SENTENZA DEL TRIBUNALE (Terza Sezione)
20 novembre 2003 *

Nella causa T-63/02,

Maria Concetta Cerafogli e **Paolo Poloni,** dipendenti della Banca centrale europea, residenti in Francoforte sul Meno (Germania), rappresentati dagli avv.ti T. Raab-Rhein, C. Roth e B. Karthaus, con domicilio eletto in Lussemburgo,

ricorrenti,

contro

Banca centrale europea, rappresentata dalla sig.ra V. Saintot e dal sig. T. Gilliams, in qualità di agenti, assistiti dall'avv. B. Wägenbaur, con domicilio eletto in Lussemburgo,

convenuta,

avente ad oggetto il ricorso diretto, da un lato, all'annullamento delle buste paga relative al mese di luglio 2001 inviate il 13 luglio 2001 ai ricorrenti, agenti della Banca centrale europea (BCE), in quanto redatte in base ad un aumento della retribuzione del 2,2 %, e, dall'altro, ad ottenere che il Tribunale ordini alla BCE di inviare ai ricorrenti buste paga relative al mese di luglio 2001 redatte in base ad

* Lingua processuale: il tedesco.

un aumento della retribuzione di almeno il 2,7 % o, in subordine, ad un aumento corrispondente a quello stabilito nella sentenza del Tribunale che decide la presente causa, e di versare loro la somma corrispondente alla differenza tra tali importi,

IL TRIBUNALE DI PRIMO GRADO
DELLE COMUNITÀ EUROPEE (Terza Sezione),

composto dai sigg. J. Azizi, presidente, M. Jaeger e N. Forwood, giudici,

cancelliere: sig.ra D. Christensen, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito alla trattazione orale dell'8 ottobre 2003,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

Contesto normativo

1 In base all'art. 36.1 del protocollo sullo Statuto del Sistema europeo di banche centrali (in prosieguo: il «SEBC») e della Banca centrale europea (in prosieguo: la «BCE»), allegato al Trattato CE, il consiglio direttivo ha adottato le «Conditions

of Employment for Staff of the European Central Bank» (condizioni d'impiego dei dipendenti della Banca centrale europea; in prosieguo: le «condizioni d'impiego») (GU 1999, L 125, pag. 32). Nella loro versione applicabile al caso di specie, esse prevedono in particolare:

«13. Su proposta del comitato esecutivo, il consiglio direttivo adotta gli adeguamenti generali di salario con efficacia a partire dal 1° luglio di ogni anno.

(...)

42. Una volta esaurite tutte le vie interne di ricorso disponibili, la Corte di giustizia delle Comunità europee è competente a conoscere delle controversie tra la BCE e un membro o un ex membro del personale cui sono applicabili le presenti condizioni di impiego.

Tale competenza è limitata all'esame della legittimità della misura o della decisione, a meno che la controversia non sia di natura finanziaria, nel qual caso la Corte di giustizia ha una competenza di merito.

(...)

45. Il comitato del personale, i cui membri sono eletti a scrutinio segreto, ha il compito di rappresentare gli interessi generali di tutti i membri del personale in materia di contratti di lavoro, di discipline applicabili al personale e di retribuzioni, di condizioni di impiego, di lavoro, di sanità e di sicurezza presso la BCE, di previdenza sociale e regimi pensionistici.

46. Il comitato del personale è consultato prima di qualsiasi modifica delle condizioni di impiego, delle norme sul personale o riguardante tutte le relative questioni ad esse relative, quali indicate nel precedente art. 45».

Fatti

2 I ricorrenti hanno stipulato nel corso del 1998 contratti di lavoro a tempo indeterminato con la BCE. Tali contratti prevedono in particolare che le condizioni d'impiego e le loro modifiche costituiscano parte integrante degli stessi.

3 In base all'art. 13 delle condizioni d'impiego, il comitato esecutivo della BCE ha elaborato un metodo per la realizzazione degli adeguamenti generali di salario per gli anni 1999 2001 (in prosieguo: il «metodo di calcolo»). Sentito il comitato del personale da parte del comitato esecutivo della BCE, e su proposta di quest'ultimo, il 20 giugno 1999 il consiglio direttivo della BCE ha adottato il metodo di calcolo.

