Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DEL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DELL'UNIONE EUROPEA (giudice unico)

18 dicembre 2015 *

«Funzione pubblica — Personale della BEI — Molestie psicologiche — Procedimento d'inchiesta — Relazione del comitato d'inchiesta — Definizione errata delle molestie psicologiche — Decisione del presidente della BEI di non dare seguito alla denuncia — Annullamento — Ricorso per risarcimento danni»

Nella causa F-104/13,

avente ad oggetto un ricorso ai sensi dell'articolo 270 TFUE,

Carlo De Nicola, membro del personale della Banca europea per gli investimenti, residente a Strassen (Lussemburgo), rappresentato da L. Isola e G. Isola, avvocati,

ricorrente,

contro

Banca europea per gli investimenti (BEI), rappresentata da G. Nuvoli e F. Martin, in qualità di agenti, assistiti da A. Dal Ferro, avvocato,

convenuta,

IL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA (giudice unico),

giudice: E. Perillo,

cancelliere: W. Hakenberg

vista la fase scritta del procedimento,

visto l'articolo 62 del regolamento di procedura,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: l'italiano.

Sentenza

1 Con atto introduttivo pervenuto alla cancelleria del Tribunale il 17 ottobre 2013, il sig. De Nicola chiede, in sostanza, da un lato, di annullare la decisione del 29 aprile 2013 con la quale il presidente della Banca europea per gli investimenti (BEI o, in prosieguo: la «Banca») ha respinto la sua denuncia di molestie psicologiche e, d'altro lato, la condanna della BEI al risarcimento dei danni che egli ritiene di aver subìto a causa di tali molestie.

Contesto normativo

2 Il contesto normativo della presente causa coincide, in sostanza, con quello della causa all'origine della sentenza dell'11 novembre 2014, De Nicola/BEI (F-52/11, EU:F:2014:243; in prosieguo: la «sentenza F-52/11»), sentenza divenuta definitiva a seguito del rigetto dell'impugnazione del ricorrente da parte del Tribunale dell'Unione europea (ordinanza del 21 settembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705).

3 Occorre anzitutto richiamare il codice di condotta del personale della Banca, quale approvato il 1º agosto 2006 dal consiglio di amministrazione della BEI (in prosieguo: il «codice di condotta»), il quale, all'articolo 3.6, rubricato «Dignità sul posto di lavoro» dispone quanto segue:

«Qualsiasi forma di molestie o di intimidazione è inaccettabile. Qualsiasi vittima di molestie o di intimidazione può, conformemente alla politica della Banca in materia di rispetto della dignità sul luogo di lavoro, farne menzione al direttore del [dipartimento delle risorse umane], senza che ciò possa esserle addebitato. La Banca ha l'obbligo di dar prova di sollecitudine nei confronti della persona interessata e di offrirle il proprio sostegno».

4 Per quanto riguarda, in particolare, la nozione di molestie psicologiche, l'articolo 3.6.1 precisa che «[s]i tratta della ripetizione, nel corso di un periodo abbastanza lungo, di commenti, atteggiamenti o comportamenti ostili o inappropriati, espressi o manifestati da uno o più membri del personale nei confronti di un altro membro del personale. Un commento scortese, una lite accompagnata da uso di espressioni sgradevoli pronunciate nella foga del momento non sono indicativi di molestie psicologiche. Per contro, scoppi di collera ripetuti, vessazioni, commenti spiacevoli o allusioni offensive, che si ripetono regolarmente, durante un periodo di settimane o mesi, sono indubbiamente indicativi di molestie sul lavoro».

5 Il contesto normativo comprende poi la regolamentazione interna dal titolo «Politica in materia di rispetto della dignità della persona sul posto di lavoro» (in prosieguo: la «Politica in materia di dignità sul posto di lavoro»), menzionata all'articolo 3.6 del codice di condotta, adottata dalla BEI il 18 novembre 2003.

6 Con riferimento alla definizione di molestie, il punto 2.1 della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro stabilisce, in particolare, quanto segue:

«(…) Non esiste un'unica definizione di molestie, giacché tanto le molestie quanto le intimidazioni possono assumere diverse forme. Fisiche o verbali, le loro manifestazioni avvengono spesso nel corso del tempo, anche se possono prodursi gravi episodi isolati. Non ha rilevanza il fatto che il comportamento di cui trattasi sia intenzionale o meno. Il principio determinante è che le molestie e le intimidazioni sono comportamenti indesiderabili e inaccettabili che minano l'autostima e la fiducia in se stessi di coloro che ne sono vittime. (…)

(…)».

7 La Politica in materia di dignità sul posto di lavoro istituisce due procedure interne dirette a trattare i casi di intimidazione e di molestie, ossia, da un lato, una procedura informale mediante la quale il membro del personale interessato cerca una composizione amichevole del problema, e, d'altro lato, un procedimento d'inchiesta formale nel quale detto membro presenta ufficialmente una denuncia, che è trattata da un comitato d'inchiesta composto da tre persone.

