

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE JEAN-PIERRE WARNER DEL 10 NOVEMBRE 1976 ¹

*Signor presidente,
signori giudici,*

stando ai termini della sentenza interlocutoria che, nella presente causa, è stata pronunciata da questa Corte in seduta plenaria il 15 giugno 1976, e tenuto conto di quanto risulta dagli atti processuali, mi sembra che restino ora da risolvere due questioni principali, e cioè:

1. Se il por termine al contratto del Mills da parte della Banca convenuta fosse incompatibile col dettato di tale contratto o con qualche disposizione del regolamento del personale della Banca da considerare parte integrante di esso. Se, in particolare, siffatta decisione costituisse, come sostiene il ricorrente, un «provvedimento disciplinare dissimulato» in contrasto con detto regolamento.
2. In caso contrario, se tale decisione avesse cionondimeno ecceduto i limiti posti dai principi comunitari ai diritti degli Stati membri in materia di rapporti di lavoro. In altri termini, se essa costituisse un licenziamento abusivo.

Se l'una o l'altra di tali questioni dovesse venir risolta in senso affermativo, voi sareste poi tenuti a stabilire quale forma di compensazione spetterebbe nella fattispecie al Mills.

Non ritengo necessario dilungarmi sulla prima questione, in particolare perché mi rendo conto dell'inutilità di specificare di nuovo le circostanze o le disposizioni del caso, che ho già esposto o riassunto nelle conclusioni da me presentate a questa Corte, riunita in seduta plenaria, il 6 maggio 1976.

Come ho detto allora, le circostanze erano tali che la Banca aveva facoltà, in forza del combinato disposto degli artt.

16 e 17 del suo regolamento del personale, di por termine al rapporto di lavoro del Mills con un preavviso di tre mesi. Il Mills aveva ricevuto tale preavviso. Non si trattava affatto di un provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 38 del regolamento del personale. In particolare, egli non fu licenziato in tronco. Gli artt. 38 e 40, che il Mills sostiene esser stati violati nel suo caso, non si applicavano, quindi, nella fattispecie.

Ne consegue, a mio avviso, che la prima questione sulla quale siete chiamati a decidere va risolta negativamente.

Passo alla seconda.

Quanto ad essa, la tesi della Banca è che il licenziamento del Mills non sia stato abusivo, in quanto giustificato dal fatto che l'esperienza aveva dimostrato che la sezione inglese del suo servizio traduzioni aveva personale in eccedenza e che il Mills veniva considerato dai suoi superiori il meno brillante del gruppo. Rientrava quindi nei diritti della Banca il decidere sia che l'organico della sezione dovesse essere ridotto, sia che il componente da escludere fosse il Mills.

La Banca ha sostenuto che incombeva al Mills l'onere di provare che i motivi del suo licenziamento erano in realtà diversi. Ritengo che tale argomento vada respinto. Nelle mie precedenti conclusioni ho avuto modo, con riferimento all'art. 44 del regolamento del personale della Banca, di esaminare taluni aspetti dei diritti degli Stati membri. Mi sembra che una siffatta disamina si renda ora di nuovo necessaria: essa porta, secondo me, alla conclusione che, almeno negli Stati membri in cui esistono disposizioni espresse in materia, queste impongono quasi sempre al datore di lavoro l'onere

¹ — Traduzione dall'inglese.

di provare i motivi del licenziamento (vedasi, in merito al diritto della Germania federale, il *Kündigungsschutzgesetz* 25 agosto 1969, parte 1 (2); quanto al diritto vigente in Gran Bretagna, il *Trade Union and Labour Relations Act 1974*, allegato 1, § 6 e, relativamente al diritto italiano, le *Norme sui licenziamenti individuali* del 15 luglio 1966, art. 5. Nel diritto francese, la disposizione legislativa in materia, art. L 122-14-3 del *Code du travail*, pur non essendo di per sé assolutamente univoca, è stata però interpretata dai giudici nel senso ch'essa pone l'onus probandi a carico del datore di lavoro: vedasi sentenza della corte d'appello di Nancy, nella causa *Société Studler/Dalle*, riportata in *Droit social* 1975, pag. 531, e la nota al riguardo, nella medesima rivista, nella quale (a pag. 535) si fa riferimento a sentenze non pubblicate della corte d'appello di Lione aventi lo stesso orientamento).

Ritengo quindi che incombesse alla Banca l'onere di dimostrare che i motivi del licenziamento del Mills erano quelli da essa dichiarati.

Sono tuttavia del parere che, se tali fossero effettivamente detti motivi, non si potrebbe considerare il licenziamento come abusivo. In conformità al § 2 (1) della raccomandazione della Conferenza generale dell'organizzazione internazionale del lavoro n. 119, che ho già citato nelle mie precedenti conclusioni (a pag. 15), i diritti di tutti gli Stati membri sembrano espressamente od implicitamente riconoscere come ragioni valide per il licenziamento motivi inerenti «alla capacità o alla condotta del lavoratore» ovvero connessi «alle esigenze di gestione dell'impresa, azienda o servizio». Sarebbe davvero sorprendente se fosse altrimenti.

