Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DEL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA

DELL'UNIONE EUROPEA (Prima Sezione)

8 marzo 2011 *

«Funzione pubblica — Personale della Banca europea per gli investimenti — Valutazione — Promozione — Competenza del Tribunale — Ricevibilità — Decisione implicita di rigetto — Direttiva interna — Rappresentante del personale — Principio del rispetto dei diritti della difesa»

Nella causa F-59/09,

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 dai sigg. C. Gómez de la Cruz e T. Gilliams e dalla sig.ra F. Martin, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. A. Dal Ferro,

convenuta,

IL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA

(Prima Sezione),

composto dal sig. S. Gervasoni (relatore), presidente, dal sig. H. Kreppel e dalla sig.ra M.I. Rofes i Pujol, giudici,

cancelliere: sig. J. Tomac, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 21 settembre 2010,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: l'italiano.

## Sentenza

1 Con atto introduttivo depositato nella cancelleria del Tribunale il 13 giugno 2009, il sig. De Nicola chiede in particolare, in primo luogo, l'annullamento della decisione 14 novembre 2008 adottata dal comitato per i ricorsi della Banca europea per gli investimenti (in prosieguo: la «Banca»), in secondo luogo, l'annullamento delle decisioni di promozione 29 aprile 2008 e della decisione adottata lo stesso giorno recante diniego di promuoverlo nella funzione D, in terzo luogo, l'annullamento del suo rapporto informativo per il 2007, in quarto luogo, la constatazione che egli è stato vittima di molestie psicologiche, in quinto luogo, la condanna della Banca a porvi fine e a risarcire i danni che egli sostiene aver subito a causa di tali molestie.

### Contesto normativo

2 Conformemente agli artt. 9 CE 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 e ha successivamente subito diverse modifiche. L'art. 29 del medesimo dispone che i regolamenti relativi al personale della Banca sono stabiliti dal consiglio di 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 di agenti, 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 hanno luogo mediante l'accesso ad una funzione superiore e sono decise in base al merito professionale.

8 L'art. 24 del regolamento del personale dispone quanto segue:

«Gli interessi generali del personale sono rappresentati in seno alla Banca da rappresentanti del personale eletti a scrutinio segreto.

(…)

Le modalità di applicazione del presente articolo costituiscono l'oggetto di un regolamento interno».

9 L'art. 24 del regolamento del personale è stato attuato mediante la convenzione del 12 aprile 1984, relativa alla rappresentanza del personale (in prosieguo: la «convenzione»).

10 L'art. 4 di tale convenzione stabilisce quanto segue:

«I rappresentanti del personale non possono essere discriminati da parte della Banca per il mandato che rivestono».

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

«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 sanzioni [disciplinari] sono sottoposte, ai fini di amichevole composizione, a una 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».

12 Il personale della Banca è stato informato, con nota di servizio del 17 gennaio 2008, in merito alla procedura di valutazione del personale per l'anno 2007. Una guida sulla procedura di valutazione per l'esercizio 2007 è stata acclusa in allegato a tale nota (in prosieguo: la «guida sulla procedura di valutazione 2007»).

13 Il punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007 relativo alla fissazione dei criteri per il livello di prestazioni e alla valutazione dei risultati ottenuti precisa, in particolare, nel suo ultimo paragrafo, che «il lavoro di coloro che si impegnano nell'attività dei comitati ([r]appresentanti del personale, COPEC, [c]omitati paritetici ecc.) sarà preso in considerazione nell'ambito della valutazione delle prestazioni».

14 La guida sulla procedura di valutazione 2007 prevede che il giudizio sia espresso dal valutatore mediante lettere dell'alfabeto e corrisponde ai seguenti significati:

«A Rendimento eccezionale, che eccede le aspettative;

B+ Rendimento molto buono;

B Rendimento conforme alle aspettative;

C Rendimento che soddisfa la maggior parte delle aspettative, con margini di miglioramento significativi in alcuni ambiti;

D Rendimento non conforme alle aspettative».

15 Con la comunicazione al personale del 22 settembre 2008, relativa all'esercizio di valutazione del rendimento del 2007, 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 seria 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 lettera o mediante messaggio di posta elettronica, di incontrare il direttore e/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.

16 L'allegato A della comunicazione relativa all'esercizio di valutazione definisce le linee direttrici della procedura dinanzi al comitato per i ricorsi.

17 Il punto 7 dell'allegato A precisa quanto segue:

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

i) annullare il rapporto informativo dell'agente o talune affermazioni contenute nel formulario di valutazione e/o

ii) modificare il voto che esprime il merito finale e che risulta dalla valutazione globale del rendimento dell'interessato».

18 Il punto 20 dell'allegato A è così formulato:

«La decisione del comitato per i ricorsi deve essere adottata entro un termine di cinque mesi a decorrere dal deposito del ricorso. Il comitato per i ricorsi rinuncia a conoscere della controversia unicamente in casi eccezionali indipendenti dalla sua volontà, laddove non possa adottare una decisione entro il termine summenzionato. Ne deve informare le parti, precisando le ragioni per le quali non è stato possibile adottare una decisione e deve, se del caso, indicare se tale situazione sia dovuta al comportamento di una o di entrambe le parti nel corso della procedura».

19 Il punto 23 dell'allegato A prevede che «la decisione del [comitato per i ricorsi] vincola tutte le parti e dev'essere immediatamente attuata dalla parte o dalle parti cui si applica (…), fatto salvo il diritto di ricorso dinanzi al Tribunale della funzione pubblica dell'Unione europea». Ai sensi del punto 24 del medesimo allegato, «la decisione sulle promozioni adottata dal presidente della Banca a seguito delle raccomandazioni del [comitato per i ricorsi] è immediatamente esecutiva, fatto salvo il diritto di presentare un ricorso dinanzi al Tribunale della funzione pubblica dell'Unione europea».

## Fatti all'origine della controversia

20 Nella presente controversia, il ricorrente fa riferimento all'insieme dei precedenti contenziosi avuti con la Banca. La seguente esposizione dei fatti riprende dunque in gran parte quanto figura nelle sentenze già pronunciate su precedenti ricorsi proposti dal ricorrente e i cui riferimenti sono menzionati qui di seguito.

21 Il ricorrente è stato assunto dalla Banca il 1º febbraio 1992 nella funzione E, primo 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.

22 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 voto B.

23 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 del rendimento di tale portafoglio. In una nota del 3 settembre 1993, relativa alla valutazione del rendimento 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.

24 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 a coinvolgerlo in tali irregolarità.

25 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.

26 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 della Banca 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.

27 All'inizio dell'anno 1995, l'attività della Banca in materia di operazioni a termine è stata bloccata, per poi riprendere solamente nel mese di maggio del 1995, con l'arrivo del nuovo direttore generale delle finanze, il sig. K. 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 passata gestione del portafoglio, egli è stato ricondotto 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».

28 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 colleghi 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 sig. B., capo della divisione «Portafoglio obbligazionario», sarebbero invece stati trasferiti, ma, in seguito, avrebbero ottenuto una o più promozioni.

29 Nei suoi rapporti informativi relativi al 1994, al 1995 e al 1996, compilati dal direttore generale delle finanze, sig. K., il ricorrente ha ottenuto il giudizio analitico globale B.

30 Nell'ottobre 1997, il ricorrente ha chiesto di adire la commissione di conciliazione di cui all'art. 41 del regolamento del personale, in merito alla sua valutazione annuale per il 1996 e all'assenza di proposta di promuoverlo nella 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).

31 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.

32 Nel suo rapporto informativo per il 1997, compilato nell'aprile 1998 dal direttore generale delle finanze, sig. K., il ricorrente ha ottenuto il voto B. In tale rapporto, egli 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. K. ha affermato quanto segue:

«[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».

33 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.

34 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 svolgere funzioni di ricerca e assistenza relativamente allo sviluppo di taluni progetti. Ai sensi della citata nota, 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».

35 Dal 28 settembre al 10 ottobre 1998 il ricorrente è stato in congedo di malattia, congedo prolungato di due mesi in ragione del suo «stato ansioso depressivo di tipo reattivo».

36 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».

37 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.

38 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.

39 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).

40 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.

41 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.

42 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).

43 Con sentenza 23 febbraio 2001, il Tribunale di primo grado si è pronunciato sui tre ricorsi di cui era stato investito dal ricorrente (cause riunite T-7/98, T-208/98 e T-109/99, De Nicola/BEI; in prosieguo: la «sentenza 23 febbraio 2001»).

44 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.

45 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 Banca 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 subito.

46 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 del 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%.

47 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.

48 A seguito della pronuncia della sentenza 23 febbraio 2001, il ricorrente ha informato la Banca, con telefax del 28 febbraio e del 1º 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.

49 Con messaggio di posta elettronica 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 messaggio di posta elettronica del 19 marzo 2001 accettando, sostanzialmente, i compiti che gli erano stati assegnati, ma contestando le condizioni di lavoro impostegli.

50 Con lettera del 22 maggio 2001, il presidente della Banca ha informato il ricorrente che, alla luce di taluni fatti, 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 complesso».

51 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, De Nicola/BEI.

52 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.

53 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».

54 Il 5 settembre 2001 il presidente della Banca ha ricevuto il ricorrente, al fine di sentirlo prima di decidere definitivamente nell'ambito del procedimento disciplinare a suo carico.

55 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.

56 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. 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.

57 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 si è svolta il 12 maggio 2003. Il tentativo di conciliazione è fallito.