4 Con nota 14 luglio 1999, il vicepresidente della BCE, il sig. Noyer, ha informato i membri del personale della BCE dell'adozione e del contenuto del metodo di calcolo.

5 Il metodo di calcolo adottato dal consiglio direttivo prevedeva che gli adeguamenti annuali delle retribuzioni del personale della BCE fossero basati sull'evoluzione media dei salari corrisposti dalle banche centrali nazionali dei quindici Stati membri e dalla Banca dei regolamenti internazionali (BRI) (in prosieguo: le «banche di riferimento»). La BCE doveva basarsi al riguardo sui dati relativi agli adeguamenti salariali realizzati nell'anno in corso forniti da tali

banche di riferimento. Gli adeguamenti salariali per l'anno in corso effettuati da queste ultime dovevano essere ponderati in funzione del numero dei dipendenti di ciascuna di tali banche. Qualora l'applicazione di tale metodo avesse condotto ad una riduzione nominale dei salari, il consiglio direttivo avrebbe potuto discostarsene. Nella nota del 14 luglio 1999 inviata ai membri del personale, il sig. Noyer ha precisato che, nel caso in cui i dati dell'anno in corso «non fossero stati disponibili», avrebbero potuto essere utilizzati i dati dell'anno precedente.

6 Con nota dell'11 luglio 2001, il sig. Noyer ha informato i membri del personale e il comitato del personale della BCE che il consiglio direttivo aveva fissato al 2,2 % l'adeguamento dei salari per l'anno 2001, a partire dal 1° luglio 2001 (in prosieguo: l'«adeguamento dei salari per il 2001»).

7 Il 13 luglio 2001, la direzione competente della BCE ha trasmesso ai ricorrenti le buste paga controverse, che comprovano un aumento salariale del 2,2 %.

8 A contestazione di tali buste paga, i ricorrenti hanno presentato in primo luogo domande di riesame in via precontanziosa («administrative review»), respinte il 5 ottobre 2001, ed in seguito reclami («grievance procedure»), anch'essi respinti il 3 gennaio 2002.

Procedimento e conclusioni

9 Con atto depositato nella cancelleria del Tribunale il 4 marzo 2002, i ricorrenti hanno proposto il presente ricorso.

10 I ricorrenti chiedono che il Tribunale voglia:

— annullare le decisioni contenute nelle buste paga relative al mese di luglio 2001 inviate ai ricorrenti, che fissano al 2,2 % l'aumento della retribuzione accordato per l'anno 2001;

— condannare la BCE a rilasciare ai ricorrenti buste paga relative al mese di luglio 2001 basate su un adeguamento retributivo annuo di almeno il 2,7 % o sull'adeguamento corrispondente a quello stabilito dalla sentenza del Tribunale nella presente causa;

— condannare la BCE a versare ai ricorrenti l'importo risultante dalla differenza tra la retribuzione stabilita secondo le modalità definite dal precedente capo della domanda e la retribuzione effettivamente corrisposta;

— condannare la BCE alle spese.

11 La convenuta chiede che il Tribunale voglia:

— respingere il ricorso;

— decidere sulle spese a norma di legge.

Sul ricorso di annullamento

12 I ricorrenti sollevano due censure, basate sul fatto che la BCE, da un lato, ha omesso di consultare il comitato del personale relativamente all'adeguamento dei salari per l'anno 2001 e, dall'altro, ha violato l'art. 13 delle condizioni d'impiego attraverso il metodo di calcolo applicato per questo stesso anno.

