SENTENZA DELLA CORTE
13 maggio 1986 *

Nel procedimento 170/84,

avente ad oggetto la domanda di pronunzia pregiudiziale proposta alla Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, dal Bundesarbeitsgericht nella causa dinanzi ad esso pendente fra

Bilka-Kaufhaus GmbH

e

Karin Weber von Hartz,

domanda vertente sull'interpretazione dell'art. 119 del trattato CEE,

LA CORTE,

composta dai signori Mackenzie Stuart, presidente, T. Koopmans, U. Everling, K. Bahlmann e R. Joliet, presidenti di sezione, G. Bosco, O. Due, Y. Galmot e C. Kakouris, giudici,

avvocato generale: M. Darmon
cancelliere: D. Louterman, amministratore

viste le osservazioni presentate:

— per la Bilka-Kaufhaus GmbH, ricorrente nella causa principale, dagli avv.ti K. H. Koch, J. Burkardt e G. Haberer, del foro di Francoforte sul Meno,

— per la sig.ra Weber von Hartz, resistente nella causa principale, dall'avv. H. Thon, del foro di Francoforte sul Meno,

— per il governo del Regno Unito, dal sig. S. H. Hay del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente,

* Lingua processuale: il tedesco.

— per la Commissione delle Comunità europee, dai sigg. J. Pipkorn e M. Beschel, membri del suo servizio giuridico, in qualità di agenti,

viste le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 15 ottobre 1985,

ha pronunziato la seguente

SENTENZA

(Parte « In fatto » non riprodotta)

In diritto

1 Con ordinanza 5 giugno 1984, pervenuta in cancelleria il 2 luglio seguente, il Bundesarbeitsgericht ha sottoposto a questa Corte, a norma dell'art. 177 del trattato CEE, tre questioni pregiudiziali vertenti sull'interpretazione dell'art. 119 di detto trattato.

2 Dette questioni sono state sollevate nell'ambito di una controversia tra l'impresa Bilka-Kaufhaus GmbH (in prosieguo: « la Bilka ») e la sua ex dipendente sig.ra Karin Weber von Hartz, relativa all'ammissione di quest'ultima al beneficio di una pensione di anzianità a carico del regime pensionistico complementare istituito dalla Bilka a favore dei propri dipendenti.

3 Dal fascicolo risulta che la Bilka, la quale fa parte di un gruppo di grandi magazzini operante nella Repubblica federale di Germania ed occupa varie migliaia di persone, ha da anni istituito un regime pensionistico complementare (in prosieguo: « pensioni aziendali ») per i suoi dipedenti. Questo regime, più volte modificato, si considera parte integrante dei contratti di lavoro stipulati tra la Bilka e i suoi dipendenti.

4 Secondo il testo in vigore dal 26 ottobre 1973, i dipendenti ad orario ridotto sono ammessi a fruire di detto regime solo qualora abbiano lavorato a tempo pieno per almeno 15 anni su un periodo complessivo di 20 anni.

5 La sig.ra Weber lavorava alle dipendenze della Bilka, in qualità di commessa, dal 1961 al 1976. Dopo aver prestato servizio a tempo pieno, essa decideva di lavorare ad orario ridotto dal 1° ottobre 1972 e sino alla fine del rapporto di lavoro. Poiché non aveva maturato un periodo minimo di 15 anni a tempo pieno, essa si vedeva rifiutare dalla Bilka la concessione della pensione aziendale.

6 La sig.ra Weber contestava, dinanzi ai giudici tedeschi del lavoro, la legittimità del rifiuto opposto dalla Bilka, sostenendo, fra l'altro, che il regime delle pensioni aziendali violava il principio della parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, sancito dall'art. 119 del trattato CEE. Essa deduceva, in proposito, che il requisito del periodo minimo di lavoro a tempo pieno per l'attribuzione della pensione aziendale pregiudica le donne, le quali, per potersi occupare della famiglia e dei figli, sono più facilmente indotte a scegliere il lavoro ad orario ridotto di quanto non facciano i loro colleghi uomini.

7 La Bilka affermava invece che non poteva esserle addebitata alcuna violazione del principio della parità di retribuzione, poiché la decisione di escludere i dipendenti ad orario ridotto dal regime delle pensioni aziendali era fondata su motivi economici obiettivamente giustificati. Essa sottolineava, in proposito, che l'impiego di lavoratori a tempo pieno implica, rispetto all'impiego di lavoratori ad orario ridotto, minori spese accessorie e consente di far lavorare il personale per l'intero orario di apertura dei negozi. Riferendosi alle statistiche relative al gruppo di cui essa fa parte, la Bilka deduceva che l'81,3% delle pensioni aziendali corrisposte fino al 1980 è andato al personale femminile, mentre quest'ultimo rappresenta solo il 72% del personale in servizio. Questi dati dimostrerebbero l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso nel regime controverso.