58 Nella sentenza 16 dicembre 2004, il Tribunale di primo grado ha statuito nelle cause T-120/01 e T-300/01 (in prosieguo: la «sentenza 16 dicembre 2004»).

59 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 di primo grado 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.

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

61 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 egli si fosse 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 o contro ogni altra minaccia agli interessi finanziari dell'Unione, ivi compresi quelli della Banca. 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.

62 In quarto luogo, il Tribunale di primo grado ha condannato la Banca a risarcire il danno subito 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.

63 All'indomani della pronuncia della sentenza 16 dicembre 2004, cioè il venerdì 17 dicembre 2004, il ricorrente, accompagnato dal suo avvocato, si è presentato presso l'ufficio della Banca a Roma, dove svolgeva le sue funzioni prima di essere licenziato. Il capo ufficio non ha quindi 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 in pari data, 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 della sentenza sarebbe stato ragionevole e non avrebbe leso i suoi diritti.

64 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 dalla Banca 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.

65 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 al ricorrente 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 suo direttore generale di pari passo con la sua integrazione e che la Banca avrebbe dimostrato la più grande flessibilità nel consentirgli di fruire dei giorni di ferie cui aveva diritto.

66 Il ricorrente ha ripreso le sue funzioni a Roma alla data stabilita, il 16 aprile 2005, ed è stato riassegnato, dal 1º settembre 2005, alla sede della Banca a Lussemburgo. Egli sostiene di non essere mai stato consultato su tali assegnazioni.

67 Con lettera del 16 febbraio 2006, il portavoce del collegio dei rappresentanti del personale ha confermato al ricorrente che il collegio l'aveva nominato membro titolare del comitato paritetico «Ristorazione», per un mandato che prendeva termine il 20 gennaio 2009.

68 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 ferie da prendere, aveva contribuito efficacemente alla realizzazione di studi di parametri importanti nel quadro del progetto detto «Basilea II». In forza di tale rapporto, che non conteneva alcun commento da parte del direttore generale, al ricorrente è stato attribuito il voto B.

69 Con messaggio di posta elettronica inviato il 31 luglio 2006 al suo direttore generale, il ricorrente contestava il voto B attribuitogli nel rapporto informativo per il 2005, sottolineando che non gli sembrava corrispondere alle valutazioni espresse nel rapporto.

70 Il direttore generale della direzione «Gestione del rischio» rispondeva con messaggio di posta elettronica del 1º agosto 2006, indicando al ricorrente che il suo lavoro non sollevava alcuna critica da parte sua e che il voto B corrispondeva ad un giudizio positivo.

1. *Sul rapporto informativo per il 2006*

71 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 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».

72 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 negargli la promozione.

73 Il 30 marzo 2007 il sig. T., capo unità, ha firmato il rapporto informativo del ricorrente per il 2006. Tale rapporto è stato poi sottoscritto dalla sig.ra M., capo unità, in seguito, il 21 maggio 2007, dal direttore generale, il quale non vi ha aggiunto alcun commento, e il 13 giugno 2007 dal ricorrente. Nel rapporto informativo per il 2006 il ricorrente si è visto attribuire il voto 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».

74 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.

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

76 Con decisione 14 dicembre 2007 il comitato per i ricorsi ha respinto il reclamo in quanto, da un lato, il ricorrente non aveva dimostrato che la Banca avesse commesso un errore manifesto di valutazione attribuendogli il voto B e, dall'altro, non avendo ottenuto il voto A o il voto B+, egli non poteva, in forza della normativa applicabile, beneficiare di una promozione.

77 Il 10 aprile 2008 è stato organizzato un tentativo di conciliazione tra la Banca e il ricorrente relativamente al rapporto informativo per il 2006. 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.

78 Il 5 giugno 2008 il ricorrente ha adito il Tribunale con atto introduttivo, iscritto a ruolo con il numero F-55/08, principalmente volto, da un lato, all'annullamento della decisione del comitato per i ricorsi 14 dicembre 2007, del rapporto informativo per il 2006 e della decisione 13 luglio 2007 recante diniego della promozione, e, dall'altro, alla condanna della Banca a risarcire i danni che egli avrebbe subito a causa delle molestie psicologiche di cui sarebbe stato vittima.

79 Con sentenza 30 novembre 2009 (causa F-55/08, oggetto di impugnazione pendente dinanzi al Tribunale dell'Unione europea, causa T-37/10 P; in prosieguo: la «sentenza 30 novembre 2009»), il Tribunale ha respinto il ricorso. Quest'ultimo ha dichiarato, in particolare, che il rapporto informativo per il 2006 non era inficiato né da vizi di procedura, né da un manifesto errore di valutazione e ancor meno da sviamento di potere.

2. *Sul rapporto informativo per il 2007*

80 Nel febbraio 2008 al ricorrente è stato notificato il suo rapporto informativo per l'anno 2007, nel quale gli veniva attribuito il voto C. Risulta da tale rapporto che «dopo un inizio promettente, il ricorrente è stato poco produttivo nel 2007 (sicuramente meno che nel 2006), e, in particolare, nel secondo trimestre, la sua attività è consistita nel duplicare o perfezionare quanto da egli prodotto anteriormente. Egli ha raggiunto solo parzialmente gli obiettivi assegnatigli per il 2007. Di

conseguenza, emerge in modo chiaro e urgente la necessità di miglioramento. Soprattutto il suo isolamento quasi completo dal resto del team "Gestione dei rischi/Coordinamento" (…) si è dimostrato essere un handicap per ogni contributo di rilievo, dal momento che tale comportamento ostacola la collaborazione a progetti comuni (in particolare "Basilea II"), la partecipazione a progetti di gruppo e al dibattito sulle questioni pertinenti. Ne consegue che i suoi (rari) contributi rivestono la forma di note interminabili, altamente accademiche e teoriche, che hanno poca pertinenza (tecnica o politica) o poca incidenza pratica per i bisogni più pragmatici della gestione del rischio. In generale, [il ricorrente] ha quindi solo parzialmente raggiunto i suoi obiettivi per il 2007, dal momento che esiste un significativo margine di miglioramento, in particolare in termini di comportamento o di relazioni con il resto del team "Gestione dei rischi/Coordinamento"».

81 Con comunicazione al personale del 29 aprile 2008, la Banca ha pubblicato l'elenco delle attribuzioni di titoli e promozioni del personale, approvate nell'ambito dell'esercizio di valutazione relativo all'anno 2007 (in prosieguo: le «decisioni di promozione»). Il ricorrente non era menzionato tra i membri del personale promossi dalla funzione E alla funzione D (in prosieguo: la «decisione di diniego della promozione»).

82 Con un reclamo del 9 ottobre 2008, il ricorrente ha contestato dinanzi al comitato per i ricorsi il rapporto informativo per il 2007, il voto C che gli è stato attribuito e la decisione di diniego della promozione.

83 Con nota del 23 ottobre 2008, la Banca ha presentato osservazioni scritte al comitato per i ricorsi.

84 L'udienza dinanzi al comitato per i ricorsi ha avuto luogo il 14 novembre 2008. All'inizio di tale udienza, l'avvocato del ricorrente ha presentato una domanda di ricusazione dei tre membri che compongono il comitato per i ricorsi, sostenendo che nella loro decisione 14 dicembre 2007 relativa al rapporto informativo per il 2006 non avevano tenuto conto degli argomenti del ricorrente e, viceversa, gli avevano attribuito argomenti che egli non aveva presentato, di modo che essi non erano nelle condizioni, a suo parere, di decidere in modo imparziale.

85 Con decisione 14 novembre 2008, notificata al ricorrente il 14 gennaio 2009, il comitato per i ricorsi ha considerato che i motivi invocati dal ricorrente a sostegno della sua domanda di ricusazione costituivano, in realtà, una contestazione pura e semplice della decisione 14 dicembre 2007 e non potevano giustificare di per sé una ricusazione. Il comitato per i ricorsi, prendendo atto del fatto che il ricorrente reiterava la sua domanda, ha constatato che l'udienza non poteva proseguire (in prosieguo: la «decisione del comitato per i ricorsi»).

3. *Sulla procedura d'inchiesta relativa alle molestie psicologiche*

86 Con messaggi di posta elettronica del 27 marzo e del 15 aprile 2009, il ricorrente, ritenendosi vittima di molestie da parte della Banca e dei membri del personale, ha chiesto l'avvio di una procedura d'inchiesta, conformemente alla procedura prevista dalla politica in materia di rispetto della dignità sul luogo di lavoro.

87 Con lettera del 4 giugno 2009, la Banca ha chiesto al ricorrente di precisare l'oggetto esatto della sua domanda di avvio d'inchiesta presentata il 15 aprile 2009, e in particolare di precisare i fatti costituenti molestie di cui si riteneva vittima.

88 Con messaggio di posta elettronica del 15 giugno 2009, il ricorrente ha risposto alla Banca di considerare che, poiché faceva riferimento al suo ricorso dinanzi al Tribunale, iscritto a ruolo con il numero F-55/08, la sua domanda di avvio d'inchiesta era sufficientemente chiara.

89 Con lettera del 30 luglio 2009, la vicedirettrice delle risorse umane della Banca ha nuovamente invitato il ricorrente a precisare l'oggetto esatto della sua domanda di avvio d'inchiesta.

90 Con lettera del 6 ottobre 2009, la vicedirettrice delle risorse umane della Banca ha informato il ricorrente dell'avvio della procedura d'inchiesta prevista dalla politica materia di rispetto della dignità della persona sul luogo di lavoro.