Il Mills ha sostenuto, fra l'altro, che la Banca, nello scegliere fra i traduttori della sezione inglese la persona da licenziare, avrebbe dovuto tener conto dell'età e dell'anzianità di servizio dei vari membri della sezione, nonché della loro situazione familiare. Non metto in dubbio

che un datore di lavoro, posto di fronte alla necessità di ridurre il personale, debba, a parità di condizioni, tener conto dei suddetti fattori. Risulta che i diritti di taluni Stati membri (in particolare Francia e Germania) impongono espressamente di prenderli in considerazione. Tuttavia, fatta eccezione, forse, per il caso in cui si applichino taluni contratti collettivi relativi all'eccesso di manodopera, non ritengo che tali fattori possano mai essere prevalenti. La Banca fa notare ch'essa li ha presi in considerazione, nel caso del Mills, dal momento che, nella lettera di preavviso (allegato I del ricorso) essa offriva all'interessato, nel 2° capoverso, di dispensarlo dall'obbligo di prestare servizio alla Banca durante i tre mesi del periodo di preavviso, così da rendergli più facile la ricerca di un nuovo lavoro, come pure, nell'8° capoverso, di continuare a corrispondergli la retribuzione, anche dopo la scadenza dei tre mesi, fino a che egli avesse trovato un nuovo lavoro, a condizione che detta situazione non si protrasse oltre il 31 gennaio 1976.

Passo ora alla questione del se la Banca abbia provato che le ragioni del licenziamento del Mills erano quelle da essa indicate.

Tale questione si divide in due parti.

La prima «questione parziale», se così posso esprimermi, è quella del se il motivo principale del licenziamento del Mills fosse l'eccedenza di personale presso la sezione inglese del servizio traduzioni della Banca.

È pacifico che la sezione, nel periodo che qui interessa, si componeva di cinque persone, i signori T., D., Mills, Bearne e Butler, in ordine di anzianità. Secondo la Banca, il sig. T. era il responsabile della sezione e sia lui che il sig. D. erano revisori. Gli altri tre membri della sezione erano traduttori.

Se mi è consentito, per un attimo, fare una digressione, dirò che il Mills nega

essere mai esistita una siffatta gerarchia nell'ambito della sezione. Il suo assunto si basa, se ho ben capito, sul fatto, ammesso dalla Banca, che tale organizzazione gerarchica non è stata creata mediante alcun documento ufficiale. Ora, la sua istituzione, sia pure verbale, da parte delle competenti autorità della Banca risulta in modo sufficientemente chiaro dalle prove documentali prodotte avanti a questa Corte. Tuttavia il Mills sembra essersi risentito perché egli si trovava di fatto alle dipendenze del sig. T. e del sig. D., invece che in forza di un documento ufficiale. Il suo risentimento per questa situazione, unitamente alla sua convinzione che le sue qualità di traduttore rendessero superflue la revisione delle sue traduzioni, sono chiaramente tra le cause dell'attrito di cui parlerò occupandomi della seconda «questione parziale».

Al fine di avvalorare la propria tesi secondo cui la sezione inglese aveva personale in eccedenza, la Banca osserva che, al tempo dell'ampliamento della Comunità, era parso auspicabile portare l'organico di tale sezione allo stesso livello delle altre sezioni linguistiche, in particolare di quella tedesca. Successivamente risultò che l'inglese veniva usato, come lingua di lavoro, sia dal personale della Banca, sia da coloro con cui essa doveva trattare, in misura tale da rendere necessarie meno traduzioni in inglese di quelle che erano state previste. Ne derivò la conseguenza che, ad esempio, la sezione inglese, con lo stesso numero di traduttori di quella tedesca, forniva nei primi sei mesi del 1975, il 21 % in meno di pagine tradotte. La media era di 1,52 pagine al giorno per traduttore.

La questione veniva mezionata dal segretario generale della Banca, sig. Lenaert, in una nota scritta per il consiglio d'amministrazione il 23 luglio 1975. Tale nota (un estratto della quale trovasi fra i documenti prodotti in causa dalla Banca a richiesta della Corte) constatava quanto segue:

«Il s'avère qu'au départ, le volume des travaux de traduction vers l'anglais a été su-

restimé, ce qui fait qu'après une première période d'élan et de mise en route, en dépit de l'extension des activités de la Banque, ce volume ne cesse de diminuer.

Pour les quatre derniers mois, les traductions vers l'allemand, effectuées par le même nombre de traducteurs et de réviseurs, représentent plus que le double de celles demandées à la section anglaise.

— 884 pages produites par la section allemande

— 427 pages produites par la section anglaise, représentant moins que le quart des 12 derniers mois.

Ceci amène à la conclusion que la section anglaise est actuellement «surdimensionnée».

Come si rileva da un estratto del verbale delle riunioni del Consiglio d'amministrazione (che trovasi nello stesso fascicolo), è in seguito all'esame di tale nota che il Consiglio decideva di ridurre a quattro il numero dei traduttori della sezione inglese e di dare preavviso di licenziamento al Mills.

All'udienza, il patrono del ricorrente ha sostenuto che il rendimento dei traduttori non va giudicato sulla base della media statistica giornaliera delle pagine tradotte. Tuttavia, noi tutti sappiamo che, in ogni istituzione comunitaria, tali statistiche costituiscono un importante, se pur non esclusivo, criterio di valutazione del lavoro dei traduttori. Sappiamo inoltre, se solo si vuol far riferimento a ciò che ci si attende dal servizio traduzioni di questa Corte, che una produzione di 427 pagine in quattro mesi da parte di una sezione composta da cinque persone, con una media di meno di 22 pagine al mese per persona, era irrisoria.