13 Il Tribunale è pertanto investito di due eccezioni d'illegittimità relative al fondamento giuridico delle decisioni individuali contenute nelle buste paga controverse. Tali eccezioni riguardano, nell'ambito del primo motivo, il procedimento seguito per l'adeguamento salariale per l'anno 2001 e, nell'ambito del secondo, il metodo di calcolo applicato. Poiché esiste un nesso giuridico diretto tra tali atti di natura generale, da un lato, e le decisioni individuali contenute nelle buste paga controverse — atti impugnati nella presente fattispecie, per redigere i quali la BCE ha applicato per la prima volta l'adeguamento dei salari per il 2001 a concorrenza del 2,2 % in base al metodo di calcolo — dall'altro, tali eccezioni sono ricevibili.

Sull'omessa consultazione del comitato del personale riguardo l'adeguamento dei salari per l'anno 2001

Argomenti delle parti

14 I ricorrenti sostengono che, ai sensi degli artt. 45 e 46 delle condizioni d'impiego, la BCE aveva l'obbligo di consultare il comitato del personale non solo prima dell'adozione, nel 1999, del metodo di calcolo, ma anche prima di fissare l'adeguamento dei salari per l'anno 2001, in base al quale le retribuzioni dei ricorrenti sono state calcolate.

15 Secondo gli stessi, l'adeguamento dei salari per l'anno 2001 costituiva una questione riguardante la retribuzione, ai sensi degli artt. 45 e 46 delle condizioni d'impiego, sulla quale il comitato del personale doveva essere previamente consultato. Inoltre i ricorrenti negano che l'adeguamento dei salari per l'anno 2001 sia consistito in una semplice applicazione del metodo di calcolo. Essi ritengono che esistesse un'effettiva necessità di consultare i dipendenti della BCE attraverso l'intermediazione del comitato del personale prima di decidere tale adeguamento.

16 La convenuta nega di essere tenuta, ai sensi degli artt. 45 e 46 delle condizioni d'impiego, a consultare previamente il comitato del personale ogni volta che applichi il metodo di calcolo, vale a dire, nella fattispecie, che essa avrebbe dovuto consultarlo precedentemente all'adeguamento dei salari per l'anno 2001.

17 Secondo la stessa, tale consultazione non è affatto resa obbligatoria dalla sola circostanza che gli adeguamenti dei salari riguardano la retribuzione, alla quale fanno riferimento gli artt. 45 e 46 delle condizioni d'impiego. Per contro, dal testo di tali disposizioni risulterebbe che le «relative questioni» («related matters»), menzionate nell'art. 46 delle condizioni d'impiego, si riferiscano alle condizioni d'impiego e alle norme sul personale. Di conseguenza, tali «relative questioni» («related matters») riguarderebbero soltanto gli atti di natura legislativa.

18 Tale interpretazione sarebbe avvalorata dalla finalità di tali disposizioni, Infatti, l'obbligo di consultazione sarebbe giustificato dal fatto che il legislatore dispone, rispetto alle norme di carattere generale, di un ampio potere discrezionale. Invece, contrariamente a quanto sostenuto dai ricorrenti, l'applicazione del metodo di calcolo non lascerebbe alcun margine discrezionale o non necessiterebbe di alcuna interpretazione. Infatti, secondo il metodo di calcolo, la BCE sarebbe vincolata dai dati statistici trasmessi dalle banche di riferimento e procederebbe ad una mera applicazione matematica del metodo di calcolo.

Giudizio del Tribunale

19 Occorre esaminare se, come sostengono i ricorrenti, la BCE era tenuta, ai sensi degli artt. 45 e 46 delle condizioni d'impiego, a consultare il comitato del personale non solo prima dell'adozione, nel 1999, del metodo di calcolo, ma anche prima di stabilire, in applicazione di tale metodo, l'adeguamento dei salari per l'anno 2001 o se, conformemente alle argomentazioni della convenuta, una tale consultazione relativa all'adeguamento dei salari per l'anno 2001 non era obbligatoria.

— Interpretazione dell'art. 46 delle condizioni d'impiego

20 Ai sensi dell'art. 46 delle condizioni d'impiego, il comitato del personale dev'essere consultato prima «di qualsiasi modifica [di tali] condizioni d'impiego, delle norme sul personale o riguardanti tutte le relative questioni, quali definite all'art. 45 [di queste stesse condizioni d'impiego]», questioni tra le quali figurano quelle relative alle «retribuzioni».