91 Con lettera del 21 ottobre 2009, la Banca ha informato il ricorrente della composizione del comitato d'inchiesta.

92 Con lettera del 20 novembre 2009, la vicedirettrice delle risorse umane della Banca ha informato il ricorrente di un cambiamento nella composizione del comitato d'inchiesta.

4. *Sulla procedura di conciliazione*

93 Con lettera del 1º aprile 2009, il ricorrente ha presentato una domanda volta ad adire la commissione di conciliazione, ai sensi delle disposizioni dell'art. 41 del regolamento del personale, affinché quest'ultima emettesse un parere sul rapporto informativo per il 2007, il voto attribuito, il premio, la decisione del comitato per i ricorsi 14 novembre 2008 e le molestie psicologiche asseritamente subite. In tale lettera, il ricorrente indicava che si sarebbe presentato personalmente dinanzi alla commissione.

94 Con nota dell'8 giugno 2009, il presidente della Banca ha respinto la domanda del 1º aprile 2009 volta ad adire la commissione di conciliazione, in quanto essa era stata presentata tardivamente. Il presidente della Banca aggiungeva in tale nota che l'art. 41 del regolamento del personale ostava a che il ricorrente si presentasse di sua sponte dinanzi alla commissione di conciliazione.

**Conclusioni delle parti e procedura**

95 Il ricorrente chiede che il Tribunale voglia:

— in primo luogo, annullare la decisione del comitato per i ricorsi;

— in secondo luogo, annullare le decisioni di promozione, la decisione di diniego di promozione e tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti alle decisioni di promozione, in particolare il rapporto informativo per il 2007;

— in terzo luogo, accertare le molestie psicologiche cui sarebbe stato sottoposto il ricorrente;

— in quattro luogo, imporre alla Banca di porre fine a tali molestie psicologiche;

— in quinto luogo, condannare la Banca a risarcire i danni fisici, morali e materiali causati da tali molestie psicologiche, unitamente agli interessi di mora sul credito riconosciuto;

— in sesto luogo, in via istruttoria, ordinare alla Banca il deposito:

  — di tutte le schede di valutazione che riguardano il ricorrente, a partire dalla data di assunzione;

  — dell'organigramma della Tesoreria e degli uffici che, direttamente o indirettamente, la controllavano negli anni 1992-1995, nonché di una dettagliata relazione dalla quale risultino i gradi e le promozioni ricevute da ciascuno dei membri del personale di tali uffici a partire dal 1992;

— di una relazione dettagliata dei procedimenti e provvedimenti, positivi o negativi, adottati nei confronti del capo della divisione Tesoreria e del suo vice;

— in settimo luogo, in via istruttoria, ammettere l'interrogatorio del legale rappresentante della Banca su nove questioni;

— in ottavo luogo, in via istruttoria, disporre una consulenza tecnica d'ufficio, da un lato, per valutare il lavoro svolto dal ricorrente, e, dall'altro, per accertare il danno alla sua salute subito in conseguenza delle vessazioni ad opera della Banca e dell'illegittimo comportamento di quest'ultima.

96 La Banca chiede che il Tribunale voglia:

— respingere il ricorso;

— condannare il ricorrente alle spese.

97 Con lettera 2 marzo 2010, il ricorrente ha chiesto al Tribunale di sospendere il procedimento finché il Tribunale dell'Unione europea si sia pronunciato sull'impugnazione proposta avverso la sentenza 30 novembre 2009.

98 Con decisione 10 marzo 2010 il Tribunale ha respinto la domanda di sospensione del procedimento.

99 Con lettera del 21 giugno 2010, depositata in cancelleria il 24 seguente, il ricorrente ha presentato una domanda di ricusazione del giudice relatore. Egli ha infatti ritenuto che tale giudice non sarebbe più in misura di statuire in modo imparziale nella presente causa, alla luce della sentenza 30 novembre 2009 nella causa F-55/08 e ai motivi in essa contenuti, alla decisione di proroga dei termini accordati alla Banca per presentare il suo controricorso e alla decisione di non accogliere la domanda di sospensione.

100 Con decisione 14 luglio 2010 il presidente del Tribunale ha respinto tale istanza.

101 In udienza, il ricorrente ha reiterato la sua domanda volta a sospendere il procedimento finché il Tribunale dell'Unione europea si sia pronunciato sull'impugnazione T-37/10 P. Inoltre, egli ha chiesto che la causa sia rinviata al Tribunale in seduta plenaria, precisando di non aver inteso, con la sua lettera del 24 giugno 2010, chiedere la ricusazione del giudice relatore.

102 In risposta ad un quesito del presidente del collegio giudicante, la Banca ha chiaramente indicato, in un primo tempo, di opporsi alla domanda di sospensione del procedimento presentata oralmente, e, successivamente, pur confermando la sua opposizione a detta sospensione, ha precisato che si riservava il diritto, se del caso, di modificare tale posizione.

## In diritto

### 1. *Sulla domanda di sospensione del procedimento presentata in udienza*

103 Emerge dalle disposizioni dell'art. 71 del regolamento di procedura che un procedimento pendente può essere sospeso, in particolare, «c) su richiesta congiunta delle parti; d) in altri casi particolari, qualora lo richieda la buona amministrazione della giustizia».

104 In primo luogo, il Tribunale constata che la Banca si è opposta in udienza alla domanda di sospensione del procedimento reiterata oralmente dal ricorrente e che essa non ha espresso successivamente alcuna posizione diversa. Non sono dunque soddisfatti i requisiti previsti dall'art. 71, lett. c), del regolamento di procedura per poter chiedere una sospensione (v., in tal senso, sentenza del Tribunale 2 maggio 2007, causa F-23/05, Giraudy/Commissione, punto 87).

105 In secondo luogo, in ogni caso, il Tribunale non ritiene che una buona amministrazione della giustizia imponga che il procedimento avviato dal presente ricorso sia sospeso finché il Tribunale dell'Unione europea si sia pronunciato sull'impugnazione proposta dal ricorrente (causa T-37/10 P).

106 Ne consegue che la domanda di sospensione del procedimento formulata in udienza dal ricorrente deve essere in ogni caso respinta.

2. *Sulla domanda di rinvio della causa al Tribunale in seduta plenaria*

107 Emerge dalle disposizioni dell'art. 13 del regolamento di procedura che la decisione di rinvio della causa al Tribunale in seduta plenaria o alla sezione che si riunisce con cinque giudici, la quale può essere adottata in qualsiasi fase del procedimento, è adottata dal Tribunale in seduta plenaria su proposta della sezione investita della causa o di qualsiasi membro del Tribunale.

108 Poiché la facoltà prevista da tale disposizione costituisce un potere di cui dispone il Tribunale in seduta plenaria, è dunque irricevibile la domanda del ricorrente, volta a che il presente ricorso sia rinviato per decisione al Tribunale in seduta plenaria (v., per analogia, sentenza del Tribunale 30 novembre 2009, causa F-86/08, Voslamber/Commissione, punto 80).

109 In ogni caso, nelle circostanze del caso di specie, in considerazione dell'oggetto della controversia e delle questioni sottoposte, il Tribunale ritiene che non occorra adire la seduta plenaria perché sia adottata una decisione di rinvio.

3. *Sulla ricevibilità del controricorso*

*Argomenti delle parti*

110 Nella sua replica, il ricorrente sostiene che il controricorso sia irricevibile. Da un lato, quest'ultimo sarebbe stato prodotto tardivamente e, dall'altro, non sarebbe stato firmato dall'avvocato della Banca.

111 La Banca risponde facendo valere, da un lato, che il suo controricorso è stato prodotto entro i termini stabiliti dal Tribunale e, dall'altro, che, contrariamente a quanto sostenuto dal ricorrente, il controricorso non doveva essere firmato dal suo avvocato per poter essere regolarmente depositato presso il Tribunale. Infatti, in forza dell'art. 19, primo comma, dello Statuto della Corte di giustizia, applicabile al Tribunale in forza dell'art. 7, n. 1, dell'allegato I di detto Statuto, la Banca potrebbe essere rappresentata da uno dei suoi agenti, designati per trattare la causa. Orbene, nel caso di specie, il controricorso sarebbe stato firmato dagli agenti della Banca designati per trattare la causa.

*Giudizio del Tribunale*

112 Per quanto riguarda la ricevibilità del controricorso si deve rammentare che emerge dall'art. 39, n. 1, e dall'art. 100, nn. 2 e 3, del regolamento di procedura, da un lato, che la convenuta dispone di un termine di due mesi e dieci giorni a decorrere dalla notifica del ricorso per presentare il suo controricorso e, dall'altro, che, se il giorno di scadenza del termine è un sabato, una domenica o un giorno festivo legale, la scadenza è prorogata sino alla fine del successivo giorno non festivo. In

secondo luogo l'art. 34 del regolamento di procedura precisa che la data in cui una copia dell'originale firmato di un atto processuale perviene alla cancelleria mediante qualsiasi mezzo tecnico di comunicazione è presa in considerazione ai fini dell'osservanza dei termini processuali, purché l'originale firmato dell'atto, corredato degli allegati e delle copie necessarie, sia depositato in cancelleria entro dieci giorni dal ricevimento della copia dell'originale. In terzo luogo, l'art. 39, n. 2, del regolamento di procedura prevede la possibilità che il presidente della sezione investita della causa, in presenza di circostanze eccezionali, proroghi il termine di deposito del controricorso su richiesta motivata del convenuto.

