SENTENZA DELLA CORTE (Prima Sezione)

26 maggio 2005 *

Nella causa C-301/02 P,

avente ad oggetto un ricorso ai sensi dell'art. 49 dello Statuto CE della Corte di giustizia, proposto il 26 agosto 2002,

Carmine Salvatore Tralli, ex agente della Banca centrale europea, residente a Nidderau (Germania), rappresentato dal sig. N. Pflüger, Rechtsanwalt, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrente,

procedimento in cui l'altra parte è:

Banca centrale europea, rappresentata dalla sig.ra V. Saintot e dal sig. M. Benisch, in qualità di agenti, assistiti dal sig. B. Wägenbaur, Rechtsanwalt, con domicilio eletto in Lussemburgo,

* Lingua processuale: il tedesco.

LA CORTE (Prima Sezione),

composta dal sig. P. Jann, presidente di sezione, dal sig. A. Rosas, dalla sig.ra R. Silva de Lapuerta (relatore), dai sigg. S. von Bahr e K. Schiemann, giudici,

avvocato generale: sig. P. Léger
cancelliere: sig.ra M.-F. Contet, amministratore principale,

vista la fase scritta del procedimento e a seguito dell'udienza del 22 giugno 2004,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale presentate all'udienza del 17 febbraio 2005,

ha emesso la seguente

Sentenza

1 Con l'atto d'impugnazione il sig. Tralli (in prosieguo: il «ricorrente») chiede l'annullamento della sentenza del Tribunale di primo grado 27 giugno 2002, cause riunite T-373/00, T-27/01, T-56/01 e T-69/01, Tralli/BCE (Racc. PI pag. I-A-97 e II-453; in prosieguo: la «sentenza impugnata»), che respinge i suoi ricorsi intesi a far annullare taluni atti della Banca centrale europea (BCE).

Quadro giuridico

2 Il protocollo sullo statuto del Sistema europeo di banche centrali e della Banca centrale europea, allegato al Trattato CE (in prosieguo: lo «statuto SEBC»), contiene, tra le altre, le seguenti disposizioni:

«Articolo 12

(...)

12.3. Il Consiglio direttivo adotta il regolamento interno che determina l'organizzazione interna della BCE e dei suoi organi decisionali.

(...)

Articolo 36

Personale

36.1. Il Consiglio direttivo su proposta del Comitato esecutivo stabilisce le condizioni di impiego del personale della BCE.

(...)»

3 In forza dell'art. 36.1 dello statuto SEBC, il Consiglio direttivo ha adottato, il 31 marzo 1999, una modifica della decisione 9 giugno 1998 relativa all'adozione delle condizioni di impiego del personale della Banca centrale europea (GU L 125, pag. 32; in prosieguo: le «condizioni di impiego»). Tali condizioni di impiego nella loro versione applicabile ai fatti controversi prevedono tra l'altro:

«9. (a) I rapporti d'impiego tra la BCE e i suoi dipendenti sono disciplinati dai contratti di lavoro stipulati in conformità con le presenti condizioni di impiego. Le norme sul personale adottate dal Comitato esecutivo precisano le modalità di tali condizioni di impiego.

(...)

10. (a) I contratti di lavoro tra la BCE e i suoi dipendenti prendono la forma di lettere di assunzione controfirmate dai dipendenti (...).

(b) Le assunzioni possono essere accompagnate da un periodo di prova in conformità con le disposizioni previste dalle norme del personale. Il periodo di prova non può in alcun caso oltrepassare i dodici mesi.

11. (a) La BCE può porre termine ai contratti stipulati con i suoi dipendenti sulla base di una decisione motivata del Comitato esecutivo conformemente al procedimento stabilito dalle norme sul personale e per i seguenti motivi:

(i) In casi di persistente insufficienza professionale (...).

(...)

41. I membri del personale possono, facendo ricorso al procedimento previsto nelle norme sul personale, sottoporre all'amministrazione, ai fini di un esame precontenzioso, lagnanze e reclami che quest'ultima esaminerà sotto l'ottica della coerenza degli atti adottati in ciascun singolo caso rispetto alla politica del personale e alle condizioni di impiego della BCE. I membri del personale che non hanno ottenuto soddisfazione in seguito al procedimento di esame precontenzioso possono ricorrere al procedimento di reclamo stabilito dalle norme sul personale.

I procedimenti summenzionati non possono essere utilizzati per impugnare:

(...)

(iii) qualsiasi decisione di non confermare la nomina di un membro del personale avente lo status di dipendente in prova.

42. Esauriti i procedimenti interni disponibili, la Corte di giustizia delle Comunità europee è competente per qualsiasi controversia tra la BCE e un suo dipendente o ex dipendente cui si applicano le presenti condizioni di impiego.

Tale competenza è limitata all'esame della legittimità del provvedimento o della decisione, a meno che la controversia sia di natura finanziaria, nel qual caso la Corte di giustizia è competente anche nel merito».

4 Sulla base dell'art. 12.3 dello statuto SEBC, il Consiglio direttivo ha adottato nel 1999 il regolamento interno della BCE (GU L 125, pag. 34, rettifica nella GU 2000, L 273, pag. 40; in prosieguo: il «regolamento interno»). Sotto il titolo «Condizioni di impiego», l'art. 21 di tale regolamento così dispone:

«21.1. I rapporti di lavoro tra la BCE e il suo personale sono definiti dalle condizioni di impiego e dalle norme sul personale.

21.2. Il Consiglio direttivo, su proposta del Comitato esecutivo, approva e modifica le condizioni di impiego. Il Consiglio generale è consultato secondo la procedura prevista dal presente regolamento interno.

21.3. Le condizioni di impiego trovano applicazione nelle norme sul personale e sono adottate e modificate dal Comitato esecutivo.

21.4. Prima dell'adozione di nuove condizioni di impiego o di nuove norme sul personale vengono consultati i rappresentanti del personale. Il loro parere viene sottoposto all'esame del Consiglio direttivo o del Comitato esecutivo».