21 Dai termini scelti dal legislatore risulta anzitutto che l'art. 46 delle condizioni d'impiego non circoscrive l'obbligo di consultare il comitato del personale alla modifica di «atti di natura legisltativa», come sostiene la convenuta, ma impone quest'obbligo di consultazione per qualsiasi atto riguardante, oltre alla regolamentazione del lavoro in sé, «questioni» attinenti a tale regolamentazione e che sono connesse ad uno degli ambiti indicati nell'art. 45 delle dette condizioni d'impiego, tra cui la retribuzione del personale.

22 Inoltre, come la convenuta giustamente sottolinea, secondo un'interpretazione sistematica e teleologica dell'art. 46 delle condizioni d'impiego la portata dell'obbligo di consultazione è limitata alla modifica di atti di portata generale. Infatti, come risulta dall'art. 45 delle condizioni d'impiego, il comitato del personale è stato istituito al fine di rappresentare gli «interessi generali di tutti i membri del personale».

23 In questo stesso contesto occorre inoltre tener conto del fatto che la consultazione del comitato del personale comporta soltanto un semplice diritto di essere sentito. Si tratta conseguentemente di una tra le più modeste forme di partecipazione ad una decisione, in quanto essa non implica in nessun caso l'obbligo per l'amministrazione di dare un seguito alle osservazioni formulate dal comitato del personale nell'ambito della consultazione di quest'ultimo. Pertanto, a meno di non compromettere l'efficacia dell'obbligo di consultazione, l'amministrazione deve rispettare tale obbligo ogni volta che la consultazione del comitato del personale può esercitare influenza sul contenuto dell'atto da adottare (v., in tal senso, sentenza del Tribunale 6 marzo 2001, causa T-192/99, Dunnett e a./BEI, Racc. pag. II-813, punto 90).

24 Inoltre, la portata dell'obbligo di consultazione del comitato del personale, quale istituito dal legislatore, dev'essere valutata alla luce delle sue finalità. Da un lato, tale consultazione mira ad offrire a tutti i membri del personale, attraverso l'intermediazione di tale comitato, quale organo rappresentante i loro interessi comuni, la possibilità di farsi sentire prima dell'adozione o della modifica di atti di portata generale che li riguardano. D'altro lato, il rispetto di tale obbligo è nell'interesse sia dei diversi membri del personale sia dell'amministrazione, poiché esso può evitare che ogni membro del personale debba, attraverso un procedimento di reclamo amministrativo individuale, eccepire l'esistenza di eventuali errori. Per ciò stesso, una siffatta consultazione, tale da prevenire la presentazione di una serie di reclami individuali riferiti ad una medesima censura, è altresì in funzione del principio di buona amministrazione.

— Applicazione al caso di specie

25 Nel caso di specie l'adeguamento dei salari per l'anno 2001 costituiva un atto di portata generale, che riguadava la retribuzione di tutto il personale della BCE. Orbene, secondo l'esplicita formulazione dell'art. 45 delle condizioni d'impiego, la retribuzione del personale è una delle materie per le quali il comitato del personale è stato istituito al fine di rappresentare gli interessi generali di tutti i membri del personale. Tale adeguamento costituiva pertanto chiaramente una questione rientrante nella regolamentazione del rapporto di lavoro nell'ambito della BCE ai sensi dell'art. 46 delle condizioni d'impiego, relativo all'obbligo di consultazione preventiva di detto comitato.

26 Inoltre si deve constatare che l'adeguamento dei salari per l'anno 2001 comportava una modificazione della retribuzione di tutto il personale della BCE in quanto determinava una modificazione del livello salariale di tutti i membri del personale.

27 Al riguardo, la convenuta sostiene erroneamente che le regole da seguire per tale modifica, in occasione dell'adeguamento dei salari per l'anno 2001, erano in larga misura predeterminate dal metodo di calcolo, cosicché non era richiesta una consultazione ogni volta che il metodo di calcolo fosse applicato.