A mio avviso, l'opportunità di una riduzione del personale nella sezione inglese del servizio traduzioni della Banca, nel luglio 1975, era evidente.

Questa opportunità, invero, non è stata seriamente contestata dal Mills, se non nei limiti cui ho già accennato.

Le critiche da lui formulate in proposito (oltre a quella che, se qualcuno doveva andarsene, questi avrebbe dovuto essere il dipendente con minore anzianità) erano le seguenti.

In primo luogo, al momento in cui il Mills entrava in servizio presso la Banca, gli era stato assicurato dal direttore del personale che, una volta superato soddisfacentemente il periodo di prova di sei mesi, egli sarebbe stato assunto in pianta stabile dalla Banca stessa. Mi sembra strano che il Mills avesse cercato di ottenere un'assicurazione in tal senso, o le avesse attribuito particolare importanza, in quanto egli era allora (maggio 1973) in permesso speciale (sabbatical leave) come dipendente del Polytechnic of the South Bank di Londra, presso il quale era stato nominato a titolo definitivo «senior lecturer» per la lingua francese, ed aveva appena scritto al direttore del politecnico chiedendo che tale permesso venisse prorogato di un anno, per consentirgli di acquistare esperienza presso la Banca (allegato 4 della replica). Era sottinteso che, alla fine di tale anno, egli sarebbe ritornato all'insegnamento. Comunque sia, l'assicurazione fornita dal direttore del personale non potrebbe però essere in contrasto coi termini del contratto del Mills con la Banca, espressi nella lettera di nomina e nel regolamento del personale, e che il ricorrente aveva, come richiestogli, sottoscritto dopo la dicitura «letto e approvato» (vedansi allegati I e II del controricorso).

In secondo luogo, il Mills ha sostenuto che, quando si rese evidente che l'appartenenza del Regno Unito alla Comunità sarebbe stata decisa con un referendum, il consiglio d'amministrazione della Banca, al fine di dissipare eventuali inquietudini del suo personale inglese, aveva fatto pubblicare una comunicazione nel senso che detto personale avrebbe potuto seguire normalmente la propria carriera nella Banca, anche in caso di ritiro del Regno Unito dalla Comunità. Tuttavia, tale comunicazione può solo significare che il ritiro del Regno Unito dalla Comunità

non avrebbe affatto implicato, di per sé, il licenziamento del personale inglese. Essa non può essere andata oltre questi limiti. In ogni caso, è chiaro che il Mills non fece assegnamento su tale comunicazione, perché è solo in seguito all'esito del referendum, e dopo un'ulteriore proroga del suo permesso speciale, che egli si dimetteva definitivamente dal suo posto presso il Polytechnic of the South Bank (vedansi allegati 12, 10 e 11 della replica).

In terzo luogo, il Mills ha sostenuto che la Banca non aveva mai, in precedenza, licenziato alcun membro del suo personale. In proposito, egli ha fatto riferimento ad una nota di carattere generale, diretta al personale dai suoi rappresentanti (noti come «les personnes de confiance»), a seguito di una riunione tra questi ultimi, da un canto, e il presidente della Banca, un vicepresidente, il segretario generale ed il direttore del personale dall'altro (allegato 9 della replica). Tale nota metteva a verbale, fra l'altro, che i licenziamenti di personale della Banca erano stati sempre molto rari, e che rientrava nella politica della Banca il fatto che il licenziamento doveva rimanere un evento eccezionale. Ora, signori, affermare che il licenziamento era un evento molto raro, od eccezionale, o addirittura senza precedenti, non vuol dire ammettere che esso fosse abusivo.

Infine, relativamente a questo punto, è stato sostenuto dal Mills che la Banca, anche qualora avesse avuto la facoltà di ridurre il personale della sezione inglese della traduzione, e di farlo privandosi della sua collaborazione, non avrebbe dovuto licenziarlo, ma sarebbe stata tenuta a procurargli un altro lavoro nei suoi uffici. Non risulta, tuttavia, che altri posti per i quali il Mills sarebbe stato idoneo fossero disponibili nell'ambito della Banca. Va osservato in proposito che, come risulta dal curriculum vitae del ricorrente (allegato 1 della replica), la sua intera carriera, a prescindere dall'esperienza fatta come traduttore per un anno presso il Consiglio e poi presso la Banca, si è svolta nel campo dell'insegnamento.

Passo adesso alla seconda «questione parziale», che è quella del se il motivo per cui era stato deciso di licenziare il Mills consistesse nel fatto ch'egli era il meno brillante dei componenti la sezione inglese di traduzione.

Quanto a ciò la Banca fa riferimento a due punti: il primo, che il Mills era considerato come il traduttore meno competente della sezione, e il secondo, che il suo modo di pensare e la sua condotta erano tali da provocare attriti nell'ambito della sezione, recando nocumento alla sua efficienza.

La prova di questi due punti, consistente in rapporti sul Mills compilati dai suoi superiori, e nella documentazione relativa agli eventi che portavano alla redazione dell'ultimo di essi, ha carattere promiscuo.

