Raccolta della giurisprudenza

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE
MACIEJ SZPUNAR
presentate il 12 gennaio 2023 [1]

Causa C-513/21 P

DI
contro

Banca centrale europea

«Impugnazione – Personale della Banca centrale europea (BCE) – Condizioni di impiego – Autorità competente – Delega – Procedimento disciplinare – Risoluzione del contratto di lavoro del ricorrente – Ricorso di annullamento e per risarcimento danni»

I. Introduzione

1. Con la sua impugnazione, DI chiede l'annullamento della sentenza del Tribunale dell'Unione europea del 9 giugno 2021, DI/BCE (T-514/19; in prosieguo: la «sentenza impugnata», EU:T:2021:332), che respinge il suo ricorso fondato sull'articolo 270 TFUE e sull'articolo 50 bis dello Statuto della Corte di giustizia dell'Unione europea, con cui egli intendeva ottenere, in primo luogo, l'annullamento della decisione della Banca centrale europea (BCE) del 7 maggio 2019 recante licenziamento del ricorrente senza preavviso per motivi disciplinari (in prosieguo: la «decisione di licenziamento») e della decisione della BCE del 25 giugno 2019 recante diniego di riaprire il procedimento (in prosieguo, unitamente alla decisione di licenziamento: le «decisioni controverse»), in secondo luogo, che fosse disposta la sua reintegrazione con efficacia dall' 11 maggio 2019 e, in terzo luogo, il risarcimento del danno morale che egli asseriva di aver subìto a seguito delle decisioni controverse e a causa della durata del procedimento disciplinare.

2. Conformemente alla richiesta della Corte, le presenti conclusioni si limiteranno all'analisi del primo motivo di impugnazione. Detto motivo verte su un errore di diritto in cui sarebbe incorso il Tribunale respingendo uno dei motivi del ricorso di annullamento, concernente l'incompetenza dell'autore delle decisioni controverse.

3. Sostanzialmente, con il suo primo motivo, il ricorrente sostiene che, in base alla normativa applicabile nel caso di specie, le decisioni controverse avrebbero dovuto essere adottate da un delegato che agisse per conto di un delegante, mentre, nella specie, dette decisioni sono state adottate dal delegante stesso. Tale motivo offre alla Corte l'occasione di occuparsi del sistema di autorizzazione posto in essere in seno alla BCE e, in termini più generali, della problematica di una delega intra-istituzionale in materia di gestione del personale.

[1] Lingua originale: il francese.

II. Contesto normativo

A. Statuto del SEBC

4. Il protocollo (n. 4) sullo statuto del Sistema europeo di banche centrali e della Banca centrale europea (SEBC), allegato al Trattato UE e al Trattato FUE (in prosieguo: lo «statuto del SEBC») dispone, al suo articolo 12.3, quanto segue:

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

5. Ai sensi dell'articolo 36.1 dello statuto del SEBC:

«Il consiglio direttivo, su proposta del comitato esecutivo, stabilisce le condizioni di impiego dei dipendenti della BCE».

B. Condizioni di impiego

6. Sul fondamento dell'articolo 36.1 dello statuto del SEBC, il consiglio direttivo ha adottato la decisione del 9 giugno 1998 relativa all'adozione delle condizioni di impiego del personale della Banca centrale europea, modificata il 31 marzo 1999[2]. Le condizioni di impiego, nella versione applicabile ai fatti controversi (in prosieguo: le «condizioni di impiego»), prevedono, al proprio articolo 44, quanto segue:

«Le seguenti sanzioni disciplinari possono essere adottate, a seconda dei casi, nei confronti di membri del personale o di ex membri del personale cui si applicano le presenti condizioni di impiego, i quali, intenzionalmente o per negligenza, vengano meno ai loro obblighi professionali:

(...)

ii) il comitato esecutivo può inoltre imporre una delle seguenti sanzioni:

(...)

– il licenziamento con o senza preavviso (...);

– la soppressione totale o parziale, temporanea o permanente, del diritto di un membro del personale titolare di una pensione di vecchiaia o di un'indennità di invalidità, di beneficiare di una siffatta pensione o indennità (...)

(...)».

C. Regolamento interno

7. Sul fondamento dell'articolo 12.3 dello statuto del SEBC, il consiglio direttivo ha adottato il regolamento interno della BCE (in prosieguo: il «regolamento interno»).

[2] GU 1999, L 125, pag. 32.

8. L'articolo 10.2 di detto regolamento interno prevede che tutte le unità operative della BCE sono poste sotto la direzione del comitato esecutivo.

9. L'articolo 21 di detto regolamento, recante il titolo «Condizioni di impiego», disponeva, nella sua versione applicabile fino al 2004, che in seguito non è stata oggetto di modifiche sostanziali tali da incidere sul ragionamento esposto nelle presenti conclusioni, quanto segue:

«21.1. I rapporti di lavoro fra la BCE e il proprio personale sono determinati dalle condizioni di impiego e dalle norme sul personale.

21.2. Le condizioni di impiego sono approvate e modificate dal consiglio direttivo su proposta del comitato esecutivo. Il consiglio generale è consultato in base alla procedura prevista nel presente regolamento interno.

21.3. Le condizioni di impiego vengono attuate dalle norme sul personale, le quali sono adottate e modificate dal comitato esecutivo.

21.4. Il comitato del personale è consultato prima dell'adozione di nuove condizioni di impiego o di nuove norme sul personale. Il suo parere è presentato, rispettivamente, al consiglio direttivo o al comitato esecutivo».

D. Norme applicabili al personale

10. Sul fondamento dell'articolo 21.3 del regolamento interno e dell'articolo 9, lettera a), delle condizioni di impiego, il comitato esecutivo della BCE ha adottato le «European Central Bank Staff Rules» (in prosieguo: le «norme sul personale»), il cui articolo 8.3.17 così dispone:

«Il responsabile generale dei servizi, agendo per conto del comitato esecutivo, per i membri del personale inquadrati nel grado di retribuzione I o in un grado inferiore, o il comitato esecutivo per i membri del personale inquadrati in un grado di retribuzione superiore al grado I decide la sanzione disciplinare più appropriata (...)».

III. Fatti

11. I fatti all'origine della controversia sono stati esposti ai punti da 1 a 26 della sentenza impugnata nei seguenti termini:

«1. Il ricorrente, DI, è entrato a far parte del personale della [BCE] nel 1999 (...).

2. Con diverse note succedutesi dal 13 dicembre 2013 al 23 novembre 2015, la società che gestisce il regime di assicurazione sanitaria della BCE (in prosieguo: la "società A") ha informato quest'ultima di due ordini di fatti. Da un lato, il ricorrente le avrebbe irregolarmente presentato per il rimborso talune fatture per trattamenti di fisioterapia, mentre queste ultime sarebbero state emesse da B, un'estetista, e, dall'altro, le avrebbe altresì richiesto il rimborso di false ricevute per spese farmaceutiche.

(...)

4. Con decisione del 21 ottobre 2014, il comitato esecutivo della BCE ha deciso di sospendere il ricorrente dalle sue funzioni e di trattenere, per un periodo massimo di quattro mesi, il 30% della sua retribuzione di base a partire dal mese di novembre 2014. Tale decisione era motivata dalle informazioni fornite dalla società A e dalla necessità di preservare l'indagine penale e le conseguenze disciplinari.

(...)