28 Infatti, tenuto conto della finalità dell'obbligo di consultazione previsto nell'art. 46 delle condizioni d'impiego (v. i precedenti punti 23 e 24), il personale, rappresentato dal comitato del personale, conserva un interesse ad essere consultato prima di ogni applicazione generale del metodo per potersi accertare che non intervenga alcun errore in materia di retribuzione che possa nuocere agli interessi del personale, sia che si tratti di un errore nella considerazione dei dati di base rilevanti per il calcolo, sia che si tratti di un errore di calcolo propriamente detto.

29 Inoltre, come la convenuta ha ammesso in udienza a seguito dei quesiti orali del Tribunale, l'applicazione annuale del metodo di calcolo non è consistita in un semplice calcolo matematico. Infatti, dai dati statistici forniti dalle banche di riferimento risulta che per alcune di esse non era disponibile l'importo degli adeguamenti di salario dalle stesse praticati durante l'anno in corso. In simili situazioni, per calcolare l'importo di tali adeguamenti sono stati applicati diversi metodi statistici. Di conseguenza, per applicare il metodo di calcolo è stato necessario, in una certa misura, scegliere previamente i dati statistici da utilizzare, scelta che ha potuto influenzare il risultato di tale applicazione.

30 Contrariamente a quanto la BCE ha sostenuto in udienza, il controllo effettuato al riguardo dai membri del consiglio direttivo, per importante che sia, si situa in un ambito funzionale diverso. Tale controllo riguarda infatti unicamente le competenze e gli obiettivi propri di tale organo, e non può sostituirsi a quello esercitato dal comitato del personale, il quale rappresenta gli interessi di tutti i membri del personale.

31 In una siffatta situazione, non si può escludere che la consultazione del comitato del personale abbia potuto esercitare un'influenza sul contenuto dell'adeguamento salariale per l'anno 2001.

32 Per tali ragioni, l'art. 46 delle condizioni d'impiego dev'essere interpretato alla luce della finalità ad esso sottostante, vale a dire la partecipazione, a titolo consultivo, dei rappresentanti del personale alla tutela degli interessi dei dipendenti, in particolare in materia di retribuzione.

33 Di conseguenza, senza che sia necessario pronunciarsi sulla questione se sia stata sufficiente la consultazione del comitato del personale in occasione dell'adozione del metodo di calcolo nel 1999, il motivo relativo alla mancata consultazione del comitato del personale in ordine all'adeguamento dei salari per l'anno 2001 dev'essere accolto.

34 Tuttavia, nell'ambito del suo potere di controllo, il Tribunale ritiene opportuno esaminare, nell'interesse di una buona amministrazione della giustizia, la fondatezza del secondo motivo, relativo alla violazione dell'art. 13 delle condizioni d'impiego.

Sulla violazione dell'art. 13 delle condizioni d'impiego

Argomenti delle parti

35 I ricorrenti ritengono che il metodo di calcolo, in base al quale è stato deciso l'adeguamento dei salari per l'anno 2001, non sia conforme all'art. 13 delle condizioni d'impiego. Secondo gli stessi, dall'interpretazione di tale disposizione risulta che l'adeguamento dei salari non potrebbe essere effettuato, come previsto nel metodo di calcolo, in base all'evoluzione media dei salari corrisposti dalle banche di riferimento, ma dovrebbe invece essere stabilito in base all'aumento del costo della vita nel luogo in cui ha sede la BCE, Francoforte sul Meno (Germania) o, più in generale, nel Land dell'Assia (Germania).

36 Infatti, tenuto conto del fatto che l'art. 13 delle condizioni d'impiego non prevede criteri per l'adeguamento dei salari, si dovrebbero applicare in via suppletiva, ai sensi dell'art. 9, lett. c), delle condizioni d'impiego, le disposizioni corrispondenti dello Statuto del personale della Comunità europea (in prosieguo: lo «Statuto»), vale a dire gli artt. 64 e 65 del detto Statuto.