113 Nella specie, emerge dai documenti del fascicolo che il ricorso è stato notificato alla Banca il 25 giugno 2009. Orbene, con lettera del 13 luglio 2009, vale a dire entro il termine di ricorso di due mesi e dieci giorni di cui disponeva ai sensi delle disposizioni succitate, la Banca ha presentato una domanda di proroga del termine di deposito del suo controricorso motivata, da un lato, dalla particolare lunghezza del ricorso e dei suoi allegati e, dall'altra, dalla scadenza del termine durante le ferie giudiziarie. Con decisione 14 luglio 2009, il Tribunale ha accolto, in via eccezionale, tale domanda e ha prorogato il termine di deposito del controricorso fino al 12 ottobre 2009. Orbene, il 9 ottobre 2009 la Banca ha depositato l'originale del suo controricorso presso la cancelleria del Tribunale.

114 Ne consegue che l'affermazione del ricorrente secondo la quale il controricorso della Banca sarebbe tardivo è priva di fondamento in fatto.

115 Per quanto riguarda la contestazione relativa all'omessa apposizione della firma dell'avvocato della Banca sul controricorso, occorre rammentare che l'art. 34, n. 1, del regolamento di procedura dispone che l'originale di ogni atto processuale dev'essere sottoscritto dal rappresentante della parte. Peraltro, emerge dalle disposizioni dell'art. 19 dello Statuto della Corte applicabile al Tribunale in forza dell'art. 7, n. 1, dell'allegato I di tale Statuto che, a parte gli Stati membri e le istituzioni dell'Unione che possono essere rappresentati davanti al Tribunale da un agente nominato per ciascuna causa, se del caso assistito da un consulente o da un avvocato, le altre parti devono essere obbligatoriamente rappresentate da un avvocato.

116 È vero che l'art. 7 CE, in vigore al momento del deposito del controricorso, il quale elenca esaustivamente le istituzioni, non menziona la Banca tra queste ultime. Tuttavia, la Banca è un organo dell'Unione (sentenza della Corte 15 giugno 1976, causa 110/75, Mills/BEI, punto 14) e ha il compito di contribuire alla realizzazione degli scopi dell'Unione (sentenza della Corte 3 marzo 1988, causa 85/86, Commissione/BEI, punto 29). Pertanto, il termine «istituzione» utilizzato nell'art. 19 dello Statuto della Corte non deve essere inteso nel senso che comprende le sole istituzioni elencate nell'art. 7 CE bensì anche gli altri organi e organismi dell'Unione come la Banca (v., in tal senso, sentenza della Corte 2 dicembre 1992, causa C-370/89, SGEEM e Etroy/BEI, punti 14-16; v. per analogia, sentenza del Tribunale di primo grado 10 aprile 2002, causa T-209/00, Lamberts/Mediatore, punto 49). Tale accezione della nozione di «istituzione» è peraltro confermata dalle disposizioni dell'ultimo comma dell'art. 39, n. 1, del regolamento di procedura che fanno riferimento all'avvocato del convenuto, che si tratti di un'istituzione o di un organo dell'Unione, unicamente in qualità di assistente dello stesso e non in quanto suo rappresentante.

117 Inoltre, emerge dalle disposizioni dell'art. 266 CE (divenuto art. 308 TFUE) che i membri della Banca sono gli Stati membri. Orbene, dal momento che, in forza dell'art. 19 dello Statuto della Corte, gli Stati membri possono essere rappresentati davanti al Tribunale da uno dei loro agenti, come già rammentato, si deve considerare che la Banca, la quale meramente promana dai citati Stati membri, possa anch'essa essere rappresentata con le stesse modalità.

118 Di conseguenza, dal momento che il controricorso della Banca è stato sottoscritto da agenti della Banca legittimati a tal fine, esso è ricevibile nonostante l'omessa apposizione di firma su tale controricorso da parte dell'avvocato della Banca.

4. *Sulla ricevibilità del ricorso*

*Argomenti delle parti*

119 La Banca sostiene, in primo luogo, che le conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo 2007, del voto, nonché delle decisioni di promozione e del diniego di promozione sono state presentate tardivamente.

120 Essa rammenta che, in forza della giurisprudenza dell'organo giurisdizionale dell'Unione, un agente della Banca dispone di un termine ragionevole successivo all'adozione dell'atto contestato, stimato in linea di principio a tre mesi, per presentare un ricorso dinanzi al Tribunale, e che tale termine inizia a decorrere dalla notifica dell'atto che arreca pregiudizio e, se del caso, dalla conclusione della procedura di conciliazione prevista dall'art. 41 del regolamento del personale o della procedura facoltativa di appello prevista da una direttiva interna o ancora di tali due procedure precontenziose facoltative.

121 Nella specie, la Banca ritiene che, anche se il ricorrente ha presentato correttamente un reclamo dinanzi al comitato per i ricorsi entro un termine ragionevole avverso il rapporto informativo per il 2007 e contro il suo voto, egli avrebbe semplicemente desistito da tale ricorso precontenzioso il 14 novembre 2008, chiedendo la ricusazione dei membri del comitato per i ricorsi. Orbene, a seguito di tale domanda di ricusazione il ricorrente non avrebbe presentato entro il termine ragionevole di tre mesi alcuna domanda volta ad adire la commissione di conciliazione di cui all'art. 41 del regolamento del personale. Ne consegue che le conclusioni presentate avverso il rapporto informativo per il 2007, il voto, le decisioni di promozione, il diniego di promozione e tutti gli atti connessi al citato rapporto informativo sarebbero tardive.

122 La Banca invoca, in secondo luogo, l'irricevibilità delle conclusioni avverso la decisione del comitato per i ricorsi. La Banca rammenta la giurisprudenza secondo cui tale decisione non avrebbe un contenuto autonomo indipendentemente dal rapporto informativo. Di conseguenza, le conclusioni volte all'annullamento della decisione del comitato per i ricorsi si confonderebbero con le decisioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007.

123 In terzo luogo, la Banca fa valere che il ricorrente non è legittimato a contestare le disposizioni applicabili alla procedura dinanzi al comitato per i ricorsi, nella misura in cui esse non consentono di mettere a disposizione delle parti la registrazione dell'udienza dinanzi al comitato per i ricorsi e non prevedono la designazione di membri supplenti per detto comitato, dal momento che, da un lato, tali disposizioni rivestono portata generale e, dall'altro, non esiste un legame diretto tra tali linee direttrici e il rapporto informativo per il 2007.

124 In quarto luogo, la Banca sostiene che la domanda, sollevata dal ricorrente nel suo ricorso, volta a disapplicare talune restrizioni quantitative imposte alle direzioni della Banca in merito all'attribuzione dei voti A e B+, è irricevibile dal momento che, da un lato, non esiste alcun nesso tra le citate restrizioni e il voto C attribuito al ricorrente, e, dall'altro, che tale domanda costituisce una domanda di ingiunzione.

125 In quinto luogo, la Banca sostiene che anche le conclusioni volte a che il Tribunale constati l'esistenza di molestie di cui sarebbe vittima il ricorrente e ne ordini la cessazione sono irricevibili. Anzitutto, tali conclusioni sarebbero premature, poiché la procedura interna per la constatazione di molestie psicologiche sarebbe ancora in corso. Inoltre, tali conclusioni sarebbero, almeno in parte, già state presentate nel ricorso registrato con il numero di ruolo F-55/08. Infine, il Tribunale non sarebbe competente a statuire su conclusioni ai fini di ingiunzione.

126 In sesto luogo, la Banca fa valere che le conclusioni volte al risarcimento dei danni asseritamente subiti derivanti dall'illegalità sollevata relativamente al rapporto informativo per il 2007 e dalle asserite molestie psicologiche sono irricevibili come conseguenza dell'irricevibilità delle conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007 e delle conclusioni dirette a far constatare le molestie psicologiche.

127 Il ricorrente sostiene, in primo luogo, che le conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007 non sono tardive. Infatti, la domanda di ricusazione dei membri del comitato per i ricorsi, presentata dal suo avvocato, non costituirebbe in alcun modo una rinuncia a proseguire la procedura precontenziosa facoltativa dinanzi a detto comitato. Di conseguenza, sarebbe a partire dalla decisione del comitato per i ricorsi, notificatagli il 14 gennaio 2009, che comincerebbe a decorrere il termine ragionevole per adire la commissione di conciliazione prevista dalle disposizioni dell'art. 41 del regolamento di procedura. Orbene, egli avrebbe chiesto di adire la commissione di conciliazione entro il termine ragionevole così calcolato.

128 In secondo luogo, il ricorrente afferma che le conclusioni volte a che il Tribunale constati l'esistenza delle molestie di cui sarebbe vittima e ne ordini la cessazione sono perfettamente ricevibili. La Banca non preciserebbe peraltro il termine entro il quale un agente della Banca potrebbe presentare un siffatto ricorso.

129 In terzo luogo, il ricorrente sostiene che il Tribunale è competente a statuire sulle controversie tra la Banca e uno dei suoi agenti.

130 In quarto luogo, il ricorrente sostiene che la Banca può essere condannata a risarcire un danno dal momento in cui è incorsa in un errore.

*Giudizio del Tribunale*

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

131 Come già deciso, le conclusioni avverso la presa di posizione del comitato per i ricorsi istituito dalla Banca in ambito di valutazione dei membri del personale non hanno contenuto autonomo e producono l'effetto di investire il giudice della decisione sul rapporto informativo contro il quale tale ricorso amministrativo è stato proposto (sentenza 30 novembre 2009, punti 84, 193 e 194; v. altresì, per analogia, sentenza 23 febbraio 2001, punto 132).