8 La Politica in materia di dignità sul posto di lavoro prevede altresì che il comitato d'inchiesta, che è incaricato di svolgere un'indagine obiettiva e indipendente, non dispone di potere decisionale. Dopo aver sentito tutte le parti e svolto la propria indagine, il comitato d'inchiesta emana un parere con raccomandazione motivata per il presidente della Banca, il quale decide quindi le misure da adottare.

9 Occorre infine menzionare il regolamento del personale della BEI, approvato il 20 aprile 1960 dal consiglio di amministrazione della BEI (in prosieguo: il «regolamento del personale»). Nella versione applicabile alla controversia, l'articolo 41, primo comma, di detto regolamento dispone quanto segue:

«Tutte le controversie di carattere individuale tra la Banca e i suoi dipendenti sono sottoposte alla Corte di giustizia [dell'Unione europea].

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

(…)

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».

Fatti all'origine della controversia

10 Il ricorrente è stato assunto dalla BEI il 1º febbraio 1992. Al momento dei fatti oggetto della presente causa, era inquadrato nella funzione E e lavorava alla divisione «Analisi paesi e settore finanziario» del dipartimento degli affari economici della direzione delle operazioni al di fuori dell'Unione europea e dei paesi candidati della Banca.

11 Con messaggio di posta elettronica del 29 agosto 2011, il ricorrente ha chiesto al direttore del dipartimento delle risorse umane della Banca di avviare un procedimento d'inchiesta ai sensi della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro sul comportamento della Banca nel suo complesso, la quale avrebbe agito in modo tale da arrecargli pregiudizio da vari anni (in prosieguo: la «denuncia»).

12 Con lettera del 26 ottobre 2011, il Presidente della BEI ha informato il ricorrente, da un lato, che la sua denuncia si trovava al vaglio del comitato d'inchiesta e, dall'altro, che la domanda che egli aveva presentato, riferendosi in particolare alla sua denuncia del 5 ottobre 2011, diretta all'avvio di una procedura di conciliazione a norma dell'articolo 41 del regolamento del personale era respinta.

13 Con lettera del 2 febbraio 2012, il direttore delle risorse umane ha informato il ricorrente che il «procedimento ufficiale d'inchiesta nell'ambito della Politica in materia di [dignità sul posto di lavoro era] stato avviato» e che egli disponeva di un termine di dieci giorni per presentare un memorandum al fine di illustrare in dettaglio la propria denuncia.

14 Con lettera del 3 febbraio 2012, il direttore aggiunto del dipartimento delle risorse umane (in prosieguo: il «direttore delle risorse umane aggiunto») ha comunicato al ricorrente che, con riferimento alla presentazione del suo memorandum contenente i dettagli della sua denuncia, aveva facoltà di depositare una versione di tale memorandum e dei suoi allegati senza passaggi che, a suo avviso, non dovevano essere inviati ai presunti molestatori per ragioni di riservatezza.

15 Con nota del 1º marzo 2012, il direttore delle risorse umane aggiunto ha informato il ricorrente che, poiché il termine di dieci giorni impartito per la presentazione del memorandum contenente i dettagli della denuncia era decorso senza alcuna azione da parte sua, la Banca considerava che egli avesse rinunciato alla sua denuncia.

16 L'8 marzo 2012 il ricorrente ha depositato un memorandum per illustrare in dettaglio la propria denuncia, allegandovi vari documenti.

17 Con nota del 23 marzo 2013, il direttore delle risorse umane aggiunto ha informato il ricorrente che, «pur essendo decorso il termine procedurale, la [sua denuncia era stata] presa in considerazione». Inoltre, dato che il suo memorandum dell'8 marzo 2012 avrebbe dovuto essere successivamente trasmesso ai presunti molestatori, ha proposto al ricorrente di «costituire due memorandum, per consentir[gli] di scegliere il contenuto di quanto [sarebbe stato] trasmesso agli interessati [della denuncia]». Infine, egli ha chiesto al ricorrente di comunicargli «in modo chiaro e succinto i nomi delle persone [menzionate] nel memorandum [dell'8 marzo 2012], nonché i fatti precisi [oggetto della sua denuncia]».

18 Nel corso dell'istruzione della denuncia del ricorrente, il comitato d'inchiesta ha proceduto, il 26 ottobre 2012, all'audizione separata del ricorrente, delle persone chiamate in causa e di un testimone.

19 Nella relazione redatta il 14 marzo 2013, il comitato d'inchiesta ha concluso che la denuncia del ricorrente doveva essere respinta, dato che quest'ultimo non aveva dimostrato di essere stato vittima di molestie da parte della BEI. Il comitato d'inchiesta ha inoltre rivolto varie raccomandazioni tanto alla Banca quanto al ricorrente al fine di migliorare i loro rapporti e di ripristinare un positivo ambiente di lavoro.