Cronologicamente il primo elemento probatorio è il rapporto datato 6 febbraio 1973, compilato sul Mills, alla fine del suo periodo di prova alle dipendenze del Consiglio, dal capo della sezione inglese del servizio traduzione di tale istituzione (allegato 2 della replica). In detto rapporto il giudizio sulla preparazione linguistica del Mills in inglese, francese e tedesco era «molto buono», quello sulla sua intelligenza, iniziativa e rendimento «buono», e quello sul suo spirito di collaborazione e sulla sua puntualità «ottimo». Le «osservazioni generali» del caposezione erano le seguenti: «Il sig. Mills sta dando prova di essere un elemento valido della sezione inglese. Egli è coscienzioso e assolutamente degno di fiducia».

Il secondo elemento di prova è un certificato dell'11 luglio 1973, sottoscritto dallo stesso caposezione (allegato 3 della replica). Esso si esprime in questi termini:

«Per ogni uso consentito

Il sig. Mills è stato impiegato presso la segreteria generale del Consiglio, in qualità di traduttore per la lingua inglese, dal settembre 1972 al giugno 1973, data in

cui egli lasciava il servizio in seguito a dimissioni.

Durante il suddetto periodo, il sig. Mills fruiva di un congedo speciale di un anno, concessogli dal Polytechnic of the South Bank di Londra, presso il quale egli faceva parte del personale insegnante della sezione linguistica.

Il Mills si è dimostrato un buon traduttore, con un buon senso dello stile. Egli è stato sempre molto puntuale e coscienzioso nell'espletamento delle sue mansioni ed ha intrattenuto buoni rapporti coi suoi colleghi e coi suoi superiori.»

Il terzo elemento di prova è il primo rapporto redatto sul conto del ricorrente dal sig. T. (documento contenuto nel fascicolo personale del Mills e compreso anche fra quelli prodotti in causa dalla convenuta, dei quali ho già fatto cenno). Tale rapporto, recante la data del 19 dicembre 1973, risale ad un momento immediatamente precedente la fine del periodo di prova del Mills presso la Banca. Per intenderlo, si deve tener presente che cinque possibili qualifiche sono previste nel modulo sul quale vengono redatti i rapporti sui dipendenti della Banca. Esse sono:

- 5 — ottimo
- 4 — molto buono
- 3 — buono
- 2 — sufficiente
- 1 — insufficiente

La qualifica «buono» è quindi quella media.

Il rapporto del Mills veniva redatto in lingua francese. Sotto la voce «compétence», per le sue «connaissances nécessaires à l'emploi exercé», la sua «faculté d'expression» sia «orale» sia «écrite», la sua «faculté de compréhension et jugement des problèmes» e la sua «initiative», egli otteneva la qualifica «buono»; per il suo «sens pratique» e la sua «faculté d'organisation du travail», la qualifica «sufficiente». Sotto la voce «rendement», per la sua «applica-

tion» si esprimeva il giudizio «molto buono», per la «qualité du travail», il giudizio «buono», e per la «productivité» il giudizio «sufficiente». Sotto la voce «conduite» gli veniva attribuita la qualifica «ottimo» per la «ponctualité», «buono» per i «rapports dans le service» ed i «rapports avec les tiers», e «sufficiente» per il suo «sens des responsabilités». Per la conoscenza della lingua francese, il giudizio era «molto buono» e per quella della lingua tedesca, «buono». Sotto «remarques générales», il sig. T. scriveva in questi termini:

«Il travaille assidûment. S'il commet quelquefois des erreurs, celles-ci semblent découler d'un excès de zèle plutôt que d'un manque d'attention, bien qu'il ne travaille pas très vite.»

Nell'interpretare tale rapporto, a mio avviso, dovrebbe esser preso in considerazione il fatto che è su proposta del suo autore che il Mills era stato assunto dalla Banca. Il sig. T. deve quindi esser stato ben disposto, all'inizio, nei confronti del ricorrente. Tuttavia, si può avvertire un leggero disappunto che s'insinua in lui, quando fa riferimento al fatto che il Mills commette talvolta degli errori e non lavora molto rapidamente. D'altro canto non vi è traccia, in questo rapporto, dell'attrito che si sarebbe manifestato l'anno successivo. Pare che ciò sia dovuto al fatto che, durante il periodo di prova, il Mills accettava la superiorità gerarchica del T. e del D. Né vi è, in questo rapporto, alcun accenno ad un raffronto tra il rendimento del Mills e quello degli altri traduttori della sezione inglese. Probabilmente un siffatto raffronto sarebbe stato prematuro. Il sig. Bearne era entrato a far parte della sezione solo il 16 ottobre, ed il sig. Butler solo il 16 novembre 1973.