132 Ciò vale a maggior ragione laddove, come nel caso di specie, il comitato per i ricorsi ritenga di non essere in condizione di poter statuire sul ricorso amministrativo di cui è investito e non adotti, nel merito, alcuna decisione atta a sostituire o a modificare l'atto contro il quale è stato presentato un siffatto ricorso.

133 Le conclusioni dirette avverso la decisione del comitato per i ricorsi vanno dunque esaminate considerando che esse hanno ad oggetto il rapporto informativo per il 2007.

Sulle conclusioni volte all'annullamento delle decisioni di promozione

134 È stato deciso che la ponderazione tra, da un lato, il diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva, che costituisce un principio generale del diritto dell'Unione e richiede che il singolo disponga di un termine sufficiente a valutare la legittimità dell'atto che gli arreca pregiudizio e a preparare eventualmente il suo ricorso e, dall'altro, il requisito della certezza del diritto che vuole che, dopo il

decorso di un certo termine, gli atti adottati dalle istanze dell'Unione divengano definitivi implica che le controversie tra la Banca e i suoi dipendenti siano portate dinanzi al giudice dell'Unione entro un termine ragionevole (sentenza 23 febbraio 2001, punti 98 e 99).

135 La determinazione di un siffatto termine deve effettuarsi tenendo conto, in particolare, della specificità delle cause in materia di personale e dell'importanza che riveste, in tale ambito, l'eventuale esistenza di un procedimento precontenzioso. Infatti, sebbene i dipendenti della Banca siano soggetti ad un regime particolare emanato da quest'ultima, le controversie meramente interne tra la Banca e i suoi dipendenti vengono equiparate, per loro natura, alle controversie tra le istituzioni dell'Unione e i loro funzionari o agenti, rientranti negli artt. 90 e 91 dello Statuto dei funzionari dell'Unione europea (in prosieguo: lo «Statuto») e altresì soggette al sindacato giurisdizionale ai sensi dell'art. 236 CE. Occorre di conseguenza far riferimento ai requisiti relativi al termine di ricorso definiti dagli artt. 90 e 91 dello Statuto, pur tenendo conto del contesto particolare del regolamento del personale della Banca che istituisce, al suo articolo 41, una procedura di conciliazione facoltativa (sentenza 23 febbraio 2001, punto 100).

136 A tale proposito la procedura di conciliazione di cui all'art. 41 del regolamento del personale e la procedura di appello specifica in materia di valutazione annuale prevista da una comunicazione amministrativa della Banca perseguono lo stesso obiettivo del procedimento precontenzioso obbligatorio introdotto dall'art. 90 dello Statuto. Tali procedure mirano parimenti a permettere una composizione amichevole delle controversie, dando alla Banca la possibilità di modificare l'atto contestato e al dipendente interessato la facoltà di accettare la motivazione alla base dell'atto contestato e di rinunciare eventualmente alla presentazione di un ricorso. Peraltro, la normativa della Banca non prevede le modalità del coordinamento di tali due procedure. In materia di rapporti informativi, la decisione di ricorrere all'una o all'altra delle procedure, o ad entrambe parallelamente o successivamente, è in tal modo lasciata alla valutazione del dipendente interessato, salva l'osservanza del termine indicativo fissato dalle comunicazioni amministrative rilevanti per la domanda di ricorso al comitato d'appello (sentenza 23 febbraio 2001, punto 106).

137 Di conseguenza, un termine di tre mesi a decorrere dal giorno della notifica al dipendente interessato dell'atto che gli arreca pregiudizio o, eventualmente, dell'esito negativo della procedura d'appello o dell'insuccesso della procedura di conciliazione dev'essere considerato in linea di principio ragionevole, a condizione tuttavia, da un lato, che l'eventuale procedura d'appello si sia svolta entro un termine ragionevole e, dall'altro, che l'interessato abbia presentato la sua eventuale domanda di conciliazione entro un termine ragionevole dopo aver ricevuto notifica dell'atto che gli arreca pregiudizio. Più precisamente, l'istituzione di queste due procedure facoltative, rispettivamente tramite l'art. 41 del regolamento del personale e le summenzionate comunicazioni al personale, che vincolano la Banca, porta necessariamente alla conclusione che, nel caso in cui un dipendente chieda nell'ordine l'avvio di una procedura d'appello e poi di una procedura di conciliazione, il termine per la presentazione di un ricorso dinanzi al Tribunale inizia a decorrere solo a partire dal momento in cui tale ultima procedura sia terminata, a condizione tuttavia che il dipendente abbia formulato la sua domanda di conciliazione entro un termine ragionevole dopo il compimento della procedura d'appello. Qualsiasi altra interpretazione porterebbe ad una situazione in cui il dipendente della Banca sarebbe obbligato a presentare ricorso dinanzi al giudice in un momento in cui stia ancora attivamente ricercando la composizione amichevole della vertenza, il che priverebbe le procedure amministrative facoltative del loro effetto utile (sentenza 23 febbraio 2001, punto 107).

138 Emerge dalle considerazioni suesposte che le conclusioni volte all'annullamento delle decisioni di promozione sono tardive.

139 Infatti, da un lato, è pacifico che il ricorrente è venuto a conoscenza delle decisioni di promozione al più tardi il 9 ottobre 2008, dal momento che egli fa riferimento, nella sua domanda volta ad adire il comitato per i ricorsi, in data 9 ottobre 2008, al fatto di non essere stato promosso a titolo dell'anno 2007.

140 Dall'altro lato, è altresì indubbio che, a partire dal momento in cui è venuto a conoscenza delle decisioni di promozione, il ricorrente non ha adito entro il termine ragionevole di tre mesi la commissione di conciliazione prevista dalle disposizioni dell'art. 41 del regolamento del personale e neanche il comitato per i ricorsi. È vero che il ricorrente ha adito il comitato per i ricorsi il 9 ottobre 2008. Tuttavia, nel suo ricorso dinanzi a tale comitato, egli non ha espressamente contestato le decisioni di promozione, limitando l'oggetto della sua domanda alla contestazione del rapporto informativo per il 2007, del voto C e del premio attribuitigli, nonché della mancata promozione. Per quanto riguarda la domanda volta ad adire la commissione di conciliazione, essa è stata formulata unicamente il 1° aprile 2009, vale a dire più di cinque mesi dopo che il ricorrente è venuto a conoscenza delle decisioni di promozione.

141 Ne consegue che le conclusioni volte all'annullamento delle decisioni di promozione sono tardive e devono, di conseguenza, essere respinte.

Sulle conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007 e della decisione di diniego di promozione

142 La Banca sostiene che le conclusioni summenzionate sono tardive, dal momento che, da un lato, il ricorrente avrebbe implicitamente rinunciato, il 14 novembre 2008, ad adire il comitato per i ricorsi in merito al suo rapporto informativo per il 2007 e alla sua mancata promozione, presentando una domanda di ricusazione dei tre membri del citato comitato, e poiché, dall'altro lato, successivamente alla sua domanda di ricusazione avente valore di rinuncia ad adire il comitato per i ricorsi, non avrebbe investito entro un termine ragionevole la commissione di conciliazione di un ricorso diretto contro il suo rapporto informativo per il 2007 e contro la decisione di diniego di promozione.

143 A tale proposito, si deve rilevare che, nell'udienza che ha avuto luogo il 14 novembre 2008 dinanzi al comitato per i ricorsi, il ricorrente ha effettivamente presentato, mediante il suo avvocato, una domanda di ricusazione dei membri di tale comitato, ritenendo che quest'ultimo non fosse nelle condizioni di decidere in tutta imparzialità sul ricorso presentato contro il rapporto informativo per il 2007.

144 Tuttavia, in considerazione dell'importanza dei procedimenti precontenziosi per il calcolo dei termini di ricorso dinanzi al Tribunale, come anche rammentato ai punti 134-137 della presente sentenza, la rinuncia all'esercizio di un ricorso precontenzioso può solo conseguire da un atto inequivoco del membro del personale interessato e ciò al fine di rispettare il principio del diritto ad una tutela giurisdizionale effettiva (v., per la rinuncia ad un'impugnazione, sentenza del Tribunale di primo grado 8 settembre 2009, causa T-404/06 P, ETF/Landgren, punto 80).

145 Nella specie, contrariamente a quanto sostenuto dalla Banca, la domanda di ricusazione formulata dal ricorrente non può essere analizzata come una rinuncia chiara e incondizionata a presentare un reclamo dinanzi al comitato per i ricorsi. Infatti, con tale domanda, il ricorrente non intendeva rinunciare a tale ricorso amministrativo facoltativo bensì, al contrario, beneficiarne in condizioni che egli riteneva più rispettose dei propri diritti, vale a dire ottenendo dalla Banca che fossero nominati altri membri del comitato per i ricorsi. Di conseguenza, la domanda di ricusazione non ha fatto decorrere il termine ragionevole di tre mesi entro il quale il ricorrente doveva investire la commissione di conciliazione o il Tribunale di un ricorso contro il rapporto informativo per il 2007.

146 In realtà, il termine ragionevole di tre mesi è iniziato a decorrere unicamente a partire dal 14 gennaio 2009, data in cui è stata notificata al ricorrente la decisione del comitato per i ricorsi 14 novembre 2008. Orbene, egli ha presentato una domanda volta ad adire la commissione di conciliazione il 1° aprile 2009, e poiché tale domanda è stata respinta dalla Banca l'8 giugno 2009, egli ha adito il Tribunale il 12 giugno 2009.

147 Ne consegue che non può essere accolta l'eccezione di irricevibilità sollevata dalla Banca, relativa alla tardività delle conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007 e della decisione di diniego di promozione.