37 I ricorrenti rilevano che l'art. 64, primo comma, dello Statuto prevede che «[a]lla retribuzione del funzionario (...) viene attribuito (...) un coefficiente correttore superiore, inferiore o pari al 100 % in rapporto alle condizioni di vita nelle varie sedi di servizio». Pertanto, così come il coefficiente correttore previsto in tale

disposizione per la retribuzione, l'adeguamento dei salari della BCE dovrebbe tener conto di un indice dei prezzi valevole per una determinata regione geografica, di alcuni aspetti della politica sociale ed economica nonché delle necessità connesse all'assunzione dei dipendenti.

38 Tale interpretazione sarebbe confermata dalla lettera dell'art. 13 delle condizioni d'impiego («adeguamenti generali di salario»), dalla quale risulta che la retribuzione dei diperdenti della BCE dev'essere adeguata in base ad una grandezza determinata («an eine gegebene Größe»). Tale adeguamento dovrebbe essere inoltre applicato a tutto il personale e non potrebbe risultare da un parametro liberamente determinabile dalle parti del contratto di lavoro, ma dovrebbe essere stabilito con riferimento a criteri oggettivi, vale a dire ai criteri menzionati nel punto precedente.

39 Parimenti, secondo i ricorrenti, la loro interpretazione dell'art. 13 delle condizioni d'impiego è avvalorata dalla finalità di tale disposizione, che sarebbe quella di mantenere la capacità della BCE di attirare lavoratori altamente qualificati. Tale finalità sarebbe compromessa se gli adeguamenti della retribuzione restassero inferiori all'evoluzione del costo della vita. Da tali adeguamenti risulterebbe quindi una perdita del potere d'acquisto effettivo del personale della BCE.

40 Di conseguenza, l'art. 13 delle condizioni d'impiego dovrebbe essere interpretato nel senso che esso impone, come minimo, il mantenimento del potere d'acquisto del personale della BCE.

41 Orbene, il costo della vita, e, conseguentemente, il potere d'acquisto, sarebbero fenomeni locali, poiché i dipendenti della BCE vivono nel luogo in cui ha sede la BCE, Francoforte sul Meno, o nelle vicinanze, vale a dire nel Land dell'Assia. Per contro, soltanto una delle banche di riferimento, la banca centrale tedesca, avrebbe sede a Francoforte sul Meno. Inoltre, l'evoluzione dei salari in questa banca non rifletterebbe necessariamente l'aumento del costo della vita nel Land dell'Assia.

42 Le ricorrenti rilevano che il costo della vita nel Land dell'Assia è aumentato, tra il giugno 2000 e il giugno 2001, di circa il 2,7 %. Pertanto, l'adeguamento dei salari della BCE per l'anno 2001 sarebbe rimasto inferiore all'aumento del costo della vita, traducendosi in una perdita del potere d'acquisto effettivo dei suoi dipendenti.

43 In fase di replica, i ricorrenti sostengono inoltre che la mancata considerazione del costo della vita a Francoforte sul Meno comporta una discriminazione in seno al personale della BCE in servizio, rispettivamente, a Francoforte sul Meno e a Washington. Infatti, essi rilevano che, contrariamente a quanto previsto nel metodo di calcolo, la BCE tiene conto dell'evoluzione del potere d'acquisto con riguardo alle retribuzioni del suo personale in servizio a Washington.

44 La convenuta respinge tale argomentazione.

Giudizio del Tribunale

45 Occorre accertare se, ai sensi dell'art. 13 delle condizioni d'impiego, l'adeguamento dei salari poteva essere effettuato, come previsto dal metodo di calcolo, in base all'evoluzione media dei salari corrisposti dalle banche di riferimento o se, come sostengono i ricorrenti, tale adeguamento doveva essere stabilito in base all'aumento del costo della vita nel luogo in cui ha sede la BCE, Francoforte sul Meno, o nel Land dell'Assia.

46 Anzitutto, si ricorda che l'art. 13 delle condizioni d'impiego prevede che il consiglio direttivo adotti, su proposta del comitato esecutivo, gli adeguamenti generali di salario con efficacia a partire dal 1° luglio di ogni anno.