20 Con lettera del 29 aprile 2013, il presidente della BEI ha informato il ricorrente delle conclusioni negative del comitato d'inchiesta quanto alla dimostrazione dell'esistenza di molestie nei suoi confronti e ha respinto la sua denuncia (in prosieguo: la «decisione del 29 aprile 2013»). Inoltre, il presidente della BEI ha segnalato al ricorrente di condividere le raccomandazioni costruttive formulate dal comitato d'inchiesta e di impegnarsi a darvi attuazione in vista del ripristino di un positivo ambiente di lavoro. Infine, il presidente della BEI ha attirato l'attenzione del ricorrente sul fatto che poteva sempre contare sull'assistenza del «Person[a]l Business Partner» della sua divisione al fine di ricevere consigli sulle sue prospettive di carriera, comunicandogli altresì che il dipartimento delle risorse umane avrebbe preso contatto con lui per discutere della possibilità di avere accesso al programma di affiancamento.

21 A seguito della domanda di avvio di una procedura di conciliazione in merito alla relazione del 14 marzo 2013 e alla decisione del 29 aprile 2013, un'audizione s è tenuta il 9 luglio 2013, dinanzi alla commissione di conciliazione, nel corso della quale il ricorrente e la BEI hanno potuto confrontare i loro punti di vista su vari aspetti relativi alle loro divergenze, ma senza pervenire a un accordo sui contrasti tra loro esistenti, come risulta dal resoconto redatto in pari data.

22 Con atto introduttivo pervenuto alla cancelleria del Tribunale il 17 ottobre 2013, il ricorrente ha proposto il presente ricorso.

Procedimento

23 Il 16 settembre 2013 il Tribunale dell'Unione europea ha pronunciato le sentenze in tre cause che vedevano opposti il ricorrente e la BEI, vale a dire la sentenza De Nicola/BEI (T-264/11 P, EU:T:2013:461), la sentenza De Nicola/BEI (T-418/11 P, EU:T:2013:478) e la sentenza De Nicola/BEI (T-618/11 P, EU:T:2013:479). Il Tribunale dell'Unione europea ha quindi annullato, rispettivamente, le sentenze dell'8 marzo 2011, De Nicola/BEI (F-59/09, EU:F:2011:19), del 28 giugno 2011, De Nicola/BEI (F-49/10, EU:F:2011:93), e del 28 settembre 2011, De Nicola/BEI (F-13/10, EU:F:2011:161). Di queste ultime cause, la prima è stata rinviata dinanzi al Tribunale, mentre le ultime due sono state decise direttamente dal Tribunale dell'Unione europea.

24 Il 25 febbraio 2014, a seguito dell'udienza di discussione nella causa avente il numero di ruolo F-52/11, le parti hanno dato il loro assenso affinché il Tribunale, alla luce segnatamente delle tre sentenze del Tribunale dell'Unione europea pronunciate il 16 settembre 2013 e menzionate al punto precedente, procedesse a un tentativo di composizione amichevole dell'insieme delle nove cause allora pendenti che le vedevano opposte, ossia le cause iscritte a ruolo con i numeri F-55/08 RENV, F-59/09 RENV, F-45/11, F-52/11, F-128/11, F-37/12, F-82/12, F-55/13 nonché la presente causa.

25 La fase scritta nella presente causa si è conclusa il 12 maggio 2014.

26 Il tentativo di composizione amichevole si è svolto dal 25 febbraio al 18 giugno 2014. Nel corso di tale periodo, il giudice relatore ha incontrato i rappresentanti della Banca in quattro occasioni, rispettivamente il 14 marzo, il 25 marzo, il 10 aprile e il 23 maggio 2014, e ha tenuto una riunione in videoconferenza con l'avvocato del ricorrente il 16 giugno 2014. Con lettera del 18 giugno 2014, quest'ultimo ha informato la cancelleria del Tribunale di ritenere concluso, per parte sua, il tentativo di composizione amichevole. Il Tribunale ha constatato il fallimento di tale tentativo nel resoconto del 4 luglio 2014.

27 L'11 novembre 2014 il Tribunale ha pronunciato la sentenza F-52/11 e la sentenza De Nicola/BEI (F-55/08 RENV, EU:F:2014:244; in prosieguo: la «sentenza F-55/08 RENV») e, il 18 novembre 2014, il Tribunale ha altresì pronunciato la sentenza De Nicola/BEI (F-59/09 RENV, EU:F:2014:248; in prosieguo: la «sentenza F-59/09 RENV»). Nelle ultime due sentenze il Tribunale si è pronunciato a seguito delle sentenze di annullamento e di rinvio del Tribunale dell'Unione europea, rispettivamente, del 27 aprile 2012 (De Nicola/BEI, T-37/10 P, EU:T:2012:205) e del 16 settembre 2013 (De Nicola/BEI, T-264/11 P, EU:T:2013:461).