Sulle conclusioni volte all'annullamento degli atti connessi, conseguenti e presupposti alle decisioni di promozione diversi dal rapporto informativo per il 2007

148 Per giurisprudenza costante, sono irricevibili le conclusioni tendenti all'annullamento le quali non consentono di identificare l'atto che arreca pregiudizio di cui il ricorrente chiede l'annullamento. Infatti, conclusioni di tal tipo non soddisfano i requisiti di cui all'art. 35, n. 1, lett. d), del regolamento di procedura del Tribunale, secondo i quali il ricorso deve contenere l'oggetto della controversia e le conclusioni del ricorrente (ordinanza del Tribunale 26 giugno 2008, causa F-1/08, Nijs/Corte di conti, punto 46; v. altresì, per analogia, relativamente al regolamento di procedura del Tribunale di primo grado, ordinanza del Tribunale di primo grado 24 marzo 1993, causa T-72/92, Benzler/Commissione, punti 16, 18 e 19).

149 Nella specie, il ricorrente chiede l'annullamento di tutti gli atti connessi, conseguenti e presupposti alle decisioni di promozione. A parte il rapporto informativo per il 2007, al quale il ricorrente fa espressamente riferimento, l'assenza di identificazione chiara e precisa degli altri atti contestati non consente di ritenere che le conclusioni summenzionate soddisfino le disposizioni dell'art. 35, n. 1, lett. d), del regolamento di procedura. Di conseguenza, siffatte conclusioni devono essere respinte in quanto irricevibili.

Sulle conclusioni volte a che il Tribunale constati le asserite molestie psicologiche

150 È costante in giurisprudenza che non spetta al giudice dell'Unione pervenire a constatazioni di principio o rivolgere ingiunzioni all'amministrazione (v., per esempio, sentenza 16 dicembre 2004, punto 136).

151 Ne consegue che le conclusioni ai fini della constatazione e dell'ingiunzione summenzionate sono irricevibili e devono essere respinte.

152 In subordine, anche qualora le conclusioni volte a far constatare le asserite molestie psicologiche dovessero essere interpretate come conclusioni volte all'annullamento di una decisione di diniego di assistenza da parte della Banca, siffatte conclusioni dovrebbero essere respinte in quanto sottoposte ad un organo giurisdizionale incompetente ad esaminarle.

153 Infatti, dato il silenzio del regolamento del personale della Banca, il giudice dell'Unione ha 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 dell'Unione e i loro funzionari o agenti (v., in tal senso, sentenza 23 febbraio 2001, punti 100 e 101).

154 In particolare, è stato deciso che occorreva applicare per analogia ai ricorsi dei membri del personale della Banca la norma derivante dall'art. 91, n. 1, dello Statuto, in forza della quale il giudice non è competente nel caso in cui il ricorso di cui è investito non sia diretto avverso un atto che l'amministrazione avrebbe adottato per respingere le pretese del ricorrente (sentenza 30 novembre 2009, punto 239).

155 Inoltre, il Tribunale ritiene che, qualora alla Banca sia sottoposta la domanda di un membro del personale con cui essa è invitata a prendere una decisione nei suoi confronti, si devono applicare per analogia le disposizioni dell'art. 90, n. 1, dello Statuto, e dichiarare che l'omessa risposta a tale domanda entro un termine ragionevole di quattro mesi costituisce una decisione implicita di rigetto contro la quale è possibile proporre un ricorso dinanzi al Tribunale.

156 Orbene, nel caso di specie, è pacifico che il ricorrente ha presentato una domanda di assistenza, il 15 aprile 2009, a causa delle molestie psicologiche di cui si riteneva vittima. Tuttavia, il 12 giugno 2009, data dell'iscrizione a ruolo del presente ricorso, la Banca non aveva espressamente adottato una decisione su tale domanda. Inoltre, poiché non era ancora decorso il termine ragionevole di quattro mesi, non si era ancora determinata una decisione implicita di rigetto. Ne consegue che le conclusioni summenzionate, che non sono rivolte contro alcuna decisione di rigetto, devono essere respinte.

Sulle conclusioni volte al risarcimento dei danni fisici, morali e materiali derivanti dall'asserito danno morale

157 È pacifico che il ricorrente non ha presentato alla Banca alcuna domanda volta al risarcimento dei danni derivanti dalle molestie psicologiche di cui sarebbe stato vittima. Di conseguenza, in assenza di richieste risarcitorie e di qualsivoglia atto che arrechi pregiudizio al quale sarebbe possibile collegare le conclusioni risarcitorie, queste ultime devono essere respinte in quanto presentate ad un organo giurisdizionale incompetente ad esaminarle o, in ogni caso, in quanto irricevibili (sentenza 30 novembre 2009, punti 239 e 242).

5. *Nel merito*

*Sulle conclusioni volte all'annullamento del rapporto informativo per il 2007*

Argomenti delle parti

158 Il ricorrente ricorda, in via preliminare, che la nota di servizio del 17 gennaio 2008 e la guida sulla procedura di valutazione 2007 ad essa allegata costituiscono un complesso di norme interne che la Banca si è imposta e dalle quali non può discostarsi senza agire illegittimamente.

159 In primo luogo, il ricorrente fa valere che il colloquio di valutazione con il suo superiore gerarchico è durato solo dieci minuti. In considerazione dell'importanza riconosciuta a tale colloquio nella guida sulla procedura di valutazione 2007, egli ritiene che la sua durata estremamente breve costituisca un'irregolarità procedurale. In udienza, egli ha indicato che i suoi tre superiori gerarchici avevano partecipato formalmente al colloquio ma che non vi era potuto essere alcun dialogo. Sarebbe quindi stato violato il principio del rispetto dei diritti della difesa.

160 In secondo luogo, il ricorrente sostiene che il rapporto informativo per il 2007 contiene una motivazione insufficiente. Infatti, il valutatore non avrebbe spiegato le ragioni del suo disaccordo con l'autovalutazione del ricorrente.

161 In terzo luogo, il ricorrente fa riferimento in modo generale a motivi che avrebbe sollevato nel suo reclamo dinanzi al comitato per i ricorsi.

162 In quarto luogo, il ricorrente sostiene che il suo valutatore ha esaminato le sue prestazioni senza prendere in considerazione il lavoro che gli avrebbe fornito in qualità di membro titolare del comitato paritetico «Ristorazione», il che costituirebbe, da parte della Banca, una violazione della guida sulla

procedura di valutazione 2007 nonché del principio di parità di trattamento. In udienza, in risposta alla difesa orale della Banca, il ricorrente ha contestato di aver dato le dimissioni nel 2006 dal comitato paritetico «Ristorazione».

163 In quinto luogo, il ricorrente sostiene che gli obiettivi che gli sono stati assegnati sono vaghi e non misurabili, contrariamente alle prescrizioni della guida sulla procedura di valutazione 2007.

164 In sesto luogo, il ricorrente fa valere che il rapporto controverso non contiene alcuna informazione sugli sviluppi futuri della sua carriera e sugli obiettivi di sviluppo personale, elementi tuttavia imposti dalla guida sulla procedura di valutazione 2007.

165 In settimo luogo, il ricorrente eccepisce l'illegalità della norma applicata dalla Banca in forza della quale i voti A e B+ possono essere attribuiti rispettivamente a non oltre il 10% e il 30% dei membri del personale. Imporre l'osservanza di siffatti limiti equivarrebbe a trasformare sostanzialmente e in modo illegittimo una valutazione annuale condotta normalmente in via 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 dello scrutinio comparativo tra membri del personale di direzioni diverse. Viceversa, membri del personale che meritano, in assoluto, solo il voto B potrebbero ottenere il voto A o B+ per non eccedere 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 oggettivo dei membri del personale che aspirano alla promozione.

166 In ottavo luogo, il ricorrente sostiene che la Banca ha commesso un errore manifesto nella valutazione delle sue prestazioni per l'anno 2007. Infatti, egli avrebbe conseguito gli obiettivi che gli sarebbero stati assegnati l'anno precedente e si sarebbe sempre mostrato disponibile ad aiutare i suoi colleghi e i suoi superiori. Peraltro, questi ultimi non gli avrebbero mai mosso alcun appunto sulla qualità del suo lavoro durante l'anno 2007. In realtà, sarebbe stato emarginato dalla sua gerarchia.

167 La Banca rammenta, in primo luogo, che, secondo la giurisprudenza, i membri del personale non vantano alcun diritto soggettivo alla promozione, anche qualora soddisfino i criteri richiesti per essere promossi, e che l'amministrazione dispone di un ampio potere discrezionale relativamente allo scrutinio per merito comparativo.

168 In secondo luogo, la Banca sostiene di non aver commesso alcun errore manifesto nella valutazione delle prestazioni del ricorrente. Infatti, i giudizi del valutatore, confermati dal vidimatore, lascerebbero emergere che il ricorrente disponeva di margini di miglioramento importanti, in particolare nel fare progressi nelle sue relazioni professionali con i suoi colleghi e i suoi superiori gerarchici.

169 In terzo luogo, la Banca sostiene che, per quanto riguarda i limiti del 10% e del 30% per l'attribuzione dei voti A e B+, il ricorrente non sarebbe legittimato a domandarne la disapplicazione. Ciò implicherebbe, infatti, una «dichiarazione di principio» o un'ingiunzione all'amministrazione che non spetterebbe al giudice formulare. Il ricorrente non sarebbe inoltre legittimato a criticarne la legittimità. Infatti, tali restrizioni menzionate nella guida sulla procedura di valutazione 2007, sarebbero meramente indicative, come emergerebbe dai dati relativi alle decisioni di promozione del 2006 (l'11% dei membri del personale avrebbe ottenuto il voto A e il 31,56% il voto B+) e alle decisioni di promozione 2007 (il 9,3% dei membri del personale avrebbe ottenuto il voto A e il 36,9% il voto B+) e non avrebbero avuto alcuna incidenza 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 dell'Unione. Infine, essi sarebbero stati dichiarati legittimi dal Tribunale nella sentenza 30 novembre 2009 (punto 176).