6. Dopo aver ascoltato il ricorrente il 3 febbraio 2016, la direzione generale (DG) "Risorse umane, bilancio e organizzazione" della BCE ha redatto, l'8 settembre 2016, una "relazione su un eventuale inadempimento degli obblighi professionali" (in prosieguo: la "relazione n. 1"), ai sensi dell'articolo 8.3.2 delle norme applicabili al personale]. Tale relazione prendeva in considerazione due ordini di fatti a carico del ricorrente. In primo luogo, dal 12 novembre 2009 al 29 settembre 2014, il ricorrente avrebbe presentato alla società A 86 fatture relative a sedute di fisioterapia prestate da B a sua moglie, ai loro figli, nonché a lui stesso per un importo di EUR 61 490, di cui avrebbe ottenuto un rimborso a concorrenza di EUR 56 041,09, mentre B non era fisioterapista, bensì estetista. In secondo luogo, tra febbraio 2009 e settembre 2013, il ricorrente avrebbe altresì presentato in modo fraudolento alla società A ricevute di farmacie manoscritte per un importo totale di EUR 21 289,08, di cui essa avrebbe rimborsato EUR 19 427,86.

(...)

8. Il 18 novembre 2016 il [responsabile] generale dei servizi della BCE "agendo [per conto] del comitato esecutivo" ha avviato un procedimento disciplinare nei confronti del ricorrente per una presunta violazione dei suoi obblighi professionali che richiedeva il deferimento al comitato disciplinare e ha chiesto a quest'ultimo di esprimere un parere ai sensi dell'articolo 8.3.15 delle norme applicabili al personale. Tale procedimento, aperto in considerazione della relazione n. 1, verteva sui fatti relativi alle fatture per trattamenti di fisioterapia e alle ricevute di farmacie.

9. Il comitato disciplinare ha scambiato diverse lettere con il ricorrente e l'ha ascoltato il 13 febbraio 2017.

10. Il 5 settembre 2017 la DG "Risorse umane, bilancio e organizzazione" della BCE ha redatto una seconda "relazione su un eventuale inadempimento degli obblighi professionali" ai sensi dell'articolo 8.3.2 delle norme applicabili al personale (in prosieguo: la "relazione n. 2"). Tale relazione riguardava fatture per prestazioni di sostegno scolastico a beneficio dei due figli del ricorrente di cui quest'ultimo aveva chiesto il rimborso ai sensi dell'articolo 3.8.4 delle norme applicabili al personale nel 2010, nel 2012 e nel 2014 e, nuovamente, nel gennaio 2017. Secondo tale relazione, sussisteva un ragionevole sospetto che le fatture emesse dall'erogatrice delle ripetizioni C per il sostegno scolastico non fossero veritiere e autentiche.

11. Alla luce della relazione n. 2, il [responsabile] generale dei servizi, "agendo [per conto] del comitato esecutivo", ha deciso, il 19 settembre 2017, di estendere a tali fatti il mandato del comitato disciplinare.

(...)

13. Il comitato disciplinare ha ascoltato il ricorrente e sua moglie il 17 ottobre 2017.

(...)

15. L'11 aprile 2018 il comitato disciplinare ha emesso il proprio parere. Innanzitutto, esso ha ritenuto che la non autenticità delle fatture per trattamenti di fisioterapia non fosse sufficientemente dimostrata, ma che il ricorrente sapesse che B non era una fisioterapista, bensì un'estetista, o che quantomeno avrebbe dovuto interrogarsi sulla sua qualifica. Inoltre, il comitato disciplinare ha ritenuto che neppure i fatti all'origine delle censure relative alla presentazione delle ricevute farmaceutiche e alle fatture per prestazioni di sostegno scolastico fossero sufficientemente dimostrati e che occorresse chiudere il procedimento a tale proposito, con riserva di riaprirlo nel caso in cui fossero state prodotte nuove prove. Alla luce di quanto precede, il comitato disciplinare ha raccomandato che fosse inflitta al ricorrente una sanzione consistente in una riduzione temporanea di stipendio di EUR 400 mensili su un periodo di dodici mesi.

16. Dopo che il ricorrente aveva presentato le sue osservazioni sul parere del comitato disciplinare dell'11 aprile 2018, il [responsabile] generale dei servizi gli ha notificato una decisione del comitato esecutivo del 10 luglio 2018 di esercitare esso stesso, nel caso di specie, il potere disciplinare (in prosieguo: la "decisione del 10 luglio 2018").

17. Il [responsabile] generale dei servizi ha successivamente notificato al ricorrente un progetto di decisione del comitato esecutivo diretto a licenziarlo senza preavviso. Ne è seguito uno scambio di corrispondenza.

18. Il 7 maggio 2019 il comitato esecutivo ha deciso di licenziare il ricorrente senza preavviso [con la decisione di licenziamento].

(...)

25. Con lettera del 12 giugno 2019, il ricorrente ha informato il [responsabile] generale dei servizi dell'esito del procedimento avviato [da un'autorità nazionale] in merito alle fatture per prestazioni di sostegno scolastico e ha chiesto che la BCE rivedesse la sua decisione di licenziamento.

26. Con lettera del 26 giugno 2019 il [responsabile] generale dei servizi ha informato il ricorrente della decisione del comitato esecutivo del precedente 25 giugno di non riaprire il procedimento disciplinare (...)».

IV. Procedimento dinanzi al Tribunale e sentenza impugnata

12. Con atto introduttivo depositato presso la cancelleria del Tribunale il 18 luglio 2019, il ricorrente ha proposto un ricorso diretto a ottenere l'annullamento delle decisioni controverse, la propria reintegrazione e il risarcimento del danno morale.

13. A sostegno della sua domanda di annullamento, il ricorrente ha invocato nove motivi, enumerati dal Tribunale come integranti dieci motivi. Il primo motivo verte sull'incompetenza dell'autore delle decisioni impugnate.

14. Sostanzialmente, come sintetizzato dal Tribunale ai punti 43, 44 e 47 della sentenza impugnata, il ricorrente ha sostenuto che la revoca della delega al responsabile generale dei servizi, risultante dalla decisione del 10 luglio 2018, richiedeva la previa consultazione del comitato del personale. In mancanza di una siffatta consultazione, detta decisione sarebbe irregolare, con la conseguenza che il comitato esecutivo avrebbe adottato la decisione di licenziamento in luogo dell'autorità legittimamente competente.

15. Più nello specifico, in primo luogo, il ricorrente ha fatto valere che la decisione del 10 luglio 2018 costituiva una modifica delle norme sul personale e che una siffatta modifica richiedeva la consultazione del comitato del personale conformemente all'articolo 21 del regolamento interno e al principio del parallelismo delle procedure. In secondo luogo, il ricorrente ha sostenuto che, pur essendo l'unico soggetto interessato dalla decisione del 10 luglio 2018, la possibilità per il comitato esecutivo di avocare a sé casi individuali ha come conseguenza che l'articolo 8.3.17 di dette norme non può essere considerato come una disposizione definitiva, ma deve essere inteso come una disposizione modificabile a piacimento dalla BCE. Orbene, in materia disciplinare, la certezza del diritto e la pubblicità sarebbero indispensabili. In tali circostanze, il ricorrente ritiene che la consultazione del comitato del personale avrebbe presentato un'utilità.