28 Con lettera del 31 dicembre 2014, il ricorrente ha presentato quattro istanze di ricusazione di tutti i membri della Prima Sezione del Tribunale nelle cause contrassegnate dai numeri di ruolo F-45/11, F-128/11, F-37/12 e F-82/12, nonché un'istanza di ricusazione nei confronti di un altro membro del Tribunale.

29 Allo stesso tempo, con tre atti pervenuti rispettivamente alla cancelleria, i primi due, il 31 dicembre 2014 e, il terzo, l'11 gennaio 2015, il ricorrente ha proposto dinanzi al Tribunale dell'Unione europea tre impugnazioni, la prima, iscritta a ruolo con il numero T-848/14 P, contro la sentenza F-55/08 RENV, la seconda, iscritta a ruolo con il numero T-849/14 P, contro la sentenza F-59/09 RENV e la terza, iscritta a ruolo con il numero T-10/15 P, contro la sentenza F-52/11.

30 Con decisione del 1° giugno 2015, il presidente del Tribunale ha respinto le istanze di ricusazione presentate dal ricorrente.

31 Con lettera della cancelleria del 3 luglio 2015, il Tribunale, in applicazione dell'articolo 42, paragrafo 2, del regolamento di procedura, ha interrogato le parti su un'eventuale sospensione della presente causa fino alla decisione definitiva nelle cause di impugnazione pendenti dinanzi al Tribunale dell'Unione europea e contrassegnate dai numeri di ruolo T-848/14 P, T-849/14 P e T-10/15 P.

32 Con lettera del 5 luglio 2015, il ricorrente si è opposto alla prospettata sospensione, asserendo segnatamente che «nei confronti dell'intero collegio è tuttora pendente il procedimento di ricusazione, atteso che è stata tempestivamente impugnata dinanzi al [Tribunale dell'Unione europea] l'apodittica ordinanza del presidente del [Tribunale]». Il ricorrente aveva infatti proposto, in pari data, quattro impugnazioni, registrate con i numeri di ruolo T-377/15 P, T-378/15 P, T-379/15 P e T-380/15 P, intese a contestare dinanzi al Tribunale dell'Unione europea le decisioni del presidente del Tribunale recanti rigetto delle sue istanze di ricusazione nelle cause contrassegnate dai numeri di ruolo F-45/11, F-128/11, F-37/12 e F-82/12, impugnazioni respinte con ordinanze del 29 ottobre 2015, De Nicola/BEI (T-377/15 P, EU:T:2015:851), De Nicola/BEI (T-378/15 P, EU:T:2015:852), De Nicola/BEI (T-379/15 P, EU:T:2015:853), De Nicola/BEI (T-380/15 P, EU:T:2015:854), per manifesta irricevibilità. Con lettera del 6 luglio 2015, la BEI ha invece informato il Tribunale di non avere osservazioni da formulare sulla prospettata sospensione.

33 Con lettera della cancelleria del Tribunale del 10 settembre 2015, le parti sono state convocate all'udienza di discussione fissata per il 30 settembre 2015 e, in applicazione dell'articolo 15, paragrafi 1 e 2, del regolamento di procedura, sono state altresì invitate a esporre le proprie osservazioni su un'eventuale rimessione della presente causa al giudice relatore in veste di giudice unico.

34 Con lettera del 17 settembre 2015, il ricorrente si è opposto alla rimessione della presente causa al giudice unico. Con lettera dello stesso giorno, la BEI ha invece risposto che non aveva osservazioni da formulare al riguardo.

35 Con lettere del 19 e del 24 settembre 2015, i rappresentanti delle parti hanno rispettivamente comunicato al Tribunale, in applicazione dell'articolo 62, paragrafo 1, del regolamento di procedura, che non avrebbero assistito all'udienza di discussione.

36 Il 21 settembre 2015 il Tribunale dell'Unione europea ha adottato le tre ordinanze De Nicola/BEI (T-10/15 P, EU:T:2015:705), De Nicola/BEI (T-849/14 P, EU:T:2015:712) e De Nicola/BEI (T-848/14 P, EU:T:2015:719), con le quali ha rispettivamente respinto le impugnazioni presentate dal ricorrente avverso le sentenze F-52/11, F-59/09 RENV e F-55/08 RENV perché in parte manifestamente infondate e in parte manifestamente irricevibili.

37 Con lettera della cancelleria del 22 settembre 2015, le parti sono state informate del fatto che la Prima Sezione del Tribunale aveva deciso che la presente causa poteva essere giudicata dal giudice relatore in veste di giudice unico. Tale decisione è stata presa alla luce, in particolare, delle ordinanze adottate in sede di impugnazione dal Tribunale dell'Unione europea il 21 settembre 2015 e menzionate al punto precedente.

38 Con lettera della cancelleria del Tribunale del 18 novembre 2015, le parti sono state informate della decisione del Tribunale di chiudere, ai sensi dell'articolo 62, paragrafo 2, del regolamento di procedura, la procedura orale.