5 Sulla base dell'art. 21.3 del regolamento interno della BCE e dell'art. 9, lett. a), delle condizioni di impiego, il Comitato esecutivo della BCE ha adottato le «European Central Bank Staff Rules» (in prosieguo: le «norme sul personale»), le quali, tra l'altro, prevedono:

«2.1 Periodo di prova

Le modalità di applicazione dell'art. 10, lett. b), delle condizioni di impiego sono le seguenti:

2.1.1 Le assunzioni sono accompagnate da un periodo di prova di tre mesi salvo rinuncia del Comitato esecutivo al periodo di prova. In casi eccezionali, il Comitato esecutivo può stabilire un periodo di prova superiore a tre mesi, conformemente al sopra citato punto 2.1.2, lett. a).

(...)

2.1.2 Qualora l'interessato nel corso del periodo di prova non possa esercitare le sue funzioni per un periodo superiore ad un mese per malattia, infortunio, maternità o, in casi eccezionali, a seguito di permesso speciale, il Comitato esecutivo può prorogare il periodo di prova per una durata corrispondente.

Inoltre in casi eccezionali il Comitato esecutivo può:

a) prorogare il periodo di prova fino al raggiungimento di una durata complessiva di dodici mesi; o

b) prorogare il periodo di prova fino al raggiungimento di una durata complessiva di dodici mesi, assegnando l'interessato ad un'altra funzione.

2.1.3 Nel corso del periodo di prova, il Comitato esecutivo può porre fine al contratto con un preavviso di un mese, in caso di inidoneità o di insufficienza professionale dell'interessato».

6 Con decisione BCE/1999/7 (1999/811/CE), del 12 ottobre 1999, la BCE ha emanato, sulla base degli artt. 8 e 24 del regolamento interno, il regolamento interno del Comitato esecutivo della BCE (GU 1999, L 314, pag. 34).

7 Tale decisione considera che è «necessario stabilire procedure (...) per la delega delle competenze con le quali si preserva (...) il principio della responsabilità collegiale del Comitato esecutivo».

8 La decisione tra l'altro prevede:

«Articolo 1

Natura complementare della presente decisione

La presente decisione integra il regolamento interno della Banca centrale europea. I termini utilizzati nella presente decisione hanno il medesimo significato loro attribuito nel regolamento interno della Banca centrale europea.

(...)

Articolo 5

Delega delle competenze

1. Il Comitato esecutivo può autorizzare uno o più dei suoi membri ad adottare, per suo conto e sotto la sua responsabilità, provvedimenti di carattere gestionale o amministrativo chiaramente definiti, ivi compresi gli atti preparatori di una decisione che i membri del Comitato esecutivo intendono adottare collegialmente in una fase successiva e gli strumenti di applicazione delle decisioni finali adottate dal Comitato esecutivo.

2. Il Comitato esecutivo può inoltre incaricare uno o più dei suoi membri, con il consenso del presidente, dell'adozione: a) del testo definitivo degli strumenti di cui al paragrafo 1 del presente articolo, a condizione che il contenuto di tali strumenti sia già stato determinato nel quadro di una discussione e/o b) delle decisioni finali, laddove questa delega abbia per oggetto poteri di esecuzione limitati e chiaramente definiti, il cui esercizio è soggetto ad un attento riesame alla luce di criteri oggettivi stabiliti dal Comitato esecutivo.

3. Nei resoconti sommari delle riunioni del Comitato esecutivo si dà atto della delega delle competenze nonché delle decisioni adottate in conformità dei paragrafi 1 e 2 del presente articolo.

4. Le competenze così delegate non possono essere subdelegate, salvo nel caso in cui la decisione di delega contenga una disposizione specifica a tal fine e nei limiti di quest'ultima.

(...)»

Fatti all'origine della controversia

9 Il 10 marzo 2000, la BCE pubblicava un avviso di posto vacante di agente di sicurezza i cui compiti comportavano essenzialmente la sorveglianza degli accessi all'edificio della BCE e il controllo di sicurezza in occasione dell'accoglienza dei visitatori.

10 Con lettera 20 giugno 2000, il ricorrente veniva assunto per occupare tale posto con effetto al 1° luglio 2000. In tale lettera di assunzione veniva precisato che il contratto di lavoro dell'interessato era disciplinato dalle condizioni di impiego e dalle norme sul personale e che era soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi.

11 Il 21 agosto 2000, nel corso di un colloquio, il superiore gerarchico del ricorrente informava quest'ultimo che le sue prestazioni di lavoro non corrispondevano al livello richiesto per il posto di cui trattasi.

12 Le qualità delle dette prestazioni costituivano altresì l'oggetto di un colloquio tenutosi il 1° settembre 2000 tra il ricorrente, il suo superiore gerarchico e altri due collaboratori, tra cui il coordinatore della sicurezza della BCE.

13 L'8 settembre 2000, il ricorrente riceveva copia di una nota interna nella quale il coordinatore della sicurezza della BCE chiedeva al detto superiore gerarchico di prorogare il periodo di prova. In questa nota veniva precisato che tale periodo di prova supplementare era necessario in ragione dell'insufficiente rendimento professionale del ricorrente e al fine di consentirgli di partecipare ad una formazione complementare avente ad oggetto le sue mansioni principali nonché il sistema di sicurezza della BCE. Secondo tale nota, il ricorrente avrebbe confermato la sua

volontà di partecipare a tale formazione e di accettare una proroga del periodo di prova fino al 31 dicembre 2000. Il ricorrente ha confermato per iscritto su tale nota di averne preso conoscenza.

14 Il 18 settembre 2000, la BCE notificava al ricorrente mediante lettera la decisione di estendere il suo periodo di prova fino al 31 dicembre 2000 (in prosieguo: la «decisione di estensione del periodo di prova»). Quest'ultimo veniva altresì informato che la decisione di confermare la sua nomina dipendeva dal livello del suo rendimento professionale durante la proroga del periodo di prova.