16. Il Tribunale ha respinto detto motivo come infondato per le ragioni illustrate ai punti da 44 a 52 della sentenza impugnata. Infatti, in un primo momento, il Tribunale ha constatato che la decisione del 10 luglio 2018 aveva una portata individuale e non comportava una modifica delle norme sul personale, la quale avrebbe richiesto, nell'interesse della certezza del diritto e della pubblicità, la consultazione del comitato del personale. In un secondo momento, il Tribunale ha osservato, anzitutto, che, affidando al responsabile generale dei servizi il compito di adottare decisioni individuali di licenziamento «per conto del comitato esecutivo», l'articolo 8.3.17 di dette norme si inseriva nell'ampio potere discrezionale di cui le istituzioni dell'Unione dispongono, sul piano interno, per organizzarsi, e che il principio di certezza del diritto non ostava a che le decisioni del responsabile generale dei servizi in materia esprimano quelle del comitato esecutivo, che ne assume pienamente la responsabilità e al quale sono giuridicamente imputabili. Il Tribunale ha poi osservato che detto articolo era pubblicato e che la BCE aveva giustificato la scelta di non rendere pubblica la decisione del 10 luglio 2018 nell'interesse del ricorrente, che ne aveva ricevuto notifica. Infine, il Tribunale ha aggiunto che il ricorrente non era stato privato di alcuna garanzia, posto che l'esercizio collegiale di una competenza offre, in linea di principio, una protezione maggiore.

V. Procedimento dinanzi alla Corte e conclusioni delle parti

17. Il ricorrente chiede alla Corte di annullare la sentenza impugnata e le decisioni controverse e, in ogni caso, di condannare la BCE a risarcire il danno morale a lui cagionato, valutato in EUR 20 000, oltre a condannare la BCE alle spese sostenute dinanzi al Tribunale e alla Corte.

18. La BCE chiede alla Corte di respingere integralmente l'impugnazione e di condannare il ricorrente alle spese.

VI. Analisi

19. Con il suo primo motivo, il ricorrente contesta le considerazioni del Tribunale contenute nei punti da 44 a 52 della sentenza impugnata.

20. Il Tribunale ha sostanzialmente ritenuto che, in forza dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, il comitato esecutivo fosse competente ad adottare le decisioni controverse. Il ricorrente sostiene che così non è, in quanto la decisione del 10 luglio 2018, essendo stata adottata senza la previa consultazione del comitato del personale, non ha inciso sulla ripartizione delle competenze in seno alla BCE e, di conseguenza, solo il responsabile generale dei servizi era competente ad adottare le decisioni controverse.

21. Nel suo controricorso e nella sua controreplica, la BCE solleva dubbi quanto alla ricevibilità del primo motivo di impugnazione e ritiene, in ogni caso, che detto motivo sia infondato.

A. Sulla ricevibilità

22. A parere della BCE, il primo motivo non individua con sufficiente precisione le parti della motivazione della sentenza impugnata oggetto di contestazione e si limita a riproporre il punto di vista esposto dal ricorrente dinanzi al Tribunale.

23. Inoltre, la BCE osserva che dall'argomento dedotto dal ricorrente, secondo cui la decisione del 10 luglio 2018 avrebbe modificato le norme sul personale, non emergerebbe chiaramente se esso verta su una questione di diritto o di fatto.

24. Più precisamente, la BCE rileva che il Tribunale ha constatato, ai punti 45 e 51 della sentenza impugnata, che «la decisione del 10 luglio 2018 non ha abrogato l'articolo 8.3.17 delle norme applicabili al personale» e che «[detta decisione] non comporta una modifica delle norme applicabili al personale». A tal proposito, secondo la BCE, il ricorrente sosterrebbe nella propria impugnazione che dette constatazioni del Tribunale costituiscono elementi di fatto. Nel farlo, la BCE si riferisce a un passaggio dell'impugnazione secondo cui «è *un fatto* che la decisione del 10 luglio 2018 ha modificato l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale» [3]. La BCE dichiara di condividere tale affermazione e osserva che l'argomento del ricorrente, secondo cui le norme sul personale sarebbero state modificate, risulta, pertanto, irricevibile.

25. Tuttavia, occorre osservare, anzitutto, che nell'esposizione del suo primo motivo, il ricorrente identifica i punti contestati della sentenza impugnata e illustra le ragioni per cui essi sono, a suo avviso, viziati da un errore di diritto. Come esposto nell'analisi nel merito che segue, questi due aspetti sono sufficientemente chiari e precisi da consentire alla Corte di pronunciarsi sull'impugnazione.

26. Il primo motivo verte, inoltre, su un errore di diritto che il Tribunale avrebbe commesso nell'interpretazione e nell'applicazione del diritto dell'Unione, errore che avrebbe indotto il Tribunale a ritenere che il comitato esecutivo fosse competente ad adottare le decisioni controverse e a respingere uno dei motivi del ricorso di annullamento, relativo all'incompetenza dell'autore di dette decisioni. Secondo una giurisprudenza costante, in un siffatto caso, i punti di diritto esaminati in primo grado possono essere di nuovo discussi nel corso di un'impugnazione. Infatti, se un ricorrente non potesse basare, in tal modo, l'impugnazione su motivi e argomenti già dedotti dinanzi al Tribunale, il procedimento di impugnazione sarebbe parzialmente privato del suo significato [4].

[3] Il corsivo è mio e intende rispecchiare la sottolineatura operata dalla BCE nel suo controricorso.

[4] V. sentenza del 23 novembre 2021, Consiglio/Hamas (C-833/19 P, EU:C:2021:950, punto 53 e giurisprudenza citata).

27. Infine, contrariamente a quanto sembra suggerire la BCE, l'identificazione della natura giuridica di un atto dell'amministrazione e la determinazione degli effetti da esso prodotti rientrano in una questione di diritto. Ciò vale a maggior ragione quando detto atto può determinare, come dedotto dal ricorrente, la modifica di norme applicabili nel caso di specie.

28. Il primo motivo di impugnazione è pertanto ricevibile.

B. Nel merito

1. Argomenti delle parti

29. A sostegno del suo primo motivo, il ricorrente invoca, nel merito, tre argomenti, di cui la BCE contesta la fondatezza.

30. Al fine di contestualizzare gli argomenti sollevati da dette parti, devo osservare che, come risulta dalla decisione del 10 luglio 2018, il comitato esecutivo ha deciso di intervenire nel quadro del procedimento sfociato nell'adozione delle decisioni controverse poiché, da un lato, detto organo decisionale era già intervenuto in tale procedimento all'atto dell'adozione della decisione del 21 ottobre 2014[5] e, dall'altro, in ragione del carattere sensibile della questione («sensitivity of the matter»).

31. A tal proposito, il ricorrente sostiene, in primo luogo, che la decisione del 10 luglio 2018 ha modificato l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale. A suo parere, con detta decisione, il comitato esecutivo cercava di revocare la delega conferita al responsabile generale dei servizi ai fini della trattazione del procedimento disciplinare a suo carico. Egli riconosce che detta modifica era limitata soltanto a lui e che, sotto questo profilo, può essere considerata come un atto individuale. Tuttavia, il ricorrente sostiene che si trattava, nello stesso tempo, della modifica di un atto generale, vale a dire delle norme sul personale. La duplice natura della decisione del 10 luglio 2018 comporterebbe l'obbligo di consultare il comitato del personale.

32. A parere della BCE, il ricorrente sbaglia ad interpretare l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale nel senso che esso trasferisce al responsabile generale dei servizi la competenza definitiva e irrevocabile del comitato esecutivo, con la conseguenza che quest'ultimo dovrebbe modificare detta disposizione qualora intendesse esercitare esso stesso la competenza in questione. Infatti, la disposizione di cui trattasi contemplerebbe non una «delega di competenza», che impone un recupero della competenza, bensì piuttosto un'«autorizzazione»[6], dal momento che la sua formulazione indica chiaramente che il comitato esecutivo non ha attribuito al responsabile generale dei servizi alcuna competenza personale e quindi esclusiva. Il comitato esecutivo non avrebbe modificato la suddetta disposizione, ma si sarebbe limitato ad applicare il suo contenuto intrinseco, esercitando la propria competenza in un caso specifico.