Conclusioni delle parti

39 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:

— annullare la decisione del 29 aprile 2013;

— annullare la relazione del 14 marzo 2013;

— annullare «tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti, tra i quali (...) quelli [esaminati] dal comitato d'inchiesta»;

— accertare le molestie messe in atto nei suoi confronti;

— condannare la BEI a risarcirlo per i danni conseguenti alle molestie in questione;

— disporre varie misure istruttorie;

— condannare la BEI alle spese.

40 La BEI chiede che il Tribunale voglia:

— respingere il ricorso come irricevibile e/o infondato;

— condannare il ricorrente alle spese.

In diritto

Sui capi primo e secondo delle conclusioni, diretti all'annullamento della decisione del 29 aprile 2013 e all'annullamento della relazione del 14 marzo 2013

Argomenti delle parti

41 Il ricorrente sostiene, in primo luogo, che, nella relazione del 14 marzo 2013, il comitato d'inchiesta ha adottato una definizione errata di molestie, definizione inadeguata e inapplicabile al suo caso in quanto tratta dall'articolo 12 dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea. In secondo luogo, il ricorrente afferma che il comitato d'inchiesta si sarebbe astenuto dal valutare i fatti anteriori al 1º settembre 2010. In terzo luogo, il ricorrente contesta il modo in cui il comitato d'inchiesta ha applicato l'onere della prova. In quarto luogo, egli censura il diniego di accesso agli atti del procedimento d'inchiesta che gli è stato opposto. In quinto luogo, il ricorrente afferma che il comitato d'inchiesta ha ricostruito erroneamente i fatti; quest'ultimo avrebbe infatti ritenuto che il ricorrente avesse risposto negativamente alla domanda, postagli durante la sua audizione, con cui gli veniva chiesto se fosse in possesso di un certificato medico attestante le conseguenze psicologiche delle asserite molestie, mentre egli aveva voluto semplicemente indicare che, nel corso dell'audizione, non aveva con sé un tale certificato.

42 La BEI ritiene, in risposta al primo argomento del ricorrente, che egli non precisi in che modo la definizione della nozione di molestie psicologiche adottata dal comitato d'inchiesta abbia potuto arrecargli pregiudizio, dato che il comitato d'inchiesta ha basato la propria relazione sulla nozione di molestie accolta dal giudice dell'Unione, segnatamente nelle sentenze del 23 febbraio 2001, De Nicola/BEI (T-7/98, T-208/98 e T-109/99, EU:T:2001:69) e del 30 novembre 2009, De Nicola/BEI (F-55/08, EU:F:2009:159), annullata parzialmente dalla sentenza del 27 aprile 2012, De Nicola/BEI (T-37/10 P, EU:T:2012:205). Per quanto riguarda il secondo argomento, relativo ai fatti oggetto dell'inchiesta, la BEI afferma che il comitato d'inchiesta ha esaminato con precisione tutti i fatti dedotti dal ricorrente e, al termine di tale esame, ha individuato quelli che erano già coperti da decisioni passate in giudicato. Con riferimento al terzo argomento, la BEI fa valere che l'onere della prova degli atti asseritamente costitutivi delle molestie grava sull'agente che ha deciso di promuovere il procedimento formale previsto dalla Politica in materia di dignità sul posto di lavoro, e che solamente quando tale prova sia stata fornita la Banca sarà tenuta a dimostrare il contrario. Sul quarto argomento, la BEI afferma che la Politica in materia di dignità sul posto di lavoro prevede che gli atti del procedimento d'inchiesta debbano essere conservati secondo le più rigorose regole sulla riservatezza, onde proteggere tutti gli interessati. Infine, circa il quinto argomento, la BEI lo ritiene

irrilevante, poiché la risposta del ricorrente sull'esistenza dei danni psicologici non influirebbe, ad ogni modo, sulla questione, sottoposta al vaglio del comitato d'inchiesta, dell'esistenza o meno di atti di molestie.

Giudizio del Tribunale

43 Occorre rilevare che, come ricordato al punto 8 della presente sentenza, la Politica in materia di dignità sul posto di lavoro prevede, per quanto riguarda in particolare le inchieste in materia di molestie, che il comitato d'inchiesta non abbia potere decisionale e che esso formuli una raccomandazione motivata destinata esclusivamente al presidente della Banca. Sulla base di detta raccomandazione, è appunto il presidente della Banca che, al termine del procedimento d'inchiesta, decide le misure da adottare.