15 Con lettera 29 novembre 2000, notificata al ricorrente lo stesso giorno e firmata dal direttore generale dell'amministrazione e del personale nonché dal capo divisione dello sviluppo del personale, il ricorrente veniva informato della decisione del Comitato esecutivo di risolvere il suo contratto con effetto al 31 dicembre 2000 (in prosieguo: la «decisione di licenziamento»). Tale decisione veniva motivata con il fatto che, anche nel corso della proroga del periodo di prova, il rendimento professionale del ricorrente non era migliorato al fine di soddisfare i requisiti minimi richiesti per il posto di cui trattasi. In particolare, il ricorrente avrebbe mostrato lacune nell'applicazione del sistema di sicurezza della BCE e nel rispetto delle norme e procedure amministrative e di organizzazione del lavoro.

Il procedimento dinanzi al Tribunale

16 Con atto introduttivo 12 dicembre 2000, il ricorrente ha proposto un ricorso dinanzi al Tribunale (causa T-373/00), diretto, tra l'altro, a far annullare la decisione di licenziamento.

17 Il ricorrente ha, inoltre, proposto altri tre ricorsi diretti, tra l'altro, a:

— far annullare la decisione con la quale il presidente della BCE respinge il suo reclamo avverso la decisione di proroga del periodo di prova (causa T-27/01);

— far constatare che il presidente della BCE si era illegittimamente astenuto dal prendere posizione sulla sua domanda di esame della decisione di licenziamento (causa T-56/01) e

— far annullare la decisione con la quale il presidente della BCE respinge il suo reclamo avverso la decisione di licenziamento (causa T-69/01).

18 Con ordinanza 15 gennaio 2002, tali ricorsi venivano riuniti ai fini della fase orale del procedimento. Con l'impugnata sentenza il Tribunale ha riunito tali ricorsi ai fini della sentenza, ha respinto il ricorso nella causa T-373/00 e constatato che non vi era più luogo a statuire nelle cause T-27/01, T-56/01 e T-69/01.

19 Con la stessa sentenza, il Tribunale ha deciso che, nella causa T-373/00, le spese sostenute dalle parti restano a carico di ciascuna di esse e che, nelle cause T-27/01, T-56/01 e T-69/01, un terzo delle spese sostenute dalla BCE nonché le spese del ricorrente restano a carico di quest'ultimo.

La sentenza impugnata

20 Il Tribunale, per respingere nel merito il ricorso nella causa T-373/00, ha, in primo luogo, considerato che l'eccezione di illegittimità sollevata dal ricorrente relativa alle regole per la delega delle competenze adottate dalla BCE in materia di gestione del personale era infondata. Su questo punto ha così motivato:

«43 Secondo il ricorrente, le norme sul personale sono prive di base legale. Infatti riguarderebbero il regime applicato al personale della BCE e avrebbero dovuto pertanto essere state adottate sulla base dell'art. 36.1 dello statuto della SEBC, dal Consiglio direttivo su proposta del Comitato esecutivo, e non dal Comitato esecutivo, che non era competente.

44 È sufficiente a questo proposito ricordare che nella causa che ha dato luogo alla sentenza X/BCE [sentenza 18 ottobre 2001, causa T-333/99, X/BCE, Racc. PI pag. I-A-199 e II-921; Racc. pag. II-3021] (...), il Tribunale è stato adito con un'eccezione di illegittimità avente lo stesso oggetto di quello invocato dal ricorrente nella specie. Orbene, in questa sentenza il Tribunale ha in sostanza giudicato ai punti 96-109 che le norme sul personale non sono affette dalle illegittimità invocate dal ricorrente, in particolare nella misura in cui all'art. 21.3 del regolamento interno della BCE, il Consiglio direttivo ha delegato al Comitato esecutivo il potere di definire le modalità di esecuzione delle condizioni d'impiego, cioè le norme sul personale».

21 In secondo luogo il Tribunale ha considerato che neppure il motivo, sostenuto dal ricorrente, che deduce la violazione delle condizioni di impiego e delle norme sul personale nonché del principio di proporzionalità era fondato.

22 Il Tribunale ha in primo luogo rilevato che tale motivo si ripartiva in due parti, e cioè, da un lato, la contestazione della decisione di proroga del periodo di prova e, dall'altro, della decisione di licenziamento. Ha successivamente esaminato ciascuna censura enunciata in queste due parti.

23 Il Tribunale, al punto 49 della sentenza impugnata, pertanto, ha anzitutto ritenuto che la decisione di estensione del periodo di prova era stata adottata conformemente alle regole di forma applicabili nella specie. In secondo luogo, ai punti 51 e 52 di tale sentenza ha giudicato che la BCE poteva prorogare tale periodo di prova. In terzo luogo, ai punti 56 e 57 della stessa sentenza ha rilevato che la BCE poteva considerare che si trovava dinanzi a circostanze eccezionali che consentivano la proroga del periodo di prova ai sensi dell'art. 2.1.2, secondo comma, delle norme sul personale. Per quanto riguarda la decisione di licenziamento, il Tribunale, ai punti 65 e 66 della sentenza impugnata, ha in primo luogo osservato che il ricorrente era informato delle censure circa la qualità delle sue conoscenze e prestazioni professionali. In secondo luogo, al punto 73 di tale sentenza il Tribunale ha rilevato che nulla consentiva di concludere che il ricorrente non era stato posto in grado di portare a compimento il suo periodo di prova in condizioni normali. In terzo luogo, al punto 81 della stessa sentenza, ha sostenuto che non può essere rimproverato alla BCE di aver posto termine al contratto del ricorrente in violazione dei diritti di quest'ultimo.