[5] Tale decisione è stata adottata prima dell'istituzione della funzione del responsabile generale dei servizi presso la BCE. Infatti, come osservato dal ricorrente nel suo ricorso dinanzi al Tribunale, la funzione del responsabile generale dei servizi è stata creata sulla base della decisione del comitato esecutivo del 4 agosto 2015 [decision of the European Central Bank of 4 August 2015 amending the European Central Bank Staff Rules as regards the selection and appointment of the Chief Services Officer (ECB/2015/Np18)]. Ai sensi del suo articolo 2, detta decisione è entrata in vigore solo il 1º settembre 2015.

[6] La BCE si riferisce, a questo riguardo, alle sentenze del 26 maggio 2005 (C-301/02 P; in prosieguo: la «sentenza Tralli/BCE», EU:C:2005:306, punto 60) e del 22 novembre 2018, Janssen-Cases/Commissione (T-688/16, EU:T:2018:822, punto 31). Essa ne deduce che una delega di competenza costituisce un atto che priva l'autorità delegante della competenza trasferita all'autorità delegata, mentre un'«autorizzazione» non produce un tale effetto.

33. In secondo luogo, il ricorrente osserva che l'idea che il comitato esecutivo possa modificare a titolo individuale la disposizione di cui all'articolo 8.3.17 delle norme sul personale e revocare le competenze attribuite al responsabile generale dei servizi implica che la ripartizione delle competenze in seno alla BCE non è chiaramente definita, con conseguente mancato rispetto del principio di certezza del diritto e delle norme di buona amministrazione. Il fatto che il ricorrente sia stato informato della decisione del 10 luglio 2018 non sarebbe sufficiente a sanare tale situazione. Il ricorrente osserva che la sentenza Kuchta/BCE[7], citata al punto 50 della sentenza impugnata, impone una duplice condizione, vale a dire che la ripartizione delle competenze in seno alla BCE sia, da un lato, chiaramente definita e, dall'altro, debitamente pubblicata.

34. A questo proposito, la BCE sostiene che, tenuto conto della formulazione e dell'obiettivo dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, il fatto che il comitato esecutivo decida, in un determinato caso, di esercitare la competenza non è una circostanza imprevedibile. Nella specie, detta decisione si spiegherebbe con la partecipazione del comitato esecutivo alla sospensione del ricorrente e con il carattere sensibile della questione. Una siffatta decisione sarebbe parimenti necessaria in caso di assenza, di impedimento o di conflitto di interessi del responsabile generale dei servizi. Il punto di vista del ricorrente contrasterebbe con l'esigenza di garantire, in termini generali, la continuità amministrativa.

35. In terzo luogo, il ricorrente sostiene che la sentenza impugnata è viziata da un errore di diritto nella misura in cui il Tribunale ha ritenuto che il ricorrente non fosse stato privato di alcuna garanzia. Egli ammette che la collegialità integra una garanzia di imparzialità, «ma non tutte le garanzie». In tale contesto, al punto 14 dell'impugnazione, il ricorrente osserva di aver già spiegato perché la consultazione del comitato del personale «avrebbe potuto incidere» sulla sua posizione, senza tuttavia illustrare tali ragioni nell'impugnazione[8].

36. Nella sua controreplica, la BCE osserva che il ricorrente non ha sostenuto che, all'atto di adottare la decisione di licenziamento, il comitato esecutivo gli avrebbe riconosciuto garanzie ridotte e rileva altresì che, anche ammettendo che il comitato fosse incompetente, ciò non comporterebbe la nullità di pieno diritto della decisione di cui trattasi. A questo proposito, la BCE richiama la giurisprudenza del Tribunale secondo cui la decisione adottata da un'autorità incompetente in ragione del mancato rispetto delle regole di ripartizione dei poteri ad essa devoluti può essere annullata solo se il mancato rispetto di tali regole lede una delle garanzie riconosciute ai funzionari dallo Statuto dei funzionari dell'Unione europea o le norme di buona amministrazione in materia di gestione del personale[9].

2. Analisi

37. Per poter prendere posizione sul primo motivo di impugnazione, occorre determinare, anzitutto, se, nella vigenza delle norme sul personale, il comitato esecutivo fosse competente a stabilire la sanzione disciplinare per i membri del personale inquadrati nel grado di retribuzione I

7 Sentenza del 9 luglio 2008 (F-89/07, EU:F:2008:97).

8 A questo proposito, devo osservare che il ricorrente si limita a far valere, al punto 10 della sua impugnazione, che una «valutazione giuridica» nel senso che il comitato esecutivo non era tenuto a consultare il comitato del personale, priva l'obbligo di consultazione del suo contenuto e può sfociare in abusi e sviamenti della procedura. Il punto 14 dell'impugnazione sembra, inoltre, dover essere letto congiuntamente al punto 7 della medesima, in cui il ricorrente dichiara di aver spiegato perché vantasse un interesse alla consultazione del comitato del personale. Al punto 7 dell'impugnazione, il ricorrente cita anche il punto 18 della sua replica dinanzi al Tribunale in cui sosteneva di avere un interesse a che il comitato del personale fosse consultato prima di una «modifica della delega».

9 Nella sua controreplica, la BCE cita le sentenze del 7 febbraio 2007, Caló/Commissione (T-118/04 e T-134/04, EU:T:2007:37, punti 67 e 68); del 17 novembre 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, non pubblicata, EU:T:2017:817, punto 52), e del 19 dicembre 2019, XG/Commissione (T-504/18, EU:T:2019:883, punto 93).

o in un grado inferiore. A tal fine, occorre verificare se, come sostiene il ricorrente nell'ambito del suo primo argomento, in forza dell'articolo 8.3.17 di dette norme, il comitato esecutivo si sia privato di una parte del suo potere decisionale a favore del responsabile generale dei servizi o se, come sostiene la BCE, il comitato esecutivo stesso potesse adottare le decisioni controverse senza la partecipazione del responsabile generale dei servizi. Nel farlo, mi soffermerò sulla questione se la ripartizione delle competenze in seno alla BCE risponda ai requisiti fissati dalla giurisprudenza quanto a chiarezza («chiaramente definita») e a trasparenza («debitamente pubblicata»), posto che detta questione è stata sollevata dal ricorrente nel suo secondo argomento invocato a sostegno del primo motivo di impugnazione.

38. Solo laddove si considerasse che il comitato esecutivo non era competente ad adottare le decisioni controverse, si renderebbe necessario verificare, in un secondo momento, se la decisione del 10 luglio 2018, adottata senza previa consultazione del comitato del personale, abbia validamente inciso sulla ripartizione delle competenze in seno alla BCE per quanto attiene all'adozione di una sanzione disciplinare nei confronti di un membro del personale da parte del comitato esecutivo senza la partecipazione del responsabile generale dei servizi.

39. In caso negativo, in terza battuta, occorrerebbe esaminare se, alla luce della giurisprudenza citata al paragrafo 36 delle presenti conclusioni, le decisioni controverse, viziate da difetto di competenza, debbano necessariamente essere annullate.

a) Osservazioni preliminari sulle deleghe intra-istituzionali

40. Nell'ordinamento giuridico dell'Unione, la problematica della «delega» di poteri o di competenze, in senso lato [10], è da tempo dibattuta e ha dato origine a una voluminosa giurisprudenza, accompagnata da un vasto corpus di interventi dottrinali. Gli sforzi a livello sia giurisprudenziale che dottrinale si sono concentrati inizialmente sulle situazioni riguardati una «delega» rilasciata tra le istituzioni dell'Unione o da parte di una di esse a favore di un soggetto esterno [11].