170 La Banca sostiene che non vi sono elementi nel fascicolo atti a stabilire che essa avrebbe commesso un errore manifesto nella valutazione delle prestazioni del ricorrente per l'anno 2007.

171 In udienza, la Banca ha precisato di non dover tener conto, per la valutazione del ricorrente per il 2007, dell'attività che quest'ultimo avrebbe esercitato, in qualità di membro del comitato paritetico «Ristorazione», dal momento che il ricorrente non ne sarebbe stato più membro dopo il mese di dicembre 2006. Inoltre, nel 2007 tale comitato avrebbe svolto solo un'attività molto ridotta. Peraltro, la Banca ha riconosciuto che il colloquio con il ricorrente era durato solo tra i dieci e i quindici minuti ma che tale circostanza era in gran parte dovuta al rifiuto del dialogo da parte del ricorrente stesso.

Giudizio del Tribunale

172 Occorre esaminare, più in particolare, il primo e il quarto motivo sollevati.

– Sul primo motivo, relativo alla violazione del principio del rispetto dei diritti della difesa

173 Il ricorrente sostiene che la procedura di valutazione seguita dalla Banca è stata irregolare. Infatti, il colloquio di valutazione sarebbe durato solo dieci minuti e, inoltre, durante tale colloquio, non gli sarebbe stato possibile svolgere una vera discussione sulle sue prestazioni, sugli obiettivi che gli sono stati assegnati per l'anno successivo, sulle sue esigenze in termini di sviluppo personale e sull'evoluzione della sua carriera. Si deve considerare che il ricorrente, con tale argomento, solleva non solo una critica fondata sulla violazione delle norme applicabili alla valutazione del personale della Banca bensì anche una censura attinente alla violazione del principio del rispetto dei diritti della difesa, e più specificamente del diritto, per il funzionario o l'agente, di essere utilmente sentito prima dell'adozione definitiva del suo rapporto informativo.

174 La nota di servizio del 17 gennaio 2008 precisa al punto 3 che «il colloquio [di valutazione] costituisce l'elemento più importante della procedura di valutazione. Esso offre l'occasione ai membri del personale e ai superiori gerarchici di esaminare l'anno trascorso, di identificare e analizzare in tutta franchezza gli ambiti in cui l'interessato ha fornito buone prestazioni e quelli in cui queste ultime sono state meno soddisfacenti, di sottolineare i punti di forza e gli aspetti che richiederanno sforzi supplementari in futuro, di fare il punto sulla motivazione, di definire le aspettative in termini di rendimento per l'anno seguente e, infine, di individuare le esigenze in materia di formazione e di sviluppo personale. Il colloquio di valutazione è obbligatorio».

175 Il punto 3 della guida sulla procedura di valutazione reitera l'obbligatorietà del colloquio di valutazione e indica che quando, in assenza di una ragione valida che lo giustifichi, il colloquio non ha luogo, se ne deduce che la procedura di valutazione non è giunta a buon fine e che un ricorso potrebbe essere proposto su tale base.

176 Va ricordato peraltro che da una costante giurisprudenza risulta che il rispetto dei diritti della difesa in qualsiasi procedura aperta nei confronti di una persona e suscettibile di pervenire all'adozione di un atto che le arrechi pregiudizio costituisce un principio fondamentale del diritto dell'Unione e deve essere assicurato anche in assenza di una specifica previsione regolamentare in tal senso concernente la procedura in questione (sentenza della Corte 23 ottobre 1974, causa 17/74, Transocean Marine Paint/Commissione, punto 15).

177 Tale principio, conforme alle esigenze di buona amministrazione, stabilisce che prima dell'adozione definitiva di un rapporto informativo al membro del personale deve essere offerta la possibilità di essere utilmente sentito dal suo superiore gerarchico (sentenze del Tribunale di primo grado 30 settembre 2004, causa T-16/03, Ferrer de Moncada/Commissione, punto 40; 14 settembre 2006, causa T-115/04, Laroche/Commissione, punto 36, e 25 ottobre 2006, causa T-173/04, Carius/Commissione, punto 69).

178 Nella specie, emerge, in primo luogo, dalle osservazioni redatte dal ricorrente nella parte finale del rapporto informativo per il 2007 che il colloquio di valutazione che ha avuto luogo con i suoi superiori gerarchici il 21 febbraio 2008 è stato molto breve. La breve durata di tale colloquio è peraltro stata confermata dalla Banca in udienza (punto 171 supra).

179 In secondo luogo, quando il ricorrente, con messaggi di posta elettronica inviati il 25 gennaio 2008 ai suoi superiori gerarchici, aveva chiesto di ottenere, prima del suo colloquio di valutazione, talune precisazioni sugli obiettivi assegnati alla sua direzione e alla sua unità per l'anno 2008, egli non è riuscito ad ottenere alcuna informazione precisa a tale riguardo.

180 In terzo luogo, il ricorrente, con messaggi di posta elettronica del 21 e del 26 febbraio 2008, ha manifestato la sua opposizione agli obiettivi assegnatigli durante il colloquio di valutazione del 21 febbraio 2008 e la sua volontà di ridiscuterli. Tuttavia, effettivamente, non è stato organizzato alcun ulteriore colloquio con il ricorrente. Infatti, sebbene la Banca abbia sostenuto nelle sue memorie scritte che avrebbero dovuto aver luogo un secondo colloquio con il valutatore, e poi un colloquio supplementare con il valutatore finale, essa non ha fornito alcun elemento di prova a sostegno delle sue affermazioni, e, al contrario, emerge dal suo intervento dinanzi al comitato per i ricorsi e dalle sue dichiarazioni in udienza dinanzi al Tribunale che ha avuto luogo un unico colloquio.

181 Quindi, nelle particolari circostanze del caso di specie, anche se formalmente è stato organizzato un colloquio di valutazione tra il ricorrente e il suo valutatore, poiché tale colloquio ha rivestito unicamente un carattere meramente formale, è stato incentrato solo su una parte delle questioni sulle quali dovrebbe vertere un siffatto scambio e poiché non ha consentito al ricorrente di far valere utilmente le sue osservazioni, sono stati violati il principio del rispetto dei diritti della difesa e le norme relative alla procedura di valutazione. Peraltro, sebbene emerga dagli atti del fascicolo che le relazioni tra il ricorrente e la sua gerarchia erano difficili e che il suo atteggiamento durante il colloquio di valutazione non è stato particolarmente collaborativo, tali circostanze non sono tuttavia atte ad esonerare la Banca dal rispetto del principio dei diritti della difesa, né dal suo obbligo di attribuire al colloquio di valutazione un reale contenuto. L'opposizione del ricorrente agli obiettivi che gli erano stati assegnati non giustificava il fatto che il colloquio di valutazione si limitasse a constatare un disaccordo e che fosse omessa ogni discussione sulle altre questioni che dovevano essere trattate in tale occasione.

182 Certamente, è stato dichiarato che, perché una violazione del principio del rispetto dei diritti della difesa comporti l'annullamento di un atto, occorre che, in mancanza di tale irregolarità, il procedimento potesse condurre ad un risultato differente (sentenza della Corte 12 novembre 1996, causa C-294/95 P, Ohja/Commissione, punto 67; sentenza del Tribunale di primo grado 6 febbraio 2007, cause riunite T-246/04 e T-71/05, Wunenburger/Commissione, punto 149; sentenza del Tribunale 29 giugno 2010, causa F-28/09, Kipp/Europol, punto 68).

183 Orbene, nel caso di specie, non è escluso che, se il ricorrente fosse stato messo in condizioni di far valere utilmente le sue osservazioni e se il colloquio di valutazione fosse stato condotto regolarmente, il rapporto informativo per il 2007 sarebbe stato diverso. Ne consegue che il primo motivo deve essere accolto.

– Sul quarto motivo, attinente alla violazione del punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007

184 Si deve determinare, in via preliminare, la portata giuridica della nota di servizio del 17 gennaio 2008 e della guida sulla procedura di valutazione 2007.

185 Si deve rammentare, 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 17 gennaio 2008, occorre constatare che la citata nota deve essere considerata una decisione interna della Banca che stabilisce la procedura da seguire per la valutazione annuale del suo personale nel 2007. La Banca non ha peraltro sostenuto che tale nota di servizio e la guida pratica sulla valutazione 2007 ad essa allegata sarebbero prive di portata vincolante. Ne consegue che la nota di servizio del 17 gennaio 2008 e la guida sulla procedura di valutazione 2007 costituiscono un complesso di norme vincolanti dalle quali la Banca non può discostarsi senza commettere un'irregolarità (sentenza 30 novembre 2009, punto 105).

186 In primo luogo, emerge dal punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007 che il lavoro degli agenti che si impegnano in comitati (rappresentanti del personale, COPEC, comitati paritetici, ecc.) deve essere preso in considerazione nell'ambito della valutazione delle loro prestazioni.

187 In secondo luogo, emerge dalla lettera del 16 febbraio 2006 (punto 67 supra) che il ricorrente è stato nominato membro titolare del comitato paritetico «Ristorazione» fino al 20 gennaio 2009.