24 Infine, per porre a carico del ricorrente le sue spese nonché un terzo di quelle esposte dalla BCE, nelle cause T-27/01, T-56/01 e T-69/01, il Tribunale ha esposto i seguenti motivi:

«99 Contrariamente a quanto sostiene il ricorrente, il Tribunale ritiene che risulti inequivocabilmente, dall'art. 41, lett. iii), delle condizioni di impiego che decisioni di proroga del periodo di prova e di licenziamento nel corso del periodo di prova non possono costituire oggetto di una domanda di esame

precontenzioso e di reclamo. Infatti, in entrambi i casi si tratta della decisione di "non confermare la nomina di un membro del personale avente lo status di dipendente in prova" ai sensi della suddetta disposizione.

100 Pertanto, la proposizione dei ricorsi nelle cause T-27/01 e T-69/01 ha provocato spese defatigatorie alla convenuta.

101 Per quanto riguarda la causa T-56/01, introdotta con atto depositato presso la cancelleria del Tribunale il 13 marzo 2001, va rilevato che il ricorrente ha proposto tale ricorso per carenza, avente ad oggetto l'omissione di pronuncia sul reclamo presentato il 5 febbraio 2000, laddove, da un lato, tale domanda è stata respinta con decisione implicita trascorso un mese dalla presentazione del reclamo in forza dell'art. 8.2.1 dello statuto del personale e, dall'altro, il presidente della BCE ha respinto il reclamo del ricorrente in data 12 marzo 2001.

102 Di conseguenza, senza che sia necessario esaminare se il ricorso vada respinto come irricevibile per mancanza di messa in mora che deve precedere la proposizione di un ricorso per carenza, permane pur sempre il fatto che al momento della presentazione del ricorso nella causa T-56/01, o quantomeno nei giorni immediatamente successivi, il ricorrente sapeva che la convenuta aveva preso posizione a norma dell'art. 232, secondo comma, CE. Ciononostante non ha adottato alcuna misura atta ad evitare che detto ricorso provocasse spese defatigatorie ai danni della convenuta.

103 Di conseguenza, anziché condannare la convenuta alle spese sostenute dal ricorrente, come questi chiede, occorre condannare quest'ultimo ad un terzo delle spese sostenute dalla convenuta nelle cause T-27/01, T-56/01 e T-69/01».

Le conclusioni delle parti dinanzi alla Corte

25 Il ricorrente conclude che la Corte voglia:

— annullare la sentenza impugnata e le decisioni della BCE relative alla proroga del periodo di prova e al licenziamento;

— condannare la BCE a pagargli, per il periodo successivo al 31 dicembre 2000, la sua retribuzione di base per un importo di EUR 32 304 annui, aumentato delle indennità e degli altri elementi retributivi previsti nelle condizioni d'impiego;

— condannare la BCE alle spese.

26 La BCE conclude che la Corte voglia:

— respingere il ricorso;

— condannare il ricorrente alle spese.

Sull'impugnazione

27 A sostegno delle sue conclusioni, il ricorrente deduce tre motivi.

Sul primo motivo, relativo alle regole in materia di delega delle competenze

Argomenti delle parti

28 Con questo motivo il ricorrente sostiene in sostanza che il Tribunale, nel rigettare, ai punti 43 e 44 della sentenza impugnata, l'eccezione di illegittimità relativa agli artt. 2.1.2, secondo comma, e 2.1.3 delle norme sul personale, è incorso in errore di diritto. Basa tale motivo essenzialmente sui seguenti argomenti.

29 Il ricorrente sostiene, in primo luogo, che dall'art. 36.1 dello statuto della SEBC risulta che il Comitato esecutivo della BCE non aveva competenza per emanare le norme sul personale e che tale competenza spetta al Consiglio direttivo.

30 In secondo luogo, a parere del ricorrente, l'art. 12.3 dello statuto della SEBC non autorizzerebbe il Consiglio direttivo a delegare poteri in materia di personale al Comitato esecutivo.

31 A questo proposito, aggiunge che il Consiglio direttivo, quand'anche fosse abilitato a delegare al Comitato esecutivo il potere di emanare le norme sul personale, avrebbe dovuto fare ciò in modo esplicito. Orbene, il Tribunale non avrebbe esaminato tale argomento, ma avrebbe presunto l'esistenza di una delega implicita nell'ambito dell'art. 21.3 del regolamento interno.

32 Il ricorrente ritiene altresì che il Tribunale ha operato una difettosa interpretazione della giurisprudenza relativa all'art. 110 dello Statuto del personale delle Comunità europee (in prosieguo: lo «Statuto del personale») in materia di delega delle competenze nell'ambito della funzione pubblica comunitaria affermando, al punto 44 della sentenza impugnata, che il Consiglio direttivo era abilitato a delegare al Comitato esecutivo il potere di emanare le norme sul personale. Osserva infine che questa sentenza viola «principio di equilibrio istituzionale», in quanto il Tribunale ha interinato la delega di competenze discrezionale a istanze diverse da quelle stabilite dal diritto primario.

33 In terzo luogo, il ricorrente considera che, adottando gli artt. 2.1.2 e 2.1.3 delle norme sul personale, il Comitato esecutivo ha violato l'art. 21.3 del regolamento interno, in quanto non si tratta di semplici misure di esecuzione delle condizioni di impiego, ma di norme materiali autonome. Infatti, tale art. 2.1.2 autorizzerebbe una proroga unilaterale del periodo di prova, e questa facoltà eccederebbe l'ambito di applicazione dell'art. 10, lett. b), delle condizioni di impiego.

34 Il ricorrente aggiunge a questo proposito che il detto art. 2.1.3 introduce una causa di licenziamento durante il detto periodo, legata al carattere inappropriato della condotta o delle prestazioni dell'interessato, che è diversa da quella enunciata all'art. 11, lett. a), i), delle condizioni di impiego.