Il 15 gennaio 1975 il sig. T. sottoscriveva un secondo rapporto sul Mills (anche questo trovasi nel fascicolo personale del ricorrente e fra i documenti di cui ho già parlato). La maggior parte delle qualifiche che il sig. T. assegnava al Mills in

questo rapporto erano meno favorevoli di quelle ch'egli gli aveva attribuito nel rapporto precedente. Ancora una volta il rapporto era scritto in francese. Sotto la rubrica «connaissances nécessaires à l'emploi exercé», per le voci «faculté d'expression orale», «initiative» e «rapports avec les tiers», egli manteneva la qualifica «buono», e per la voce «productivité» la qualifica «sufficiente». Tuttavia, per la «ponctualité», il giudizio «ottimo» espresso nel precedente rapporto veniva ora modificato in «buono»; per le voci «faculté d'expression écrite», «faculté de compréhension et jugement des problèmes», «application» e «rapports dans le service» veniva ora attribuita soltanto la valutazione «sufficiente»; e alle voci «sens pratique», «faculté d'organisation du travail», «qualité du travail» e «sens de responsabilités» corrispondeva il giudizio «insufficiente». D'altro canto, per la conoscenza della lingua tedesca, la qualifica ottenuta dal Mills passava da «buono» a «molto buono». Nelle «remarques générales», il sig. T. scriveva:

«Il ne mérite *pas* de promotion. A l'heure actuelle, je ne peux pas recommander qu'il soit élevé à un grade supérieur. Je lui ai déjà annoncé à plusieurs reprises que son travail n'est pas satisfaisant. Il est de loin le membre le plus faible de notre équipe, même compte tenu de sa connaissance de la langue allemande. Ce qui est pire, le mieux qu'on pourrait dire de ses relations avec ceux qui révisent son travail, c'est qu'il laisse beaucoup à désirer du côté de la générosité.»

Egli proponeva quindi che all'interessato venisse concesso un periodo di prova di 5 mesi per migliorare il suo rendimento.

Il suddetto accenno alla possibilità di «promozione» veniva fatto con riferimento agli scatti biennali previsti dall'art. 22 del regolamento del personale della Banca, che recita:

«I dipendenti di gruppo II, III e IV [il Mills era nel gruppo II] avranno uno scatto automatico di carriera ogni bien-

nio. In circostanze eccezionali, questo avanzamento può esser anticipato di non più di 6 mesi e procrastinato di non più di un anno.»

Il 17 gennaio 1975, il sig. T. andava a trovare il Mills nel suo ufficio, per informarlo del rapporto negativo. Abbiamo il resoconto del Mills su tale abboccamento, in una lettera ch'egli scriveva al sig. Lenaert il 20 gennaio 1975 (allegato 19 del ricorso). Da tale resoconto sembra potersi desumere che il sig. T. abbia fornito al Mills succinte indicazioni circa il contenuto del rapporto, aggiungendo ch'egli era «pienamente soddisfatto degli altri due traduttori» della sezione e che il sig. D. condivideva il suo parere «in proposito». Secondo il Mills, il sig. T. disse poi: «So che lei non sarà d'accordo . . .», ma devo avvertirla di non cercare di «fregarmi» («to screw me»), perché è lei che finirà per essere fregato». Confesso che l'uso del verbo «to screw» in un siffatto contesto è nuovo per me. Il Mills dice di aver «dato una risposta contenuta, volendo evitare una lite»; tuttavia, egli decideva subito di vedere il sig. Lenaert al più presto possibile, per informarlo «dell'ingiustificato attentato» alla sua «dignità professionale» e per individuarne i motivi.

È chiaro, in base alla prima frase della lettera, che il Mills scriveva al sig. Lenaert, dopo aver avuto un colloquio con quest'ultimo. La lettera finisce nei seguenti termini:

«La scelta del momento è altamente significativa, io credo; essa coincide col completamento del questionario di recente diffuso nell'ambito della politica di «O & M», per un'inchiesta sulle funzioni e responsabilità. Le infondate critiche del sig. T. erano, ne sono convinto, parte integrante di un tentativo diretto a stabilire una gerarchia ufficiale nell'ambito della sezione inglese dell'ufficio traduzione (del quale ho parlato nella mia risposta al summenzionato questionario).

Senza voler fare osservazioni sulla personalità del sig. T., ho anche l'impressione

che egli sia irritato, forse dalla mia dimestichezza con la lingua tedesca, o dalla mia maggiore anzianità, o dalle mie buone relazioni con gli altri dipendenti della Banca . . . o da qualsiasi altra cosa.

Tuttavia, nemmeno motivi del genere giustificerebbero un simile comportamento, che non è molto corretto, se così posso dire.

Ella capirà certamente come io non possa permettere che questa diffamazione, da parte di una persona i cui moventi in tale frangente sono assai discutibili, possa restare incontestata e irrevocata.»

Tale lettera offre una prova univoca, in primo luogo, del rifiuto del Mills di accettare una «gerarchia ufficiale» nell'ambito della sezione inglese della traduzione, ed in secondo luogo, quanto meno, della sua antipatia per il sig. T.

Nel febbraio 1975 aveva luogo un incidente al quale il Mills ha attribuito grande importanza. Egli vi accenna in una lettera del 18 febbraio 1975, da lui diretta al sig. D. (allegato 18 del ricorso). Questi, secondo il Mills, gli aveva chiesto «di punto in bianco», quella mattina, se una traduzione che il Mills sosteneva di aver fatto di un esteso documento dal tedesco in inglese fosse veramente opera sua. Sempre secondo il Mills, il D. gli aveva detto di essersi rivolto al sig. Bearne per chiedergli se egli non avesse contribuito a detta traduzione, in quanto il lavoro sembrava riflettere «il suo stile». La lettera non prescinda quale fosse stata la risposta del Bearne. Essa conclude: «Quest'asserzione è assurda quanto diffamatoria: essa costituisce altresì una grave scorrettezza professionale».