41. Tuttavia, nel caso di specie, non si tratta di una delega interistituzionale o di una delega rilasciata a favore di un soggetto esterno alla BCE. Infatti, la «delega» di cui al primo motivo di impugnazione ha carattere intra-istituzionale e riguarda l'adozione della decisione nei confronti del personale dell'istituzione interessata. Pertanto, si pone la questione se, e, se del caso, in quale misura, la giurisprudenza relativa alle deleghe interistituzionali possa essere trasposta alle deleghe intra-istituzionali.

42. In dottrina, gli autori osservano che, trattandosi di deleghe rilasciate in seno alle istituzioni dell'Unione, la Corte ha adottato un approccio meno rigoroso rispetto a quello accolto con riferimento alla delega di poteri tra istituzioni [12], cosicché le deleghe intra-istituzionali sono soggette solo in parte alle limitazioni e ai principi applicabili alle deleghe interistituzionali [13].

[10] L'ordinamento giuridico dell'Unione non contiene alcuna definizione della nozione di «delega» per quanto attiene alle competenze o ai poteri ed è stata la dottrina ad assumersi il compito di fornire tale definizione. V., in tal senso, Lenaerts, K., «Regulating the Regulatory Process: "Delegation of Powers" in the European Community», *European Law Review*, 1993, 18(1), pag. 24. Posto che una siffatta delega può assumere forme diverse ed essere finalizzata al conseguimento di obiettivi differenti, la sua definizione deve necessariamente, per poter coprire tutte le fattispecie, essere sufficientemente ampia e generale.

[11] V., segnatamente, sentenza del 13 giugno 1958, Meroni/Alta Autorità (9/56, EU:C:1958:7).

[12] V. Tridimas, T., «Community Agencies, Competition Law, and ECSB Initiatives on Securities Clearing and Settlement», *Yearbook of European Law*, 2009, pag. 255.

[13] V. Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, Londra, 2022, pag. 31.

43. Ciò si spiega, da un lato, per il fatto che, nel quadro della sua autonomia istituzionale, la BCE, al pari delle altre istituzioni dell'Unione, dispone di un ampio potere discrezionale nell'organizzazione dei suoi servizi in funzione dei compiti ad essa affidati [14]. Dall'altro, come chiarito dalla Corte, la ripartizione dei poteri in seno alla BCE non rientra nell'ambito di applicazione del principio di equilibrio istituzionale [15].

44. La disposizione centrale ai fini della presente causa, vale a dire l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, si inserisce in tale contesto.

45. Infatti, dall'articolo 21.3 del regolamento interno, che è adottato dal consiglio direttivo, emerge che le condizioni di impiego, che sono anch'esse stabilite con la partecipazione del consiglio direttivo, vengono attuate dalle norme sul personale adottate dal comitato esecutivo.

46. La ripartizione delle competenze in seno alla BCE per quanto concerne le misure disciplinari, come stabilita all'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, è frutto di una scelta compiuta dal comitato esecutivo stesso. Il ricorrente non nega al comitato esecutivo il diritto di delegare le proprie competenze al responsabile generale dei servizi. Per contro, egli critica l'interpretazione di detta disposizione accolta dal Tribunale e, più in concreto, gli effetti che quest'ultimo le ha attribuito con riferimento alla competenza del comitato esecutivo a pronunciarsi su una misura disciplinare in presenza di una «delega» rilasciata al responsabile generale dei servizi.

47. Devo osservare come, a sostegno dei rispettivi argomenti, il ricorrente e la BCE si richiamino, in particolare, alla giurisprudenza del Tribunale che opera una distinzione tra una delega di poteri e una delega di firma.

48. Infatti, nelle sentenze rientranti in tale giurisprudenza, il Tribunale ha ravvisato la presenza di una delega di firma che, secondo detto giudice, si distingue da una delega di poteri in quanto il delegante non trasferisce nessuna competenza al delegatario; infatti, il delegatario era semplicemente autorizzato a elaborare e firmare, in suo nome e sotto la responsabilità del delegante, l'instrumentum di una decisione «il cui contenuto è sostanzialmente definito da quest'ultimo» [16]. Il Tribunale ha parimenti qualificato come delega di firma il caso in cui un agente o un funzionario è autorizzato a prendere, «in nome e sotto il controllo dell'amministrazione», misure di gestione o amministrative chiaramente definite [17]. Inoltre, la giurisprudenza della Corte alla base di queste sentenze del Tribunale riguardava situazioni in cui il firmatario «si [era] limitato a firmare la comunicazione degli addebiti (...) precedentemente approvata [dall'autorità] competente» [18], che gli aveva «impartito istruzioni» [19].

49. Tuttavia, nell'ordinamento giuridico dell'Unione, non tutte le deleghe possono necessariamente essere inquadrate quali deleghe di poteri o di firma perfettamente corrispondenti alle caratteristiche descritte nella giurisprudenza del Tribunale citata al

[14] V. sentenza del 14 ottobre 2004, Pflugradt/BCE (C-409/02 P, EU:C:2004:625, punto 43).

[15] V., in tal senso, sentenza Tralli/BCE (punto 46).

[16] V. sentenza del 13 luglio 2006, Vounakis/Commissione (T-165/04, EU:T:2006:213, punto 45). V., altresì, conclusioni dell'avvocato generale Cosmas nella causa Le Canne/Commissione (C-10/98 P, EU:C:1999:159, paragrafi 34 e 35).

[17] V. sentenza dell'8 settembre 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, punto 55).

[18] V. sentenza del 14 luglio 1972, Geigy/Commissione (52/69, EU:C:1972:73, punto 5). V., altresì, sentenze del 14 luglio 1972, Imperial Chemical Industries/Commissione (48/69, EU:C:1972:70, punti 12 e 13), e del 17 ottobre 1972, Vereeniging van Cementhandelaren/Commissione (8/72, EU:C:1972:84, punti 11 e 12). V. inoltre, per quanto attiene a detta giurisprudenza, Hofmann, H.C.H., Rowe, G.C., Türk, A.H., «Delegation and the European Union Constitutional Framework», in *Administrative Law and Policy of the European Union*, a cura di Hofmann, H.C.H., (ed.) Oxford University Press, Oxford, 2011, pag. 255.

[19] V. sentenza del 17 gennaio 1984, VBVB e VBBB/Commissione (43/82 e 63/82, EU:C:1984:9, punto 13).

paragrafo 48 delle presenti conclusioni [20]. Infatti, benché esista sicuramente una certa convergenza tra le soluzioni da esse adottate, le istituzioni dell'Unione dispongono di un ampio potere discrezionale a livello interno per organizzarsi in funzione delle proprie esigenze [21].

50. Tale osservazione trova conferma nella sentenza Tralli/BCE [22], in cui la Corte ha osservato che il comitato esecutivo può, senza privarsi del suo potere regolamentare, autorizzare i propri membri ad adottare talune decisioni a suo nome, come una decisione individuale relativa alla proroga del periodo di prova di un agente di nuova assunzione.