35 La BCE, da parte sua, sostiene che l'insieme delle considerazioni formulate dal ricorrente nell'ambito del primo e secondo argomento non sarebbero né pertinenti né fondate. Sottolinea che, secondo la giurisprudenza relativa all'applicazione dell'art. 110 dello Statuto del personale, le istituzioni avrebbero il diritto di adottare disposizioni generali di esecuzione, purché non restringano l'ambito di applicazione dello Statuto. Del resto, l'attribuzione di talune competenze al Comitato esecutivo da parte del Consiglio direttivo sarebbe conforme al principio di equilibrio istituzionale.

36 La BCE rileva che il ricorrente non indica la parte della sentenza impugnata che intende mettere in discussione con il suo terzo argomento. Tale argomento sarebbe comunque infondato. Infatti, gli artt. 2.1.2, secondo comma, e 2.1.3 delle norme sul personale costituirebbero misure di applicazione dell'art. 10, lett. b), delle condizioni di impiego, le quali costituiscono parte integrante del contratto di lavoro. Del resto, l'art. 11 di tali condizioni di impiego non si applicherebbe durante il periodo di prova.

Giudizio della Corte

37 Con il primo motivo, il ricorrente, in sostanza, vuole dimostrare che il Tribunale ha ingiustamente giudicato che il regime di delega di competenze in materia di personale in seno alla BCE e l'esercizio di tali competenze da parte delle istanze interessate di quest'ultima sono legittimi.

38 In limine a questo proposito si deve ricordare che il Consiglio direttivo è stato investito, ai sensi degli artt. 12.3 e 36.1 del protocollo sullo statuto della SEBC, di un

potere normativo per adottare, da un lato, un regolamento interno al fine di stabilire l'organizzazione interna della BCE e dei suoi organi decisionali nonché, dall'altro, il regime normativo del personale della BCE.

39 Si deve sottolineare che i poteri di organizzazione e di gestione così circoscritti corrispondono a quelli conferiti ad altre istituzioni e organismi stabiliti in virtù del diritto primario (v., ad esempio, per la Commissione europea, l'art. 218, secondo comma, CE).

40 Conformemente alle disposizioni di autorizzazione sopra menzionate, il Consiglio direttivo ha adottato le condizioni di impiego della BCE. Queste ultime a loro volta prevedono un conferimento di poteri al Comitato esecutivo per precisare, mediante le norme sul personale, le modalità generali di attuazione di tali condizioni di impiego.

41 Per quanto riguarda la conformità di tale sistema di delega di competenze con riferimento al diritto comunitario, va ricordato che, come risulta dalla sentenza della Corte 13 giugno 1958, causa 9/56, Meroni/Alta Autorità (Racc. pag. 9, in particolare pagg. 42 e 43), le competenze di cui un'istituzione è investita implicano la facoltà di delegare, nel rispetto delle esigenze del Trattato, alcuni poteri che rientrano in dette competenze alle condizioni che essa stabilisce.

42 Si deve precisare, a questo proposito, che, se il ragionamento della Corte nella citata sentenza Meroni/Alta Autorità verteva sulla delega di poteri per l'attuazione di

taluni meccanismi finanziari a organismi di diritto privato dotati di personalità giuridica distinta, a maggior ragione un'istituzione o un organismo comunitario è abilitato a prevedere un insieme di misure di organizzazione e di delega di poteri a istanze decisionali nel suo seno, in particolare, in materia di gestione del suo personale. Infatti, come giudicato dalla Corte al punto 34 della sentenza 14 ottobre 2004, causa C-409/02 P, Pflugradt/BCE (Racc. pag. I-9873), un organismo comunitario avente un compito di interesse generale può stabilire, mediante regolamento, le disposizioni sul proprio personale.

43 Per quanto riguarda le condizioni da rispettare nell'ambito di siffatta delega di competenze, si deve rilevare, come precisato dalla Corte nella sopra menzionata sentenza Meroni/Alta Autorità (v. punti 40-44, 46 e 47), che innanzi tutto l'autorità che conferisce la delega non può investire l'ente delegatario di poteri diversi da quelli che essa stessa abbia ricevuto. In secondo luogo, l'esercizio delle competenze conferite all'ente delegatario deve essere soggetto alla medesime condizioni di quelle alle quali esso sarebbe soggetto se l'autorità delegante li esercitasse direttamente, in particolare, per quanto riguarda i requisiti di motivazione e di pubblicazione. Infine, anche se autorizzata a delegare le proprie competenze, l'autorità delegante deve adottare una decisione esplicita con la quale trasferisce i detti poteri e la delega può avere ad oggetto soltanto poteri esecutivi, esattamente definiti.

44 Per quanto riguarda le deleghe di competenze effettuate in seno alla BCE in materia di personale e considerati gli argomenti dedotti dal ricorrente a sostegno del suo primo motivo, si deve constatare che le disposizioni adottate dalla BCE nel settore considerato e la portata delle deleghe operate a tal riguardo vengono a trovarsi del tutto conformi alle condizioni sancite nella citata sentenza Meroni/Alta Autorità (v. punto 41 della presente sentenza).

45 Infatti, per quanto riguarda la precisione richiesta in materia di delega di competenze, va rilevato che il Consiglio direttivo, che è competente ad adottare il regime normativo del personale e, in particolare, le condizioni di impiego, ha esplicitamente previsto, all'art. 21.3 del suo regolamento interno, che spetta al Comitato esecutivo adottare e modificare le modalità di applicazione delle dette condizioni di impiego.

46 Ciò considerato, l'argomento del ricorrente che deduce una difettosa applicazione da parte del Tribunale della giurisprudenza relativa all'interpretazione dell'art. 110 dello Statuto del personale non può essere accolto. Infatti, come risulta dal punto 37 della citata sentenza Pflugradt/BCE, nell'esercizio del loro potere per dare attuazione alle misure generali di esecuzione in materia di personale, gli organi direttivi della BCE non si trovano affatto in una situazione diversa da quella conosciuta dagli organi direttivi delle altre istituzioni ed organismi comunitari nei loro rapporti con i dipendenti. In tale contesto, trattandosi del «principio dell'equilibrio istituzionale», è sufficiente ricordare che il detto principio trova applicabilità soltanto nei rapporti tra le istituzioni e gli organismi comunitari (v., tra le altre, sentenza 22 maggio 1990, causa C-70/88, Parlamento/Consiglio, Racc. pag. I-2041, punti 21-23).