Il 21 febbraio 1975, il Mills protestava in proposito col sig. Lenaert (allegato 17 del ricorso). Da quanto egli diceva a quest'ultimo si può desumere che il D. aveva respinto la lettera del Mills. Poiché non abbiamo sentito il D., non sappiamo perché questi abbia agito così (ammesso

che questa sia stata la sua reazione). Può ben esser stato perché la lettera era alquanto sgarbatamente indirizzata a «W.B. D., traduttore», o perché il D. non riteneva opportuno che il Mills comunicasse con lui a mezzo lettera; ovvero perché il D. aveva ritenuto esauriente la risposta orale del Mills alla sua domanda e considerava chiuso l'incidente. Si possono fare soltanto congetture.

A prescindere da cosa pensasse il D., il Lenaert teneva conto della protesta del Mills. Egli faceva sì che la traduzione di cui trattasi venisse esaminata da un revisore indipendente (non ci è stato detto da chi, ma presumibilmente da una persona appartenente ad un'altra sezione), che concludeva non esservi sufficienti indizi per sostenere l'«accusa» del D. Così, stando a quanto assume la Banca, la questione veniva considerata risolta e non aveva alcun seguito a danno del Mills. Sarebbe stato meglio, a mio avviso, tenendo presente la permalosità del Mills, dichiarargli espressamente che la questione era stata risolta a suo favore. Non ritengo, però, che alla Banca possano essere mossi ulteriori addebiti. Il significato effettivo dell'incidente è, a mio avviso, ch'esso rivela l'attrito esistente non solo tra il Mills ed il T., ma anche tra il Mills ed il D.

Un altro incidente di cui il Mills si lamentava aveva luogo sabato 5 aprile 1975. Ancora una volta, abbiamo soltanto il resoconto che ne fa il Mills. Esso è contenuto in una nota al sig. Lenaert, che il ricorrente compilava in data di martedì 8 aprile 1975, ma che alla fine egli decideva di non spedire (allegato 15 del ricorso). Secondo la versione fornita dal Mills, detto sabato mattina egli si recava negli uffici della sezione inglese della traduzione, per prelevare dei documenti personali, e colà incontrava il T., il quale gli chiedeva «che diavolo» stesse facendo lì. Naturalmente, quando un inglese chiede ad un altro «what the hell» egli stia facendo in ufficio un sabato mattina, il significato della domanda dipende interamente dal tono di voce in cui essa viene pronunciata. Noi non sappiamo nulla riguardo al tono

di voce del T., in quell'occasione. Sembra comunque che il Mills abbia risposto di esser andato a prendere qualche documento, dopo di che il T. ritornava nel suo ufficio ed il Mills lasciava i locali. Il martedì 8, il Mills si accorgeva che il precedente venerdì sera, 12 pagine erano state spedite alla sezione inglese, per essere tradotte. In merito a ciò egli protestava col T., chiedendo per qual motivo egli fosse stato escluso da ogni collaborazione. Al che, secondo il Mills, il T. rispondeva: «Ritengo che sarebbe stato assolutamente inutile ... Lei sa come la penso al riguardo». Secondo il Mills, tale incidente rendeva chiaro ch'egli era considerato escluso dell'attività del gruppo. A mio avviso, esso non fa altro che confermare l'attrito esistente tra il Mills ed il T., e ribadisce inoltre che il Mills era capace di assumere atteggiamenti eccessivi.

Nel frattempo, il sig. Lenaert andava a fondo nella disamina del rapporto negativo del Mills. Egli accertava che, in proposito, il D. era d'accordo col T.; ne discuteva poi col direttore del personale e con lo stesso T., col risultato che questi veniva convinto a modificare il suo giudizio sul Mills, quanto alla «*faculté de compréhension et jugement des problèmes*», portandolo da «sufficiente» a «buono». Per il resto, il T. manteneva invariato quanto aveva detto.

Il 16 aprile 1976, il Lenaert aggiungeva le proprie osservazioni al rapporto sul Mills. Egli scriveva:

«Cas difficile, d'autant plus que c'est Mr. T. qui nous a signalé la candidature de Mr. Mills et que l'appréciation établie par Mr. T. après les six mois d'essai n'était pas défavorable. Il se peut également que l'imprécision quant aux attributions de Mr. T. en tant que réviseur ait causé une certaine tension, Mr. Mills prétendant qu'après 6 mois de période d'essai ses traductions auraient été acceptées telles quelles. D'autre part, le tempérament et le caractère semblent avoir joué un certain rôle; ainsi que je l'ai dit dans l'appréciation de Mr. T., il se pourrait que

Mr. Mills se soit un peu formalisé à cause d'un langage plutôt rude et pas trop académique.

Si les affirmations de Mr. T. se confirment quant à la compétence et la qualité des travaux, il faudra bien se décider, peut-être après un tout dernier avertissement, à se séparer de Mr. Mills.»