51. Certo, dalle considerazioni della Corte sul sistema di autorizzazione esaminato nella sentenza Tralli/BCE si può dedurre che il delegante (il comitato esecutivo) non si è privato del suo potere decisionale pur avendo autorizzato il delegatario ad esercitare un certo potere discrezionale. Tuttavia, a differenza delle decisioni controverse nella presente causa, nella suddetta sentenza il giudice dell'Unione ha esaminato la regolarità di una decisione che era stata adottata non dal delegante, ma dal delegatario (il vicepresidente della BCE).

52. Aspetto ancor più importante, le considerazioni svolte dalla Corte nella sentenza Tralli/BCE riguardavano una delega rilasciata dall'autorità delegante (il comitato esecutivo) a favore di un membro di detta autorità (il vicepresidente della BCE) [23]. Ciò può spiegare perché la Corte si sia fondata sulla sua giurisprudenza risultante dalla sentenza AKZO Chemie e AKZO Chemie UK/Commissione [24], vertente sull'autorizzazione, da parte della Commissione, dei propri membri ad adottare talune decisioni a suo nome. Orbene, il responsabile generale dei servizi non è un membro del comitato esecutivo.

53. Ciò detto, la sentenza Tralli/BCE illustra come, per determinare gli effetti prodotti da un sistema di autorizzazione posto in essere in seno alla BCE, occorra esaminare il contesto in cui detto sistema si inserisce e le sue modalità di funzionamento.

54. In questo senso, ritengo che la sentenza Tralli/BCE fornisca insegnamenti utili in merito alle caratteristiche di un «sistema di autorizzazione» che non implica una rinuncia alle proprie competenze da parte del comitato esecutivo. Infatti, in detta sentenza, la Corte, pur senza riferirsi alla nozione di «delega di firma», né specificare che si trattava di una decisione

[20] In tale contesto, è certamente vero che le soluzioni accolte nell'ordinamento giuridico dell'Unione sono, quantomeno in parte, ispirate da quelle applicate negli ordinamenti giuridici degli Stati membri. Orbene, nell'attuale fase dello sviluppo del diritto dell'Unione e tenuto conto dell'ampio margine di discrezionalità di cui dispongono le istituzioni dell'Unione, i cui compiti sono divenuti specializzati e specifici, non ritengo sia necessario e nemmeno opportuno riferirsi al diritto nazionale per descrivere il meccanismo di autorizzazione introdotto dall'articolo 8.3.17 delle norme sul personale. Infatti, in primo luogo, in dottrina alcuni autori (v., in particolare, Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, Londra, 2022, pag. 11) sostengono che, per quanto attiene agli ordinamenti giuridici degli Stati membri, da un lato, il delegante mantiene spesso la propria competenza ad adottare le decisioni oggetto di delega (il che non corrisponde all'effetto riconosciuto dal Tribunale nella sua giurisprudenza a una delega di poteri, ma piuttosto alla sua idea di delega di firma) e, dall'altro, il delegato agisce in proprio nome e non a nome del delegante (il che, a sua volta, corrisponde non alla delega di firma, come tratteggiata nella giurisprudenza del Tribunale, ma piuttosto a una delega di poteri). Osservo, a titolo esemplificativo, che nel diritto francese la classica distinzione tra delega di poteri e delega di firma è stata rimessa in discussione, cosicché si può ritenere, in taluni casi, che, malgrado l'intervenuta delega del potere disciplinare, il delegante possa adottare decisioni rientranti in tale delega. V. Tusseau, G., «Le juge administratif et la délégation du pouvoir de suspension d'un fonctionnaire: à propos de l'arrêt du Conseil d'État du 22 novembre 2004, Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche c/ M.A., req. n° 244515», *Revue française de droit administratif*, 2005, pagg. 4 e seg. In secondo luogo, si deve osservare che, nel quadro della sua autonomia funzionale, la BCE è autonoma rispetto al diritto degli Stati membri. V., in tal senso, sentenza del 22 ottobre 2002, Pflugradt/BCE (T-178/00 e T-341/00, EU:T:2002:253, punto 48).

[21] Ciò vale, a maggior ragione, per la BCE, che gode di autonomia funzionale quanto al corpo normativo applicabile al suo personale, che è distinto dalle regole pertinenti per i funzionari e gli altri agenti dell'Unione.

[22] Punti 59 e 60 di tale sentenza.

[23] In forza dell'articolo 11.1 dello statuto del SEBC, il comitato esecutivo comprende il presidente e il vicepresidente della BCE e quattro altri membri nominati dal Consiglio europeo.

[24] Sentenza del 23 settembre 1986 (5/85, EU:C:1986:328, punto 39).

preventivamente adottata dal delegante o adottata in linea con le sue istruzioni, ha osservato che tale «sistema di autorizzazione» non ha avuto l'effetto di privare il comitato esecutivo del suo potere regolamentare, che le decisioni erano adottate in suo nome, che esso se ne assumeva pienamente la responsabilità e che una siffatta autorizzazione si limitava a decisioni individuali senza vertere su decisioni di ordine generale.

55. Propongo di analizzare alla luce di questi insegnamenti il primo argomento addotto dal ricorrente a sostegno del primo motivo della sua impugnazione.

b) Sul potere decisionale del comitato esecutivo in quanto delegante

56. L'articolo 8.3.17 delle norme sul personale prevede che il comitato esecutivo decide la sanzione disciplinare per i membri del personale inquadrati in un grado di retribuzione superiore al grado I, mentre «il responsabile generale dei servizi, agendo per conto del comitato esecutivo», decide la sanzione disciplinare per i membri del personale inquadrati nel grado di retribuzione I o in un grado inferiore.

57. In effetti, la quasi totalità delle disposizioni delle norme sul personale che menzionano il responsabile generale dei servizi indicano che egli agisce per conto del comitato esecutivo [25].

58. A tale riguardo, occorre osservare, in primo luogo, che, in forza dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, il responsabile generale esercita un potere discrezionale nello scegliere la sanzione «più appropriata», per riprendere la formulazione di detta disposizione. Tuttavia, nel farlo, egli agisce per conto del comitato esecutivo che deve quindi assumersi la responsabilità di dette decisioni. Se, nel quadro del sistema di autorizzazione istituito dal comitato esecutivo, le decisioni individuali sulle sanzioni disciplinari rientrano comunque nella responsabilità di quest'ultimo alla luce degli insegnamenti tratti dalla sentenza Tralli/BCE, non si può ritenere che, con l'adozione della disposizione succitata, il comitato esecutivo si sia privato del suo potere decisionale in merito a tali sanzioni.

59. In secondo luogo, l'articolo 8.3.2 delle norme sul personale prevede che il comitato esecutivo (per i membri del personale inquadrati in un grado di retribuzione superiore al grado L) o, per suo conto, il responsabile generale dei servizi (per i membri del personale inquadrati nel grado di retribuzione L o in un grado inferiore) può decidere di avviare un procedimento disciplinare. Occorre osservare che, in base a detta disposizione, quando il procedimento è avviato dal responsabile generale dei servizi, il comitato esecutivo deve esserne immediatamente informato.

60. Ne deduco che, quando agisce «per conto del comitato esecutivo», il responsabile generale dei servizi non si limita a dare esecuzione alla volontà del comitato esecutivo, ma decide lui stesso l'azione da intraprendere. Diversamente, l'obbligo di informare il comitato esecutivo, previsto dall'articolo 8.3.2 delle norme sul personale, sarebbe privo di senso.