47 Per quanto riguarda l'argomento che deduce la violazione, da parte del Comitato esecutivo, dei poteri di esecuzione concessi dal Consiglio direttivo, si deve osservare che gli artt. 2.1.2 e 2.1.3 delle norme sul personale, emanate dal Comitato esecutivo, prevedono talune circostanze che possono sopravvenire durante lo svolgimento del periodo di prova. Tali disposizioni consentono, tra l'altro, da un lato, di prolungare il periodo di prova e, dall'altro, di porre termine al contratto durante tale periodo.

48 Si deve a questo proposito rilevare che gli artt. 2.1.2 e 2.1.3 delle norme sul personale restano entro i limiti dei poteri di esecuzione conferiti al Comitato esecutivo dall'art. 21.3 del regolamento interno. Contrariamente a quanto argomentato dal ricorrente, le dette disposizioni non ledono l'art. 10, lett. b), delle condizioni di impiego, secondo cui il Comitato esecutivo può, ai sensi delle norme sul personale, istituire un regime di prova. Le disposizioni controverse non esorbitano neppure dal quadro tracciato dall'art. 11, lett. a), sub i), delle condizioni di impiego per quanto riguarda le circostanze nelle quali la BCE può risolvere i contratti conclusi con i suoi dipendenti.

49 Infatti, come ha giustamente sottolineato l'avvocato generale al paragrafo 39 delle sue conclusioni, il Comitato, poiché era abilitato, ai sensi dell'art. 10, lett. b), delle condizioni di impiego a emanare le modalità che disciplinano il periodo di prova, è rimasto entro i limiti delle sue competenze in questo settore nel prevedere che, nel corso del detto periodo, durante il quale viene rivolta particolare attenzione alle prestazioni dell'impiegato interessato, un contratto può essere risolto «in caso di inidoneità o di insufficienza professionale».

50 Si deve aggiungere che, come rilevato dal Tribunale al punto 52 della sentenza impugnata, il Comitato esecutivo, in una situazione in cui dispone del potere di risolvere il contratto durante il periodo di prova, ha, a maggior ragione, la facoltà di prolungare unilateralmente il detto periodo.

51 Da ciò consegue che il regime di delega di competenze in materia di personale nonché l'esercizio di tali competenze da parte delle istanze della BCE sono legittimi.

52 Il Tribunale ha quindi giustamente giudicato che le disposizioni a tal proposito adottate dalla BCE non sono affette da illegittimità. Il primo motivo è pertanto infondato.

Sul secondo motivo, relativo agli artt. 2.1.2 e 2.1.3 delle norme sul personale

53 In subordine, nell'ipotesi in cui la Corte dovesse riconoscere la legittimità degli artt. 2.1.2 e 2.1.3 delle norme sul personale, il ricorrente sostiene che il Tribunale ha ingiustamente giudicato, ai punti 46-83 della sentenza impugnata, che le decisioni aventi ad oggetto, da un lato, la proroga del periodo di prova del ricorrente e, dall'altro, il licenziamento di quest'ultimo, erano conformi alle condizioni di impiego e alle norme sul personale. Questo motivo si articola su cinque parti.

Sulla prima parte

— Argomenti delle parti

54 Nella prima parte, il ricorrente rileva che il Tribunale non ha riconosciuto, al punto 49 della sentenza impugnata, che la decisione di proroga del periodo di prova era stata adottata in violazione dell'art. 2.1.2 delle norme sul personale. Infatti, il potere di estendere il periodo di prova spetterebbe al Comitato esecutivo e non potrebbe essere delegato al vicepresidente della BCE.

55 La BCE sostiene su questo punto che non soltanto nessuna disposizione vieta al Comitato esecutivo di organizzare la ripartizione dei compiti tra i propri membri, ma, al contrario, che il suo regolamento interno espressamente prevede siffatte autorizzazioni.

— Giudizio della Corte

56 Si deve innanzi tutto ricordare che, come constatato dal Tribunale al punto 49 della sentenza impugnata, il Comitato esecutivo, con decisione 16 marzo 1999, ha delegato al vicepresidente della BCE il potere di adottare le decisioni di proroga del periodo di prova dei dipendenti di nuova assunzione.

57 Per quanto riguarda la validità di tale autorizzazione, si deve osservare che, come giustamente rilevato dall'avvocato generale ai paragrafi 48-54 delle sue conclusioni, le istituzioni e gli organismi comunitari godono di un potere di organizzazione interno nel senso che le loro istanze collegiali possono delegare a uno o più dei loro membri il potere di adottare decisioni a carattere individuale in materia di gestione del personale in un settore che è già stato oggetto di una regolamentazione generale da parte dell'istanza collegiale interessata.

58 Dalla costante giurisprudenza risulta infatti che le istituzioni o gli organismi comunitari dispongono di un ampio potere discrezionale nella loro organizzazione interna in funzione dei compiti loro affidati (v., tra l'altro, sentenze 10 luglio 2003, causa C-15/00, Commissione/BEI, Racc. pag. I-7281, punto 67, e Pflugradt/BCE, cit., punto 43).

59 In particolare, la Corte ha giudicato (v., in particolare, sentenza 23 settembre 1986, causa 5/85, AKZO Chemie/Commissione, Racc. pag. 2585, punti 35-37) che la Commissione può, senza ledere il principio di collegialità che regge il suo funzionamento, autorizzare i propri membri ad adottare talune decisioni a suo nome. Tale sistema di autorizzazione non ha l'effetto di privare la Commissione del suo potere decisionale, poiché le decisioni adottate dal membro lo sono in nome della Commissione che se ne assume la responsabilità. La Corte ha basato tale valutazione in particolare sulla necessità di assicurare la capacità di funzionamento dell'organo decisionale che corrisponde ad un principio inerente a tutti i sistemi istituzionali.