Il riferimento, da parte del Lenaert, a ciò ch'egli aveva detto nel rapporto sul sig. T. induceva la Corte a chiedere alla Banca, in forza dell'art. 45, n. 2, lett. b), del regolamento di procedura, di produrre tale rapporto, in base al semplice principio che la Corte può sempre ordinare la produzione di un documento richiamato in un atto a sua volta prodotto in giudizio. La Banca mostrava qualche riluttanza a produrlo. Sebbene la sua tesi al riguardo non fosse molto chiara, ritengo potersi presumere che il suo atteggiamento sia stato dettato dalla duplice convinzione che, in primo luogo, il documento non fosse rilevante nella fattispecie e, inoltre, esso fosse di carattere riservato. Cionondimeno, in seguito ad insistenze della Corte, la Banca produceva il documento. Lor signori ed io ne abbiamo preso visione. Insorge ora la questione incidentale del se esso debba esser portato a conoscenza dei Mills e dei suoi consulenti legali, nel qual caso alle parti dovrebbe esser impartito un nuovo termine per lo svolgimento di ulteriori argomenti.

Signori, personalmente non dubito della rilevanza, sia pure marginale, del documento, né quindi del fatto ch'esso non può esser escluso dalla valutazione delle prove perché irrilevante. Neppure dubito dell'insufficienza del semplice fatto che un documento sia riservato, o sia considerato tale, per giustificare il segreto al riguardo, nel procedimento davanti a questa Corte. Come la House of Lords ha messo in evidenza nella famosa causa *Conway/Rimmer* (1968) A.C. 910, in siffatta situazione si riscontra un conflitto tra due aspetti del pubblico interesse: 1) l'esigenza di far sì che a nessuno venga negata giustizia con l'esclusione, dal pro-

cedimento legale, di una prova rilevante, e 2) quella di evitare che il sano funzionamento delle pubbliche istituzioni sia pregiudicato dalla divulgazione di questioni riservate. La camera dei lords affermava in quella causa il principio secondo cui spetta al giudice competente ponderare in ciascuna fattispecie detti aspetti, reciprocamente contrastanti, del pubblico interesse e, in caso di dubbio, tale giudice dovrebbe procedere comunque all'esame del documento in questione e decidere se il suo valore probatorio abbia o meno maggior peso del pregiudizio che la rivelazione del suo contenuto potrebbe procurare. Converrete senz'altro con me sul fatto che questo è un principio utile. In tal caso, potreste condividere il mio punto di vista nel senso che il contenuto del rapporto sul T. non rivela in effetti nulla che non sia già a noi noto in base ad altre prove, e che, stando così le cose, il senso di giustizia non richiede ch'esso venga reso pubblico. Dicendo questo, tengo conto del fatto — che tuttavia non considero certo determinante — che non rientra nella prassi della Banca, come ci è stato detto reiteratamente, comunicare ai dipendenti il contenuto dei rapporti redatti sul loro conto, così che neppure il T. sa quale sia il contenuto del suo rapporto. Tale prassi differisce naturalmente da quella imposta, alle istituzioni comunitarie propriamente dette, dall'art. 43 del loro regolamento del personale. Non ritengo di dover esprimere il mio parere, quanto meno nel presente procedimento, riguardo a quale prassi sia la migliore, o relativamente al se uno stadio intermedio tra loro possa essere preferibile ad entrambe.

Per quanto riguarda gli eventi che hanno portato al licenziamento del Mills, c'è, a mio avviso, solo un'altra circostanza che qui interessa: il fatto che il Mills manifestasse la sua animosità nei confronti del T. affiggendo nel suo ufficio e sulla porta dello stesso citazioni come queste:

•Those he commands move only in command. Nothing in love: nor does he feel his title hang loose about him like a

giant's robe upon a dwarfish thief» (Macbeth).

(I suoi sottoposti fanno tutto per forza, niente per amore: il suo titolo grava su di lui come l'ampio mantello di un gigante sulle spalle di un meschino ladruncolo.)

e

«When a stupid man is doing something he is ashamed of, he always says that it is his duty». (G. B. Shaw).

(Quando uno stupido fa qualcosa di cui si vergogna, si giustifica sempre dicendo che lo fa per dovere.)

ed altre ancora.

Il Mills non nega tutto ciò, ma adduce a sua difesa che l'affiggere motti di contenuto «satirico» era un'abitudine diffusa nella Banca, ed offre esempi di disegni e motti umoristici che erano stati affissi in vari uffici della Banca stessa (allegato 8 della replica). Dal loro esame risulta che il loro carattere era alquanto diverso da quello delle citazioni scelte dal Mills: nessuna persona di spirito avrebbe potuto sentirsi offesa dal loro contenuto.

La Banca ha sostenuto che l'attrito esistente tra il Mills, da un lato, ed il T. ed il D., dall'altro, creava un'atmosfera talmente sgradevole nell'ambito della sezione inglese dell'ufficio traduzione, che perfino le segretarie volevano lasciare il posto. Posso facilmente crederlo, sebbene ciò sia stato contestato dal Mills, che ha chiesto a questa Corte di convocare i sigg. Bearne e Butler a testimoniare che, se esisteva un'atmosfera sgradevole nell'ambito della sezione, ciò era dovuto al comportamento del T. e del D. nei confronti dei loro colleghi. Giustamente, posso affermare con il dovuto rispetto, questa Corte non ha aderito alla richiesta. Il presente procedimento non è diretto contro nessuna delle persone facenti parte della sezione inglese di traduzione. La questione su cui questa Corte deve pronunciarsi è quella del se la Banca ab-

bia provato di avere valide ragioni per dare preavviso di licenziamento al Mills.