[25] Tra le disposizioni delle norme sul personale che si riferiscono al responsabile generale dei servizi si possono certamente individuare anche quelle che riguardano le misure da lui adottate senza menzionare il fatto che interviene per conto del comitato esecutivo. Tuttavia, le azioni oggetto di dette disposizioni si differenziano da quelle di cui all'articolo 8.3.17 delle norme sul personale e non riguardano le decisioni adottate nei confronti dei membri del personale. Infatti, l'articolo 0.4bis.7.7 delle norme sul personale, nella loro versione attuale, prevede che, ove i soggetti responsabili abbiano opinioni divergenti in merito a un conflitto di interessi, essi devono rivolgersi al responsabile generale dei servizi che decide chi è il soggetto responsabile competente per esaminare una domanda di protezione contro le misure di ritorsione. In quest'ottica, senza menzionare il comitato esecutivo, gli articoli 2a.11.6.3 e 2a.11.6.4 di dette norme prevedono la competenza del responsabile generale dei servizi a designare la persona responsabile della redazione della relazione sull'idoneità alla promozione («readiness rapport»).

61. Certamente, l'obbligo di informare il comitato esecutivo dell'azione che il responsabile generale ha intrapreso per conto di esso non è previsto nelle altre disposizioni delle norme sul personale. In particolare, un obbligo siffatto non è espressamente previsto all'articolo 8.3.17 di dette norme.

62. A mio avviso, la ragione per cui il solo articolo 8.3.2 delle norme sul personale prevede che il comitato esecutivo sia immediatamente informato della decisione del responsabile generale è insita nella natura del sistema di autorizzazione previsto all'articolo 8.3.17 di dette norme. Una volta informato dell'avvio di un procedimento disciplinare nei confronti di un membro del personale inquadrato nel grado di retribuzione L o in un grado inferiore, il comitato esecutivo può scegliere di intervenire in detto procedimento al fine di decidere la sanzione disciplinare. Al pari dell'obbligo di informare il comitato esecutivo dell'avvio di un procedimento, obbligo questo applicabile a tutti i procedimenti avviati dal responsabile generale dei servizi, la facoltà di intervenire in un procedimento disciplinare avviato dal responsabile generale dei servizi è, quindi, insita nell'articolo 8.3.17 di dette norme. Pertanto, per esercitare tale facoltà, il comitato esecutivo non deve procedere alla modifica delle medesime norme.

63. Infine, in terzo luogo, anche il contesto in cui l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale si inserisce sembra corroborare l'interpretazione secondo cui l'adozione di detta disposizione non ha avuto l'effetto di privare il comitato esecutivo completamente del suo potere, posto che una disposizione di rango superiore, vale a dire l'articolo 44, ii), delle condizioni di impiego, riserva a detta autorità collegiale la pronuncia delle sanzioni più gravi [26]. Inoltre, osservo che la logica secondo cui la gravità della sanzione può, se del caso, incidere sull'organo che interviene effettivamente ai fini di un procedimento disciplinare, senza che sia necessario modificare dette norme, è stata fatta propria dal comitato esecutivo e si riflette in altre disposizioni, diverse dall'articolo 8.3.17. Infatti, ai sensi dell'articolo 8.3.2 delle norme di cui trattasi, se la sanzione disciplinare applicabile è una delle due sanzioni meno severe, la decisione sull'avvio di un procedimento disciplinare può essere adottata, non dal comitato esecutivo o dal responsabile generale dei servizi, ma dal direttore generale delle risorse umane o da un membro del comitato esecutivo, a seconda dell'inquadramento del membro del personale interessato [27].

64. Per concludere questa parte, ritengo che il sistema di autorizzazione attuato dall'articolo 8.3.17 delle norme sul personale non abbia avuto l'effetto di privare il comitato esecutivo di ogni potere decisionale con riferimento alle sanzioni disciplinari inflitte ai membri del personale inquadrati nel grado di retribuzione I o inferiore. Al punto 48 della sentenza impugnata, il Tribunale ha, quindi, correttamente considerato che la decisione del 10 luglio 2018 non ha leso la ripartizione delle competenze prevista dalle norme sul personale. Il primo argomento adotto dal ricorrente a sostegno del primo motivo di impugnazione non può pertanto essere accolto.

65. In tali circostanze, occorre ora analizzare il secondo argomento addotto dal ricorrente, secondo cui la ripartizione delle competenze in seno alla BCE, così definita, contrasta con il principio di certezza del diritto e con le norme di buona amministrazione.

[26] Ai sensi dell'articolo 44, i), delle condizioni di impiego, solo due sanzioni meno severe possono essere inflitte da una persona, il direttore generale delle risorse umane o un membro del comitato esecutivo, in base al grado del membro del personale interessato.

[27] In base alla disposizione di cui trattasi, se la misura disciplinare applicabile è un ammonimento scritto o una nota di biasimo, il direttore generale delle risorse umane o il direttore generale aggiunto (per i membri del personale rientranti nelle fasce retributive da A a J), o il membro del comitato esecutivo cui il direttore generale delle risorse umane fa capo (per i membri del personale rientranti nelle fasce retributive K o L), può adottare una decisione sull'avvio del procedimento disciplinare.

c) Sulla chiarezza della ripartizione delle competenze in seno alla BCE

66. Con il suo secondo argomento, formulato nell'eventualità che la Corte aderisca all'interpretazione data dal Tribunale, secondo cui l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale non ha avuto l'effetto di privare il comitato esecutivo del suo potere decisionale rispetto alle decisioni controverse, il ricorrente contesta al Tribunale di aver considerato, ai punti da 49 a 51 della sentenza impugnata, che detta interpretazione non contrasta con il principio di certezza del diritto e con le norme di buona amministrazione.

67. A sostegno di tale argomento, il ricorrente afferma che il fatto di essere stato informato della decisione del 10 luglio 2018 non è sufficiente ad assicurare il rispetto del principio di certezza del diritto e delle norme di buona amministrazione. In tale contesto, egli osserva che, nella sentenza Kuchta/BCE [28], la Corte impone due condizioni, vale a dire che la ripartizione delle competenze in seno alla BCE sia chiaramente definita e debitamente pubblicata.

68. In via preliminare, ricordo che, secondo una giurisprudenza consolidata, come sostiene il ricorrente, il principio di buona amministrazione richiede che la ripartizione delle competenze e dei poteri di firma all'interno delle istituzioni sia resa pubblica e chiaramente definita [29]. Il ricorrente, pur citando queste due condizioni, sembra tuttavia farlo per sottolineare che il Tribunale si è pronunciato unicamente sulla prima condizione, vertente sulla pubblicazione di detta competenza [30], senza affrontare la seconda, relativa alla sua definizione.

69. Sempre a titolo di considerazioni preliminari, devo osservare che la sentenza Teeäär/BCE [31], richiamata dalla BCE, può indurre a ritenere che non sia necessario esaminare queste due condizioni per pronunciarsi sulla regolarità della ripartizione delle competenze e, quindi, sulla questione se una decisione controversa sia stata adottata da un organo decisionale competente.

70. Infatti, una lettura frettolosa di tale sentenza può dare l'impressione che le medesime condizioni debbano essere prese in considerazione solo una volta accertato che la decisione controversa è viziata da incompetenza. In quest'ottica, esse si applicherebbero per stabilire se la decisione di cui trattasi debba essere annullata alla luce della giurisprudenza, citata al paragrafo 36 delle presenti conclusioni, secondo cui il mancato rispetto delle regole di ripartizione dei poteri comporta l'annullamento di una decisione solo se tale mancato rispetto lede una delle garanzie riconosciute ai funzionari dallo Statuto dei funzionari dell'Unione europea o le norme di buona amministrazione in materia di gestione del personale [32].

[28] Sentenza del 9 luglio 2008 (F-89/07, EU:F:2008:97).