188 Certamente, la Banca ha sostenuto in udienza che il ricorrente sarebbe stato membro del comitato paritetico «Ristorazione» solo fino al mese di dicembre 2006, e che non vi sarebbe stata quindi alcuna attività in seno a tale comitato durante l'anno 2007. Tuttavia, la Banca non aveva affatto sollevato tale argomento nel suo controricorso, né nella sua replica. Peraltro, essa non ha sollevato alcun elemento atto a giustificare la tardività della sua argomentazione difensiva. Inoltre, essa non ha fornito alcun elemento probatorio a sostegno delle sue affermazioni unilaterali. Infine, il ricorrente ha contestato in udienza di aver dato le dimissioni dal comitato «Ristorazione» nel dicembre 2006. Quindi, alla luce dei documenti prodotti dal ricorrente in assenza di qualsivoglia elemento contrario comunicato dalla Banca entro i termini, il Tribunale, il quale non può ritenere dimostrate le affermazioni non suffragate della Banca (v., per analogia, sentenza della Corte 6 dicembre 2007, causa C-59/06 P, Marcuccio/Commissione, punti 67, 68 e 70; sentenza del Tribunale di primo grado 30 settembre 2009, causa T-193/08 P, Skareby/Commissione, punto 87), considera che il ricorrente fosse effettivamente membro titolare del comitato paritetico «Ristorazione» nel 2007.

189 In terzo luogo, non emerge né dal rapporto informativo per il 2007 né da altri documenti del fascicolo che il valutatore del ricorrente abbia preso in considerazione il suo lavoro in qualità di membro del comitato paritetico «Ristorazione» ai fini della valutazione delle sue prestazioni. Di conseguenza, la Banca ha violato l'ultimo paragrafo del punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007.

190 In ogni caso, anche volendo supporre che la nota di servizio del 17 gennaio 2008, alla quale è allegata la guida sulla procedura di valutazione 2007, non costituisca una decisione interna ai sensi dell'art. 22 del 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 se 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 (sentenza 30 novembre 2009, punto 106, e la giurisprudenza ivi citata).

191 Infatti, nulla osta, in linea di principio, a che la Banca stabilisca mediante una direttiva interna talune norme per l'esercizio di un potere discrezionale ad essa conferita dal regolamento del personale. Tale facoltà di cui dispone la Banca di ricorrere a siffatte direttive interne le è riconosciuta anche in un ambito, come la valutazione del suo personale, per il quale il regolamento del personale prevede l'adozione di una decisione interna, a condizione, quindi, che le direttive interne adottate dalla Banca non impongano norme che costituirebbero deroga alle disposizioni gerarchicamente superiori quali le disposizioni del regolamento del personale o i principi generali del diritto (v. per analogia, sentenza del Tribunale di primo grado 25 ottobre 2005, causa T-43/04, Fardoom e Reinard/Commissione, punti 35 e 36).

192 Nella specie, come rammentato nei punti 187 e 189 della presente sentenza, il valutatore ha violato il punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007, in quanto egli non ha preso in considerazione l'attività svolta dal ricorrente in quanto membro del comitato paritetico «Ristorazione» ai fini dell'elaborazione del rapporto informativo per il 2007. Inoltre, la Banca non fornisce alcun elemento atto a spiegare le ragioni per le quali essa si è discostata dalle linee direttrici che si è imposta.

193 Peraltro, il punto 7 della guida sulla procedura di valutazione 2007 non è contrario a una norma di diritto superiore e riflette la portata del principio, il cui valore è stato riconosciuto dalla Banca nell'art. 4 della convenzione del 12 aprile 1984 (punto 10 della presente sentenza), secondo il quale un rappresentante del personale non può essere penalizzato per il mandato che riveste.

194 È peraltro costante in giurisprudenza che le attività di rappresentanza del personale devono essere prese in considerazione, nella compilazione del rapporto informativo di un funzionario, in modo che quest'ultimo non sia penalizzato per il fatto dell'esercizio di tali attività. Stando così le cose, benché il valutatore sia autorizzato unicamente a effettuare una valutazione sulle prestazioni che il funzionario, titolare di un mandato di rappresentanza del personale, fornisce nell'ambito dell'impiego al quale è stato assegnato, ad esclusione dell'attività collegata a tale mandato, la quale non rientra nella sua autorità, egli deve tuttavia tener conto, ai fini della sua valutazione delle prestazioni strettamente professionali, dei vincoli legati all'esercizio delle funzioni di rappresentanza. Più precisamente, deve tener conto del fatto che l'interessato ha potuto fornire, presso il suo servizio, solo un numero di giorni lavorativi inferiore al numero normale di giorni lavorativi nel corso del periodo di riferimento (sentenza del Tribunale di primo grado 21 ottobre 1992, causa T-23/91, Maurissen/Corte di conti, punto 14). Tale principio sancito per i rappresentanti del personale cui si applica lo Statuto è parimenti applicabile ai rappresentanti del personale della Banca, in forza, in particolare, dell'art. 4 della convenzione del 12 aprile 1984.

195 Consegue quindi da quanto suesposto che la Banca, avendo adottato un rapporto informativo per il 2007 e avendo attribuito al ricorrente il voto C senza aver preso in considerazione l'attività svolta da quest'ultimo in quanto membro titolare del comitato paritetico «Ristorazione», ha violato la guida sulla procedura di valutazione 2007.

196 Ne consegue che il rapporto informativo per il 2007 deve essere annullato senza che vi sia bisogno di esaminare gli altri motivi di ricorso né di disporre i provvedimenti istruttori richiesti.

*Sulle conclusioni volte all'annullamento della decisione di diniego di promozione*

Argomenti delle parti

197 Il ricorrente sostiene che l'annullamento del rapporto informativo per il 2007 implica, di conseguenza, l'annullamento della decisione di diniego di promozione e l'obbligo per la Banca di procedere ad un nuovo esame delle promozioni a titolo dell'anno 2007.

198 La Banca fa valere che il ricorrente non vanta alcun diritto alla promozione e che il suo voto C ostava alla sua promozione nella funzione D.

Giudizio del Tribunale

199 Si evince dagli artt. 22 e 23 del regolamento del personale che la Banca deve procedere ad uno scrutinio per merito comparativo dei candidati alla promozione. Relativamente a tale aspetto i dipendenti della Banca sono pertanto soggetti ad un regime paragonabile a quello dei funzionari delle istituzioni dell'Unione (sentenza 23 febbraio 2001, punto 175).

200 Lo scrutinio per merito comparativo è espressione tanto del principio della parità di trattamento dei dipendenti, quanto del principio della vocazione di questi alla carriera. Nell'istituire una procedura di promozione fondata sul merito il regolamento del personale della Banca sancisce quindi il principio della vocazione dei suoi dipendenti alla carriera, senza per questo desumerne che tale riconoscimento conferisce loro un diritto soggettivo alla promozione, anche laddove essi soddisfano i requisiti per poter essere promossi. Inoltre, dal momento che l'amministrazione dispone di un ampio margine discrezionale nell'ambito dello scrutinio per merito comparativo dei candidati alla promozione, il sindacato del giudice si limita a tal proposito alla questione se essa si sia mantenuta entro limiti ragionevoli e non abbia usato il suo potere in modo manifestamente errato. Il giudice non può infatti sostituire la sua valutazione delle qualificazioni e dei meriti dei candidati a quella dell'autorità competente (sentenza 23 febbraio 2001, punti 176-178).

201 Emerge dal punto 8.3 della guida sulla procedura di valutazione 2007 che la Banca, nel procedere ad uno scrutinio per merito comparativo, attribuisce una particolare importanza ai rapporti informativi almeno degli ultimi tre anni e ai voti superiori o pari a B che sono stati attribuiti negli stessi.

202 Poiché il rapporto informativo per il 2007 è un elemento indispensabile che la Banca deve prendere in considerazione per procedere allo scrutinio per merito comparativo ai fini dell'adozione delle decisioni di promozione a titolo dell'esercizio 2007, l'annullamento del rapporto informativo per il 2007 comporta, come conseguenza, l'annullamento della decisione di diniego di promozione (v., per analogia, sentenza 23 febbraio 2001, punto 127, e sentenza del Tribunale di primo grado 19 ottobre 2006, causa T-311/04, Buendía Sierra/Commissione, punti 340-344).

**Sulle spese**

203 Ai sensi dell'art. 89, n. 2, del regolamento di procedura, se le parti soccombono rispettivamente su uno o più capi, il Tribunale può ripartire le spese o decidere che ciascuna parte sopporti le proprie spese. Tale articolo dispone, al suo n. 3, che, in mancanza di conclusioni sulle spese, ciascuna parte sopporta le proprie spese.

204 Nella fattispecie, il ricorrente non ha presentato conclusioni sulle spese. Inoltre, dalla suesposta motivazione risulta che il ricorrente e la Banca soccombono rispettivamente su più capi delle loro conclusioni. Ne consegue che ciascuna parte dovrà sopportare le proprie spese.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE DELLA FUNZIONE PUBBLICA

(Prima Sezione)

dichiara e statuisce:

**1) Il rapporto informativo per il 2007 e la decisione di diniego di promozione del sig. De Nicola sono annullati.**

**2) Per il resto, il ricorso è respinto.**

**3) Il sig. De Nicola e la Banca europea per gli investimenti sopporteranno ciascuno le proprie spese.**

Gervasoni Kreppel Rofes i Pujol

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo l'8 marzo 2011.

Il cancelliere
W. Hakenberg

Il presidente
S. Gervasoni