60 Tale giurisprudenza, relativa al sistema di autorizzazione posto in essere in seno alla Commissione, è trasponibile nella specie, dato che il sistema di cui trattasi non ha l'effetto di privare il Comitato esecutivo del suo potere regolamentare e che le decisioni di proroga del periodo di prova adottate dal vicepresidente della BCE lo sono in nome del Comitato esecutivo che ne assume pienamente la responsabilità. La controversa attribuzione di competenze si limita infatti a decisioni individuali relative alla proroga del periodo di prova di un dipendente di nuova assunzione e non verte assolutamente su questioni di ordine generale.

61 Ciò considerato, si deve concludere che il Tribunale ha giustamente giudicato che il vicepresidente della BCE poteva validamente adottare la decisione di estendere il periodo di prova del ricorrente.

62 La prima parte del secondo motivo non può pertanto essere accolta.

Sulla seconda parte

— Argomenti delle parti

63 Nella seconda parte del motivo, il ricorrente sostiene che il Tribunale, ai punti 56 e seguenti della sentenza impugnata ha valutato in modo difettoso il carattere ambiguo dei criteri di attuazione dell'art. 2.1.2 delle norme sul personale, poiché tali disposizioni sono idonee a consentire misure arbitrarie e quindi incompatibili con «norme superiori di diritto comunitario». Infatti, il fatto di nutrire un dubbio circa l'idoneità del dipendente durante il periodo di prova non costituirebbe un «caso eccezionale» ai sensi del detto art. 2.1.2. Il ricorrente aggiunge che il Tribunale non ha considerato che tale disposizione si trova in contraddizione con l'art. 9, lett. a), seconda frase, delle condizioni di impiego, perché è inidonea a precisarne le modalità di applicazione.

64 La BCE considera l'argomento infondato, dato che l'esistenza di un margine di azione discrezionale non può automaticamente indurre a decisioni arbitrarie.

— Giudizio della Corte

65 Si deve, in limine osservare che l'uso del termine «caso eccezionale» di cui all'art. 2.1.2 delle norme sul personale riflette la volontà dell'autorità di cui trattasi, e cioè il Comitato esecutivo, di riservarsi il potere discrezionale di valutazione al fine di stabilire, a seconda dei fatti della specie e delle circostanze individuali, in quale situazione una proroga del periodo di prova di un dipendente di nuova assunzione possa essere auspicabile.

66 Del resto, come giustamente sottolineato dall'avvocato generale al paragrafo 57 delle sue conclusioni, le decisioni adottate su tale base possono costituire oggetto di un sindacato giurisdizionale. Inoltre, la possibilità di prorogare il periodo di prova non può essere considerata, a priori, un elemento sfavorevole all'interessato, poiché consente di introdurre elementi diretti a migliorare le relazioni di lavoro nell'interesse delle due parti interessate e, di conseguenza, mantenere le dette relazioni.

67 Si deve pertanto concludere che giustamente il Tribunale ha giudicato che la decisione di proroga del periodo di prova del ricorrente era legittima.

68 La seconda parte del motivo non può pertanto essere accolta.

Sulla terza parte

— Argomenti delle parti

69 Nella terza parte del motivo, il ricorrente contesta la valutazione del Tribunale secondo la quale l'esistenza di dubbi circa l'idoneità professionale può costituire un «caso eccezionale» ai sensi dell'art. 2.1.2 delle norme sul personale.

70 La BCE afferma che l'espressione «caso eccezionale», figurante all'art. 2.1.2 delle norme sul personale, non vuole assolutamente dire che l'istituzione non sarebbe tenuta a motivare le decisioni adottate in tale settore. Nel constatare che detta espressione richiede l'esistenza di condizioni obiettive, il Tribunale avrebbe enunciato un criterio che sarebbe di ostacolo all'adozione di una decisione arbitraria.

— Giudizio della Corte

71 Si deve ricordare che, come è stato rilevato al punto 58 di questa sentenza, la BCE gode di un ampio margine di valutazione discrezionale nella gestione del proprio personale al fine di essere in grado di assolvere il compito di interesse generale di cui è investita.

72 Da ciò consegue che proprio durante il periodo di prova un'istituzione o un organismo comunitario deve assicurarsi che l'interessato riunisca tutte le condizioni personali e professionali per occupare il posto per il quale è stato assunto e adempiere le funzioni ad esso inerenti. In questo contesto, un'estensione del periodo di prova può costituire una misura appropriata a tal fine.

73 Di conseguenza, il Tribunale non è incorso in errore di diritto nel considerare che l'esistenza di dubbi circa l'idoneità di un dipendente di nuova assunzione poteva costituire un «caso eccezionale», ai sensi dell'art. 2.1.2 delle norme sul personale, che giustifica una proroga del suo periodo di prova.

74 La terza parte del motivo deve pertanto essere disattesa.

Sulla quarta parte

— Argomenti delle parti

75 Nella quarta parte, il ricorrente contesta la valutazione del Tribunale secondo la quale il suo periodo di prova è stato prorogato in ragione di dubbi circa la sua

idoneità professionale. Il Tribunale, a questo proposito, si sarebbe basato su fatti inesatti, violando l'onere della prova e ignorando le dichiarazioni della BCE secondo le quali la proroga del periodo di prova era dovuta alla negligenza della medesima per aver omesso di prevedere un periodo di lavoro più rappresentativo al di fuori delle vacanze estive.