47 Di conseguenza, come giustamente sottolinea la convenuta, l'art. 13 delle condizioni d'impiego non impone alcun criterio per effettuare gli adeguamenti di salario e, in particolare, non prevede che tali adeguamenti debbano tener conto dell'evoluzione del costo della vita nel Land dell'Assia o a Francoforte sul Meno.

48 L'art. 13 delle condizioni d'impiego ha pertanto conferito al consiglio direttivo, in tale contesto, un largo margine di discrezionalità che può essere sanzionato dal Tribunale soltanto in presenza di un errore manifesto o di uno sviamento di potere (v., in tal senso, sentenza del Tribunale 7 dicembre 1995, cause riunite T-544/93 e T-566/93, Racc. PI pagg. I-A-271 e II-815, punto 56).

49 Orbene, nel prevedere, nel metodo di calcolo, l'adeguamento dei salari in base all'evoluzione media dei salari corrisposti dalle banche di riferimento, il consiglio direttivo ha stabilito criteri oggettivamente giustificabili, la cui opportunità non può essere messa in dubbio dal giudice comunitario. Infatti, occorre ricordare che, in conformità all'art. 107, n. 1, CE, le banche centrali nazionali e la BCE compongono il SEBC e, ai sensi dell'art. 3 dello statuto della BRI del 20 gennaio 1930, come modificato l'8 gennaio 2001, la missione principale della BRI è quella di garantire la cooperazione tra le banche centrali nazionali.

50 Contrariamente a quanto sostengono i ricorrenti (v. il precedente punto 36), anche se l'art. 13 delle condizioni d'impiego non prevede criteri per l'adeguamento dei salari, non si devono applicare in via suppletiva gli artt. 64 e 65 dello Statuto. Infatti, ai sensi dell'art. 9, lett. c), delle condizioni d'impiego, devono essere applicati, in tali casi, i principi generali di diritto comuni agli Stati membri, i principi generali del diritto comunitario e le norme contenute nei regolamenti e nelle direttive riguardanti la politica sociale indirizzate agli Stati membri. Orbene, i ricorrenti non sostengono nemmeno che gli artt. 64 e 65 dello Statuto ricadano in una delle categorie menzionate nell'art. 9, lett. c), delle condizioni d'impiego.

51 Anche supponendo che si debba ricorrere, per l'interpretazione dell'art. 13 delle condizioni d'impiego, agli artt. 64 e 65 dello Statuto, si deve ricordare che il fine dello Statuto, in materia di retribuzioni dei dipendenti, è in particolare quello di garantire a tutti i dipendenti lo stesso potere d'acquisto, qualunque sia la loro sede di servizio, in conformità al principio di parità di trattamento (sentenza Abello e a./Commissione, cit. al precedente punto 48). Ora, contrariamente alle istituzioni e agli organi comunitari cui si applica lo Statuto, attualmente i dipendenti della BCE sono in servizio, per la loro quasi totalità, presso la sede di tale istituzione a Francoforte sul Meno.

52 Inoltre, come indica giustamente la convenuta, il metodo di calcolo tiene conto, in una certa misura, del criterio dell'evoluzione del costo della vita, anche se su una scala geografica più ampia e in modo indiretto, tenendo conto dell'adeguamento dei salari nelle banche di riferimento.

53 Di conseguenza, senza che sia necessario valutare le argomentazioni delle parti relative alla scelta dei dati di base riguardanti l'evoluzione del costo della vita nel Land dell'Assia, il motivo che si basa sulla violazione dell'art. 13 delle condizioni d'impiego dev'essere respinto.

54 Nonostante le ricorrenti abbiano sostenuto, nell'ambito di tale motivo, che la BCE riserva un diverso trattamento ai suoi dipendenti in servizio a Washington, — dove una rappresentanza della BCE occupa tre dipendenti a tempo indeterminato — rispetto ai suoi dipendenti in servizio presso la sede, si deve ricordare che ai sensi dell'art. 48, n. 2, del regolamento di procedura del Tribunale, la deduzione di motivi nuovi in corso di causa è vietata, a meno che essi si basino su elementi di diritto e di fatto emersi durante il procedimento.