Quanto a ciò, a mio parere, posso riassumere come segue quanto risulta dalla prova di cui trattasi. È apparso chiaro che il Mills veniva considerato dai suoi superiori più idonei a giudicarlo, ed in cui la Banca riponeva la propria fiducia, vale a dire il T. ed il D., come il meno competente dei traduttori della sezione inglese. Sussisteva un manifesto attrito tra il Mills, da una parte, ed il T. ed il D. dall'altra, tale che nessun datore di lavoro avrebbe potuto tollerare più a lungo. È risultato che il sig. T. può considerarsi in parte responsabile di detto attrito per aver usato talvolta un linguaggio aspro, ma è ovvio che una delle principali ragioni dell'attrito era costituita dal rifiuto del Mills di accettare la superiorità gerarchica del T. e del D., e dalla sua irragionevole ostilità nei loro confronti.

Stando così le cose, la conclusione della Banca nel senso che il Mills se ne dovesse andare era, a mio avviso, ampiamente giustificata. In verità ritengo che, probabilmente, essa sarebbe stata giustificata anche qualora non vi fosse stata alcuna necessità obiettiva di ridurre il numero dei traduttori della sezione inglese.

È questa effettivamente la conclusione da trarre nel presente procedimento, anche se devo ancora trattare di altri due punti sollevati dal Mills.

In primo luogo, egli ha sostenuto che gli era stata negata qualsiasi possibilità di essere sentito, e per quanto riguarda il contenuto del suo rapporto negativo, e quanto alla giustificazione del suo licenziamento.

In merito al contenuto del suo rapporto negativo, ho già accennato all'uso della Banca di non comunicare ai suoi dipendenti il contenuto dei rapporti, ed ho aggiunto di non ritenere necessario, nella fattispecie, esprimere un parere relativamente a questa prassi. La verità è che il Mills, stando alla sua propria versione, fu

messo al corrente, sia pure in termini generali, del contenuto del suo rapporto dal sig. T., ch'egli fu così posto in grado di esprimere il suo punto di vista in proposito al sig. Lenaert, e che questi approfondì quindi la questione col D., col direttore del personale e con lo stesso T.

Quanto alla giustificazione del licenziamento del Mills, va osservato che nell'ambito dei normali contratti di diritto privato, distinto da quello che viene opportunamente definito in francese come la sfera della «fonction publique», vi è solo uno Stato membro, cioè la Francia, in cui il diritto prevede che il datore di lavoro deve sentire il lavoratore prima di dargli il preavviso di licenziamento (vedasi art. L 122-14 del *Code du travail*); anche in tal caso, tuttavia, la sola conseguenza, se il datore di lavoro non rispetti tale condizione, è che gli può esser ordinato di versare al dipendente un intero mese di stipendio a titolo di penalità. Il diritto di qualsiasi altro Stato membro prevede al massimo — prescindendo naturalmente dai casi di licenziamento in tronco per giusta causa — che il datore di lavoro deve dichiarare i motivi del licenziamento, se è invitato a farlo, in particolare in sede giurisdizionale.

Nel caso di specie, il presidente della Banca, nella lettera scritta al Mills il 29 luglio 1975 per dargli il preavviso (allegato 1 del ricorso), si limitava a dire che si poneva fine al rapporto contrattuale «per motivi di organizzazione interna» della Banca. Tuttavia, quando il Mills, a seguito della ricezione di tale lettera, si recava dal Lenaert, quest'ultimo gliene spiegava più precisamente i motivi, e questi sono stati dettagliatamente illustrati

dalla Banca nel presente procedimento. Sarebbe stato meglio, a mio avviso, se il Mills fosse stato convocato, ad esempio, dal Lenaert, e gli fossero stati chiariti i motivi del suo licenziamento, prima dell'invio della relativa comunicazione scritta. Il non aver agito così non implica però, a mio avviso, alcun illecito da parte della Banca. Va inoltre tenuto presente che il Mills aveva avuto da poco (7 luglio 1975) un colloquio col direttore del personale della Banca, in merito alla sua posizione amministrativa, colloquio nel corso del quale è chiaro ch'egli aveva avuto modo di esprimere il suo punto di vista (vedasi allegato 13 del ricorso).

In secondo luogo, il Mills ha sostenuto che la Banca è venuta meno al suo dovere di assisterlo avverso le minacce da parte dei suoi superiori. Questo punto, che non è stato eccessivamente sviluppato, sembra impernarsi su un presunto principio giuridico, del genere di quello sancito dall'art. 24 dello statuto del personale delle istituzioni comunitarie. Non vi è dubbio che un buon datore di lavoro ha il dovere di indagare sulle proteste dei dipendenti contro i loro superiori. Nel presente caso, il sig. Lenaert sembra averlo ampiamente fatto, per conto della Banca. Né mi pare che il Mills abbia ricevuto alcuna minaccia (nozione che va distinta da quella di ammonimento), eccettuata forse la pretesa frase volgare del T.

Infine dovrei far cenno al fatto che, all'udienza, l'avvocato del Mills ha fatto riferimento ad una serie di fatti nuovi, che non aveva menzionato nelle memorie scritte. Questa Corte non può naturalmente prendere in considerazione tali fatti. Mi sembra, comunque, che essi siano di scarsa rilevanza.

Per concludere, ritengo che la domanda vada respinta, tenendo conto dell'art. 70 del regolamento di procedura per quanto riguarda le spese.