44 Pertanto, in considerazione delle disposizioni appena richiamate della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro, si deve considerare che, nella fattispecie, la relazione del 14 marzo 2013 costituisca un atto preparatorio della decisione del 29 aprile 2013. Infatti, secondo una giurisprudenza che trova applicazione proprio con riferimento alla portata della relazione adottata da un comitato d'inchiesta istituito dalla BEI a norma delle disposizioni della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro, arrecano pregiudizio solo i provvedimenti che producono effetti giuridici vincolanti tali da pregiudicare direttamente e immediatamente gli interessi del ricorrente, modificando in modo rilevante la situazione giuridica di quest'ultimo. Quando si tratta di atti o di decisioni elaborati in più fasi, segnatamente in esito ad un procedimento interno, sono impugnabili, in linea di principio, solo i provvedimenti che stabiliscono definitivamente la posizione dell'amministrazione al termine di detto procedimento, ad esclusione dei provvedimenti intermedi aventi lo scopo di preparare la decisione finale. Gli atti preparatori di una decisione non arrecano pregiudizio, e solo in occasione di un ricorso contro la decisione adottata al termine del procedimento il ricorrente può far valere l'irregolarità degli atti anteriori che sono ad essa strettamente connessi (v. sentenza F-52/11, punto 144).

45 Giacché, di conseguenza, la relazione del 14 marzo 2013 non costituisce un atto impugnabile in quanto tale, le conclusioni dirette al suo annullamento devono essere respinte perché irricevibili.

46 Per contro, l'illegittimità della relazione del 14 marzo 2013 può essere dedotta a sostegno delle conclusioni dirette all'annullamento della decisione del 29 aprile 2013. Infatti, dalle disposizioni della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro richiamate al punto 42 della presente sentenza risulta che, nell'ambito del procedimento avviato sulla base di una denuncia per molestie, la relazione del comitato d'inchiesta costituisce una formalità sostanziale, e le irregolarità di ordine materiale o procedurale eventualmente commesse nella sua redazione rappresentano un vizio che inficia la legittimità della decisione finale del presidente della Banca, adottata da quest'ultimo appunto sulla base di tale relazione (v., in tal senso, sentenza F-52/11, punto 145).

47 Occorre, pertanto, accertare la legittimità della decisione del 29 aprile 2013 alla luce delle censure mosse dal ricorrente nei confronti della relazione del 14 marzo 2013.

48 A tale riguardo, occorre esaminare, anzitutto, la censura del ricorrente volta a contestare la definizione di molestie psicologiche adottata dal comitato d'inchiesta nella relazione del 14 marzo 2013.

49 Dalla relazione del 14 marzo 2013 emerge che il comitato d'inchiesta, nell'esecuzione del suo mandato, ha utilizzato come nozione di molestie piscologiche quella accolta, a suo avviso, dal giudice dell'Unione nelle cause all'origine delle sentenze del 23 febbraio 2001, De Nicola/BEI (T-7/98, T-208/98 et T-109/99, EU:T:2001:69), e del 30 novembre 2009, De Nicola/BEI (F-55/08, EU:F:2009:159), vale a dire «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». In particolare, il comitato d'inchiesta ha precisato, nella relazione del 14 marzo 2013, che, nonostante la definizione di molestie di cui al punto 3.6.1 del codice di condotta

della Banca, esso riteneva più utile per le parti che venisse utilizzata la definizione di molestie adottata dal giudice dell'Unione, che era del resto, come rilevato dal comitato d'inchiesta, quella prevista dall'articolo 12 bis, paragrafo 3, dello Statuto di funzionari dell'Unione europea.

50 È tuttavia sufficiente rilevare che, ai sensi del punto 2.1 della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro, «[n]on ha rilevanza il fatto che il comportamento [di molestie] di cui trattasi sia intenzionale o meno. Il principio determinante è che le molestie e le intimidazioni sono comportamenti indesiderabili e inaccettabili che minano l'autostima e la fiducia in se stessi di coloro che ne sono vittime» (v. punto 6 della presente sentenza).

51 Ne consegue che, come del resto già dichiarato nella sentenza F-52/11, sussistono molestie psicologiche, che fanno sorgere un obbligo di assistenza in capo alla BEI, allorché i commenti, gli atteggiamenti o i comportamenti del molestatore abbiano provocato oggettivamente, e dunque per il loro contenuto, una lesione dell'autostima e della fiducia in se stessa della persona che ne è stata oggetto all'interno della BEI, senza che sia necessario dimostrare l'esistenza dell'intenzionalità del molestatore.

52 Orbene, nel caso di specie si deve rilevare che, nella relazione del 14 marzo 2013, il comitato d'inchiesta ha utilizzato il criterio dell'«intenzionalità» quale elemento che deve necessariamente ricorrere affinché la condotta in esame possa essere giuridicamente qualificata come molestie. In particolare, nella relazione del 14 marzo 2013, il comitato d'inchiesta espone anzitutto che, per dimostrare l'esistenza delle molestie eventualmente imputabili «in quanto organizzazione» alla BEI, occorre che la vittima dimostri che il datore di lavoro abbia effettivamente avuto una simile «intenzione», e aggiunge, poi, che in «nessun caso [esso] ha potuto trovare la prova dell'intenzione [del datore di lavoro] di nuocere, intenzione che costituisce elemento essenziale delle molestie».