76 La BCE ritiene che questa parte del secondo motivo sia irricevibile, poiché è intesa a mettere in discussione la constatazione del Tribunale secondo la quale la decisione di proroga del periodo di prova del ricorrente era basata su dubbi circa l'idoneità di quest'ultimo ad adempiere le sue funzioni. Afferma in particolare che la proroga del periodo di prova era intesa a dare al ricorrente la possibilità di meglio adattarsi alle condizioni di lavoro e di familiarizzarsi con le esigenze di servizio della BCE.

— Giudizio della Corte

77 Si deve osservare che con questa parte del motivo, il ricorrente intende, in sostanza, mettere in discussione talune valutazioni di fatto operate dal Tribunale.

78 Si deve sottolineare che, come giustamente ricordato dall'avvocato generale ai paragrafi 67 e 68 delle sue conclusioni, in forza di una costante giurisprudenza (v., per esempio, sentenza 8 maggio 2003, causa C-122/01 P, T. Port/Commissione, Racc. pag. I-4261, punto 27), la Corte non è competente ad accertare i fatti, né, in linea di principio, ad esaminare le prove sulle quali il Tribunale ha basato il proprio accertamento di tali fatti. Una volta che tali prove sono state acquisite regolarmente e che i principi generali del diritto e le norme di procedura in materia di onere e di

produzione della prova sono stati rispettati, spetta unicamente al Tribunale pronunciarsi sul valore da attribuire agli elementi dinanzi ad esso prodotti. Questa valutazione non costituisce quindi, salvo il caso di snaturamento di tali elementi, una questione di diritto soggetta al controllo della Corte.

79 A questo proposito, e come precisato dall'avvocato generale al paragrafo 69 delle sue conclusioni, nella misura in cui il ricorrente non aveva dimostrato, né seriamente sostenuto, che il Tribunale avesse snaturato gli elementi di fatto e di prova prodotti dinanzi ad esso, la sua valutazione dei mezzi adottati per assicurare la preparazione dei dipendenti neo assunti costituisce una valutazione degli elementi di fatto e di prova che non può essere messa in discussione nell'ambito del presente ricorso.

80 Ciò considerato, la quarta parte del motivo è irricevibile.

Sulla quinta parte

— Argomenti delle parti

81 Nella quinta parte, il ricorrente osserva che, contrariamente a quanto giudicato dal Tribunale ai punti 70-73 della sentenza impugnata, non era stato in grado di svolgere il periodo di prova in condizioni normali.

82 La BCE sostiene che anche tale parte è irricevibile, dato che mira a mettere in discussione la constatazione operata dal Tribunale secondo la quale il periodo di prova del ricorrente si era svolto in condizioni normali.

— Giudizio della Corte

83 È sufficiente a questo proposito constatare che, con tale argomento, il ricorrente intende mettere in discussione una constatazione di merito operata dal Tribunale.

84 Il Tribunale ha infatti constatato, al punto 73 della sentenza impugnata, che «non vi è alcun elemento che induca (...) a concludere che il ricorrente non sia stato messo in grado di svolgere il suo periodo di prova in condizioni normali».

85 Stando così le cose e tenuto conto delle considerazioni accolte al punto 78 della presente sentenza, poiché non è stata dedotta dal ricorrente alcuna censura di snaturamento, la quinta parte del motivo è irricevibile.

Sul terzo motivo, relativo alle spese

Argomenti delle parti

86 Il ricorrente sostiene che la sentenza impugnata, ai punti da 99 a 103, è affetta da errore di diritto in quanto pone a suo carico una parte delle spese nelle cause

T-27/01 e T-69/01. Considera che il Tribunale ha difettosamente interpretato l'art. 87, n. 3, secondo comma, del suo regolamento di procedura, giudicando che i detti ricorsi erano stati introdotti senza valido motivo. Per quanto riguarda il ricorso nella causa T-56/01, il ricorrente specifica che tale ricorso era stato preceduto da un comportamento illecito della BCE.

87 La BCE ritiene che il motivo sia irricevibile nel suo insieme, in applicazione dell'art. 51, secondo comma, dello Statuto della Corte.

Giudizio della Corte

88 Si deve ricordare che, ai sensi dell'art. 51, secondo comma, dello Statuto CE della Corte di giustizia, «l'impugnazione non può avere ad oggetto unicamente l'onere e l'importo delle spese». Inoltre, la Corte ha considerato che, nell'ipotesi in cui tutti gli altri motivi di impugnazione siano stati respinti, le conclusioni riguardanti l'asserita irregolarità della decisione del Tribunale sulle spese devono essere dichiarate irricevibili ai sensi della detta disposizione (v. sentenze 12 luglio 2001, cause riunite C-302/99 P e C-308/99 P, Commissione e Francia/TF1, Racc. pag. I-5603, punto 31, nonché 30 settembre 2003, cause riunite C-57/00 P e C-61/00 P, Freistaat Sachsen e a./Commissione, Racc. pag. I-9975, punto 124).

89 Nella misura in cui tutti gli altri motivi dell'impugnazione proposta dal ricorrente devono essere respinti, l'ultimo motivo, diretto contro la decisione del Tribunale relativa alla ripartizione delle spese, deve essere dichiarato di conseguenza irricevibile.

90 Dall'insieme di quanto sopra considerato consegue che l'impugnazione del ricorrente deve essere respinta.

Sulle spese

91 A norma dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, applicabile al procedimento di impugnazione a norma dell'art. 118 del medesimo regolamento, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. A norma dell'art. 70 di tale regolamento, le spese sostenute dalle istituzioni nelle cause con i loro dipendenti restano a loro carico. Tuttavia, a norma dell'art. 122, secondo comma, del detto regolamento, tale art. 70 non si applica alle impugnazioni proposte dai funzionari o altri dipendenti di un'istituzione contro di questa. Poiché la BCE ha chiesto la condanna del ricorrente, quest'ultimo, rimasto soccombente, va condannato alle spese.

Per questi motivi, la Corte (Prima Sezione) dichiara e statuisce:

1) Il ricorso è respinto.

2) Il sig. Tralli è condannato alle spese.

Firme