[29] V., segnatamente, sentenze del 12 marzo 2020, QB/BCE (T-215/18, non pubblicata, EU:T:2020:92, punto 142) e dell'8 settembre 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, punto 59).

[30] In ogni caso, basti osservare, a tal proposito, che, come evidenziato dal Tribunale al punto 50 della sentenza impugnata, l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale è pubblicato e la BCE ha giustificato la scelta di non rendere pubblica la decisione del 10 luglio 2018 nell'interesse del ricorrente, per preservare la sua reputazione in un momento in cui non si poteva anticipare l'esito finale del procedimento disciplinare, senza omettere di notificare detta decisione al ricorrente. Inoltre, nella sentenza del 23 settembre 1986, AKZO Chemie e AKZO Chemie UK/Commissione (5/85, EU:C:1986:328, punto 39), nel rispondere a un argomento vertente sulla mancata pubblicazione della decisione con cui si concedeva un'autorizzazione in seno alla Commissione, la Corte ha osservato che la mancata pubblicazione della decisione con cui si concedeva un'autorizzazione a un membro della Commissione non aveva avuto l'effetto di privare le ricorrenti della possibilità di contestare la regolarità di detta decisione o della decisione adottata in base all'avvenuta autorizzazione.

[31] Sentenza del 17 novembre 2017 (T-555/16, non pubblicata, EU:T:2017:817, punto 52).

[32] V. sentenza del 17 novembre 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, non pubblicata, EU:T:2017:817, punto 52).

71. Tuttavia, da un lato, nella causa che ha dato luogo alla sentenza Teeäär/BCE [33], il Tribunale si era trovato ad affrontare una situazione peculiare in cui sussistevano dubbi quanto all'autore che aveva adottato la decisione controversa. Il Tribunale non ha, quindi, potuto pronunciarsi sulla chiarezza delle norme sulla competenza dell'autore di detta decisione. Dall'altro, nel caso di specie, il ricorrente sostiene che la ripartizione delle competenze risultante dall'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, come interpretato dal Tribunale, non è conforme né alle norme di buona amministrazione, né al principio di certezza del diritto, il quale rappresenta un principio generale del diritto dell'Unione la cui violazione può comportare la nullità di una norma di diritto.

72. Per quanto attiene al principio di certezza del diritto e alla chiarezza dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, al punto 49 della sentenza impugnata il Tribunale ha osservato che detto principio non osta a che la disposizione di cui trattasi sia interpretata nel senso che le decisioni del responsabile generale dei servizi in materia esprimono quelle del comitato esecutivo, che ne assume pienamente la responsabilità e al quale sono giuridicamente imputabili.

73. Per le ragioni sopra esposte per respingere il primo argomento addotto dal ricorrente [34], ritengo che l'articolo 8.3.17 delle norme sul personale sia sufficientemente chiaro da consentire ai membri del personale di comprendere che le sanzioni disciplinari sono sempre inflitte per conto del comitato esecutivo che se ne assume la responsabilità e che, se del caso, il comitato esecutivo può intervenire in un procedimento disciplinare per imporre una siffatta sanzione [35]. A questo riguardo, occorre osservare che tali ragioni si fondano sulle classiche regole interpretative, vale a dire su un'interpretazione testuale e sistematica di detta disposizione.

74. È sì vero che, secondo l'interpretazione dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale accolta dal Tribunale, il comitato esecutivo dispone di un margine di discrezionalità quanto al suo eventuale intervento nel procedimento disciplinare avviato nei confronti di un membro del personale inquadrato nel grado di retribuzione I o in un grado inferiore. Orbene, come osservato dal Tribunale al punto 49 della sentenza impugnata, il principio di certezza del diritto non impone alla BCE di limitare il potere discrezionale di cui essa dispone per organizzare la sua gestione interna in materia di responsabilità disciplinare.

75. Osservo, ad abundantiam, per quanto attiene alla presente causa, che la scelta del comitato esecutivo di intervenire nell'ambito di un procedimento disciplinare era discrezionale, senza tuttavia essere arbitraria.

76. Nella specie, con la sua decisione del 10 luglio 2018, prima di adottare nel 2019 le decisioni controverse, il comitato esecutivo ha informato il ricorrente del suo intervento nel procedimento, illustrandone le ragioni sottostanti.

77. Ricordo che la scelta del comitato esecutivo di intervenire nel procedimento disciplinare avviato a carico del ricorrente dipendeva dal fatto che detto comitato aveva partecipato alla sospensione del ricorrente e dal carattere sensibile della questione. Tale scelta risponde alla logica di fondo delle disposizioni sui procedimenti disciplinari fissate sia dalle condizioni di

[33] Sentenza del 17 novembre 2017 (T-555/16, non pubblicata, EU:T:2017:817, punto 47).

[34] V. paragrafi da 58 a 63 delle presenti conclusioni.

[35] A questo proposito, osservo che, nella sua replica dinanzi al Tribunale e nella sua impugnazione, il ricorrente stesso riconosce che le decisioni del responsabile generale dei servizi, adottate ai sensi dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, sono «imputabili dal punto di vista giuridico» al comitato esecutivo e che quest'ultimo è pienamente responsabile di dette decisioni. V. punto 11 dell'impugnazione e punto 11 della replica dinanzi al Tribunale, in cui il ricorrente indica persino che dette decisioni sono adottate «a nome» del comitato esecutivo.

impiego sia dalle norme sul personale, secondo cui la gravità della sanzione può, se del caso, influire su un organo decisionale, senza che sia necessario modificare le norme sul personale [36]. La suddetta scelta era, quindi, perfettamente prevedibile per il ricorrente.

78. In tali circostanze, occorre quindi respingere il secondo argomento del ricorrente secondo cui il sistema di autorizzazione posto in essere in seno alla BCE, in forza dell'articolo 8.3.17 delle norme sul personale, contrasta con il principio di certezza del diritto e non definisce in maniera sufficientemente chiara la ripartizione delle competenze all'interno di detta istituzione.

79. Non occorre pertanto esaminare il terzo argomento del ricorrente, con cui quest'ultimo sostiene che, avendo già illustrato le ragioni per cui la consultazione del comitato del personale avrebbe potuto influenzare la sua posizione, la sentenza impugnata risulta viziata da un errore di diritto poiché, al suo punto 52, il Tribunale ha ritenuto che il ricorrente non fosse stato privato di alcuna garanzia. La critica mossa dal ricorrente rispetto a tale punto deve, infatti, essere dichiarata inoperante in quanto si riferisce a considerazioni ad abundantiam. Da un lato, come risulta dal mio esame del primo argomento del ricorrente, ai punti 44, 45 e 51 di detta sentenza, il Tribunale ha validamente dichiarato che il comitato esecutivo non era tenuto a consultare il comitato del personale prima dell'adozione della decisione del 10 luglio 2018 e delle decisioni controverse. Dall'altro, non escludo che il ricorrente formuli il suo terzo argomento nell'eventualità che la Corte ritenga che le decisioni controverse siano viziate da incompetenza e che occorra esaminare se, alla luce della giurisprudenza citata al paragrafo 36 delle presenti conclusioni, esse debbano essere annullate. Orbene, come emerge dalla mia analisi, così non è.

80. Tenuto conto di quanto precede, il primo motivo di impugnazione è infondato e deve essere respinto nella sua interezza.

VII. Conclusione

81. Alla luce delle suesposte considerazioni, propongo alla Corte di respingere nella sua interezza, in quanto infondato, il primo motivo dell'impugnazione proposta dal ricorrente.

[36] V. paragrafo 63 delle presenti conclusioni.