53 Da quanto sopra esposto consegue che la censura mossa nei confronti della relazione del 14 marzo 2013 è fondata, in quanto la nozione di molestie psicologiche adottata in tale relazione è manifestamente contraria alle rilevanti disposizioni della Politica in materia di dignità sul posto di lavoro (v., con riferimento alla relazione del comitato d'inchiesta della causa, sentenza F-52/11, punto 154).

54 Ciò considerato, e senza che sia necessario esaminare le altre censure sollevate dal ricorrente, occorre annullare la decisione del 29 aprile 2013, adottata sulla base della relazione del 14 marzo 2013.

Sul terzo capo delle conclusioni, diretto all'annullamento di «tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti, tra i quali (...) quelli [esaminati] dal comitato d'inchiesta»

55 Il ricorrente chiede al Tribunale di annullare «tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti», ma non precisa in alcun modo a quali atti si riferisca. Secondo una costante giurisprudenza, conclusioni del genere non sono conformi ai requisiti posti dall'articolo 35, paragrafo 1, lettera e), del regolamento di procedura vigente alla data di proposizione del ricorso in esame, divenuto, a seguito di revisione, l'articolo 50, paragrafo 1, lettera e), del regolamento di procedura (v., in tal senso, ordinanza del 21 settembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705, punto 28). Tali conclusioni devono quindi essere respinte per manifesta irricevibilità.

Sul quarto capo delle conclusioni, diretto all'accertamento delle molestie nei confronti del ricorrente

56 Nel suo quarto capo delle conclusioni, il ricorrente chiede al Tribunale di accertare le molestie di cui sarebbe stato vittima.

57 Orbene, risulta da costante giurisprudenza che non spetta al giudice dell'Unione pervenire a constatazioni di principio (ordinanza del 21 settembre 2015, De Nicola/BEI T-10/15 P, EU:T:2015:705, punto 31), né rivolgere ingiunzioni all'amministrazione (sentenza F-52/11, punto 169).

58 Ne consegue che le presenti conclusioni devono essere respinte in quanto manifestamente irricevibili.

Sul quinto capo delle conclusioni, diretto alla condanna della BEI a risarcire il ricorrente per i danni conseguenti alle molestie

59 Alla luce dell'atto introduttivo, le conclusioni per risarcimento danni devono essere lette come basate non solo sull'esistenza di molestie psicologiche, ma anche sulla violazione del dovere di diligenza e di diversi altri principi che la BEI sarebbe tenuta a osservare.

Sul primo motivo, relativo all'esistenza di molestie psicologiche nei confronti del ricorrente

60 Secondo una giurisprudenza costante, il sorgere della responsabilità extracontrattuale dell'amministrazione è subordinato alla presenza di un complesso di tre condizioni cumulative, ossia l'illegittimità di un atto amministrativo o di un comportamento contestato alle istituzioni, l'effettiva esistenza del danno e la sussistenza di un nesso di causalità tra l'illegittimità o il comportamento ed il danno lamentato (sentenza del 21 febbraio 2008, Skoulidi/Commissione, F-4/07, EU:F:2008:22, punto 43, e la giurisprudenza citata).

61 Orbene, come rilevato ai punti 53 e 54 della presente sentenza, la relazione del 14 marzo 2013 era viziata da illegalità e, di conseguenza, la decisione del 29 aprile 2013 doveva essere annullata.

62 Poiché il ricorrente aveva validamente investito la BEI della sua denuncia con il messaggio di posta elettronica del 29 agosto 2011, è ora compito della BEI, conformemente all'articolo 266 TFUE, adottare tutte le misure che comporta l'esecuzione della presente sentenza.

63 Non potendo il Tribunale anticipare un giudizio sulle misure di esecuzione che saranno adottate dalla BEI in proposito, occorre, nelle circostanze della fattispecie, respingere come premature le presenti conclusioni dirette al risarcimento nella parte in cui si fondano sull'esistenza delle molestie denunciate dal ricorrente (v. ordinanza del 21 settembre 2015, De Nicola/BEI, T-10/15 P, EU:T:2015:705, punto 37, e sentenza F-52/11, punto 177).

64 A tale riguardo, occorre inoltre rinviare alle considerazioni svolte dal Tribunale, ad abundantiam, ai punti da 178 a 182 della sua sentenza F-52/11.