Poiché i ricorrenti non hanno neanche sostenuto che, in sostanza, nell'invocare la violazione del principio di non discriminazione si sarebbero basati su elementi di diritto e di fatto emersi nel corso del procedimento, tale motivo dev'essere dichiarato irricevibile.

Sugli altri capi della domanda

55 Con i capi della domanda secondo e terzo (v. precedente punto 10), i ricorrenti chiedono al Tribunale di condannare la convenuta, da un lato, a inviare ai ricorrenti buste paga relative al mese di luglio 2001 stabilite in base ad un adeguamento annuo delle retribuzioni di almeno il 2,7 % o ad un adeguamento corrispondente a quello stabilito dalla sentenza del Tribunale nella presente causa e, dall'altro, a corrispondere ai ricorrenti l'importo risultante dalla differenza tra la retribuzione determinata secondo le modalità definite dal secondo capo delle conclusioni e la retribuzione effettivamente versata.

56 Al riguardo, risulta dall'art. 42, secondo comma, delle condizioni d'impiego che la competenza del Tribunale, nell'ambito delle controversie tra la BCE e i suoi agenti, è limitata all'esame della legittimità del provvedimento o della decisione, a meno che la controversia non sia di natura finanziaria, nel qual caso il Tribunale ha una competenza estesa anche al merito. Per contro, il Tribunale non è competente ad effettuare accertamenti o a rivolgere ingiunzioni alla BCE (ordinanza del Tribunale 24 ottobre 2000, causa T-27/00, Comitato del personale della BCE e a./BCE, Racc. PI pagg. I-A-217 e II-987, punto 37, e ordinanza del presidente della Terza Sezione del Tribunale 28 giugno 2001, causa T-20/01, Cerafogli e a./BCE, Racc. PI pagg. I-A-147 e II-675, punti 80 e 81; sentenza del Tribunale 18 ottobre 2001, causa T-333/99, X/BCE, Racc. pag. II-3021, punto 48).

57 Nel caso di specie, anche se i capi delle conclusioni sono formulati come domande dirette ad ottenere l'invio di ingiunzioni alla convenuta, essi possono essere intesi nel senso che i ricorrenti chiedono al Tribunale di fare uso della sua competenza di merito, in modo che esso condanni la convenuta a corrispondere ai ricorrenti gli importi risultanti dal giudizio che egli avrà formulato nell'ambito del suo esame del ricorso di annullamento.

58 Tuttavia, tenuto conto che il secondo motivo, relativo all'illegittimità del metodo stesso, va respinto, devono essere altresì respinte le presenti domande.

59 In considerazione di quanto precede, tenuto conto che la BCE ha omesso di consultare il comitato del personale al momento dell'adozione di tale adeguamento, le decisioni contenute nelle buste paga inviate ai ricorrenti per il mese di luglio 2001, in quanto attuano l'adeguamento dei salari per l'anno 2001, devono essere annullate.

Sulle spese

60 Ai sensi dell'art. 87, n. 2, del regolamento di procedura la parte soccombente è condannata alle spese, se ne è stata fatta domanda. Poiché la ricorrente ne ha fatto domanda e la convenuta è soccombente, quest'ultima dev'essere condannata a sopportare tutte le spese.

Per questi motivi,

IL TRIBUNALE (Terza Sezione)

dichiara e statuisce:

1) Le decisioni contenute nelle buste paga relative al mese di luglio 2001, inviate il 13 luglio 2001 ai ricorrenti, agenti della Banca centrale europea (BCE), sono annullate in quanto la BCE ha omesso di consultare il comitato del personale in occasione dell'adozione dell'adeguamento dei salari per l'anno 2001.

2) Il ricorso è respinto per il resto.

3) La Banca centrale europea è condannata alle spese.

Azizi Jaeger Forwood

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 20 novembre 2003.

Il cancelliere

H. Jung

Il presidente

J. Azizi