di organizzazione del procedimento e di mezzi istruttori

270 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:

— ordinare una perizia medica per verificare se, come sostenuto dalla Banca, egli soffra di disturbi comportamentali;

— ordinare alla Banca di depositare diversi documenti (v. punto 78 della presente sentenza);

— «ammettere l'interrogatorio del legale rappresentante della B[anca]» su nove punti in fatto della controversia (v. punto 78 della presente sentenza).

271 In considerazione, da un lato, degli elementi del fascicolo e, dall'altro, della motivazione della presente sentenza, tali misure non sono utili ai fini della soluzione della controversia. Di conseguenza, non occorre accogliere le domande volte a che il Tribunale ordini tali mezzi istruttori e tali misure di organizzazione del procedimento.

272 Da tutte le considerazioni che precedono discende che il ricorso deve essere respinto in toto.

Sulle spese

273 Ai sensi dell'art. 7, n. 5, dell'allegato allo Statuto della Corte di giustizia, il Tribunale statuisce sulle spese. Fatte salve disposizioni particolari del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese.

274 Ai sensi dell'art. 87, n. 1, del regolamento de procedura, fatte salve le altre disposizioni del capo VIII del titolo II di tale regolamento, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. In forza del n. 2 dello stesso articolo, per ragioni di equità, il Tribunale può decidere che una parte soccombente sia condannata solo parzialmente alle spese, o addirittura che non debba essere condannata a tale titolo.

275 Tali norme si applicano per analogia alle controversie tra la Banca e un membro del suo personale (v., in tal senso, sentenza della Corte 17 novembre 1976, causa 110/75, Mills/BEI, Racc. pag. 1613, punto 26).

276 Dalla suesposta motivazione risulta la soccombenza del ricorrente. Inoltre la Banca, nelle sue conclusioni, ha espressamente chiesto la condanna del ricorrente alle spese. Atteso che le circostanze del caso di specie non giustificano l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 87, n. 2, del regolamento di procedura, il ricorrente deve essere condannato alle spese.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Prima Sezione)

dichiara e statuisce:

1) Il ricorso è respinto.

2) Il ricorrente è condannato alle spese.

Gervasoni Kreppel Tagaras

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 30 novembre 2009.

Il cancelliere
W. Hakenberg

Il presidente
S. Gervasoni