Sul secondo motivo, attinente alla violazione del dovere di diligenza, del principio di buona amministrazione e di diversi altri principi

65 Le conclusioni per risarcimento dei danni di cui all'atto introduttivo possono essere intese altresì come volte al risarcimento di diversi danni materiali e morali che il ricorrente asserisce di aver subìto per effetto della violazione, da parte della BEI, del dovere di diligenza, del principio di buona amministrazione e di altri principi, tra cui quello dell'esecuzione in buona fede in materia contrattuale, in quanto, in primo luogo, la Banca avrebbe imposto al ricorrente vari trasferimenti da Lussemburgo (Lussemburgo) a Roma (Italia), poi da Roma a Lussemburgo, determinando vari inconvenienti di ordine pratico e familiare per quest'ultimo, in secondo luogo, non l'avrebbe mai promosso, mentre ogni agente ha pur diritto a una carriera sulla base dei propri meriti, e, in terzo luogo, gli avrebbe fatto perdere competenze professionali e gli avrebbe impedito di acquisirne di nuove. Inoltre, per quanto riguarda più specificamente il danno morale, la Banca avrebbe arrecato

pregiudizio all'identità professionale del ricorrente nonché alle sue abitudini di vita e alle sue relazioni sociali, segnatamente a causa dell'instabilità del suo luogo di lavoro, del suo demansionamento professionale e del suo isolamento nell'ambiente di lavoro.

66 A tale riguardo, e senza che sia necessario prendere posizione sull'eccezione di irricevibilità di tali conclusioni per risarcimento danni sollevata dalla Banca per inesistenza di una specifica domanda risarcitoria o per tardività della medesima, si deve ricordare che il Tribunale dell'Unione europea ha dichiarato, al punto 43 della sua ordinanza del 21 settembre 2015, De Nicola/BEI (T-10/15 P, EU:T:2015:705), con la quale ha respinto l'impugnazione del ricorrente avverso la sentenza F-52/11, che il Tribunale correttamente aveva respinto per irricevibilità tali conclusioni per risarcimento danni nella sentenza F-52/11, dal momento che esse erano già state respinte dal Tribunale dell'Unione europea nella sentenza del 27 aprile 2012, De Nicola/BEI (T-37/10 P, EU:T:2012:205) e che, pertanto, tali conclusioni erano divenute definitive (v. anche sentenza del 30 novembre 2009, De Nicola/BEI, F-55/08, EU:F:2009:159, punti da 262 a 268). Le conclusioni del ricorso qui esaminato dirette al risarcimento dei danni descritti al punto precedente devono quindi essere respinte in quanto manifestamente irricevibili, perché formulate dal ricorrente sulla base dei medesimi presupposti giuridici disattesi dalle summenzionate sentenze (v. anche sentenza del 30 novembre 2009, De Nicola/BEI, F-55/08, EU:F:2009:159, punti da 262 a 268). Infine, per quanto riguarda il risarcimento del danno cagionato alla salute psicologica del ricorrente, dato che tale domanda è basata sulle molestie di cui quest'ultimo sarebbe stato vittima, si deve rimandare alle considerazioni svolte ai punti da 60 a 64 della presente sentenza e alle corrispondenti conclusioni.

Sul sesto capo delle conclusioni, diretto all'adozione di diverse misure istruttorie

67 Il ricorrente chiede che il Tribunale ordini alla BEI di versare al fascicolo tutti gli atti ricevuti ed esaminati nell'ambito dell'indagine svolta dal comitato d'inchiesta e di depositare vari documenti, di procedere all'audizione del legale rappresentante della BEI e di disporre una perizia per accertare il danno cagionato alla sua salute.

68 In considerazione, da un lato, degli elementi del fascicolo e, dall'altro, della motivazione della presente sentenza, le misure e la perizia richieste non presentano un'utilità ai fini della soluzione della presente controversia. La domanda diretta a che il Tribunale disponga tali misure e la perizia deve essere di conseguenza respinta.

Sulle spese

69 Ai sensi dell'articolo 101 del regolamento di procedura, fatte salve le altre disposizioni del capo VIII del titolo secondo dello stesso regolamento, la parte soccombente sopporta le proprie spese ed è condannata alle spese sostenute dalla controparte se ne è stata fatta domanda. Ai sensi dell'articolo 102, paragrafo 1, dello stesso regolamento, per ragioni di equità, il Tribunale può decidere che una parte soccombente sopporti le proprie spese, ma sia condannata solo parzialmente alle spese sostenute dalla controparte, o addirittura che non debba essere condannata a tale titolo.

70 Risulta dalla motivazione della presente sentenza che, in considerazione del sostanziale accoglimento del ricorso, la BEI è la parte soccombente. Inoltre, il ricorrente, nelle sue conclusioni, ha espressamente chiesto che la Banca sia condannata alle spese. Poiché le circostanze della fattispecie non giustificano l'applicazione delle disposizioni dell'articolo 102, paragrafo 1, del regolamento di procedura, la BEI deve sopportare le proprie spese ed è condannata a sopportare le spese sostenute dal ricorrente.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA (giudice unico)

dichiara e statuisce:

1) La decisione del 29 aprile 2013, con la quale il presidente della Banca europea per gli investimenti ha respinto la denuncia per molestie psicologiche del sig. De Nicola, è annullata.

2) Il ricorso è respinto quanto al resto.

3) La Banca europea per gli investimenti sopporta le proprie spese ed è condannata a sopportare le spese sostenute dal sig. De Nicola.

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 18 dicembre 2015.

Il cancelliere
W. Hakenberg

Il giudice
E. Perillo