8 Il Bundesarbeitsgericht, cui veniva sottoposta con ricorso per cassazione (« Revision ») la controversia tra la sig.ra Weber e la Bilka, decideva di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di giustizia le seguenti questioni:

« 1) Se sia ravvisabile una violazione dell'art. 119 del trattato CEE, costituente una " discriminazione indiretta ", nel fatto che un'impresa di grandi magazzini, che occupa prevalentemente personale femminile, escluda coloro che prestano servizio ad orario ridotto dal beneficio del regime pensionistico aziendale nonostante che quest'esclusione colpisca sproporzionatamente il personale femminile più di quello maschile.

2) In caso di soluzione affermativa della prima questione:

a) Se l'impresa possa giustificare questa discriminazione sostenendo che essa aspira ad occupare il minor numero possibile di dipendenti ad orario ridotto, mentre l'interesse dell'impresa non impone una siffatta politica del personale nel settore dei grandi magazzini.

b) Se l'impresa debba organizzare il proprio regime pensionistico tenendo adeguato conto delle difficoltà particolari incontrate dai dipendenti che hanno carichi di famiglia per soddisfare le condizioni di attribuzione della pensione aziendale. »

9 Conformemente all'art. 20 del protocollo sullo statuto (CEE) della Corte di giustizia, sono state presentate osservazioni scritte dalla Bilka, dalla sig.ra Weber, dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee.

Sull'applicazione dell'art. 119

10 In limine, il governo del Regno Unito sostiene che le condizioni al cui rispetto il datore di lavoro subordina l'ammissione dei suoi dipendenti ad un regime pensionistico aziendale, come quello cui il giudice nazionale si riferisce nelle sue questioni, non rientrano nella sfera di applicazione dell'art. 119 del trattato.

11 A sostegno di questa tesi esso richiama la sentenza 15 giugno 1978 (causa 149/77, Defrenne, Racc. 1978, pag. 1365) in cui la Corte avrebbe dichiarato che l'art. 119 riguarda unicamente le discriminazioni in materia salariale tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile e che la portata di detto articolo non potrebbe essere estesa ad altri elementi del rapporto di lavoro, anche se si tratti di elementi la cui applicazione può avere conseguenze pecuniarie per gli interessati.

12 Il governo del Regno Unito fa poi riferimento alla sentenza 16 febbraio 1982 (causa 19/81, Burton, Racc. 1982, pag. 555) in cui la Corte ha dichiarato che la pretesa discriminazione che risulti dalla differenza fra i limiti di età imposti, per l'ammissione al pensionamento anticipato, rispettivamente agli uomini e alle donne, non rientra nel campo d'applicazione dell'art. 119, bensì in quello della

direttiva 76/207 del Consiglio, del 9 febbraio 1976, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40).

13 In udienza, il governo del Regno Unito ha inoltre richiamato il testo della proposta di direttiva del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, presentata dalla Commissione il 5 maggio 1983 (GU C 134, pag. 7). Secondo detto governo, il fatto che la Commissione abbia ritenuto di dover presentare tale proposta indica che i regimi pensionistici di categoria come quello cui si riferisce il giudice nazionale sono disciplinati non già dall'art. 119, bensì dagli artt. 117 e 118, cosicché l'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne dipende, in tale materia, dall'adozione di specifiche disposizioni da parte delle istituzioni.

14 La Commissione ha sostenuto, invece, che il regime pensionistico aziendale cui il giudice nazionale si riferisce rientra nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, 2° comma. Essa richiama, a sostegno della sua tesi, la sentenza 11 marzo 1981 (causa 69/80, Worringham, Racc. 1981, pag. 767).

15 Per risolvere il problema interpretativo sollevato dal governo del Regno Unito, occorre ricordare che ai sensi dell'art. 119, 1° comma, gli Stati membri sono tenuti a garantire l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro. Nel 2° comma, l'art. 119 definisce la nozione di retribuzione nel senso che per retribuzione si deve intendere, ai sensi di detto articolo, « il salario o trattamento normale di base o minimo, e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo ».

16 Nella sentenza 25 maggio 1971 (causa 80/70, Defrenne, Racc. 1971, pag. 445), la Corte ha esaminato la questione del se la pensione di vecchiaia, attribuita nell'ambito di un regime legale di previdenza sociale, sia un vantaggio pagato indirettamente dal datore di lavoro al lavoratore in ragione del rapporto di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119, 2° comma.

17 La Corte ha risolto negativamente tale questione, considerando che, anche se, in linea di principio, i vantaggi aventi il carattere di prestazioni previdenziali non sono estranei alla nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, tale nozione non può tuttavia essere estesa ai regimi o alle prestazioni previdenziali, in ispecie alle pensioni di vecchiaia, direttamente disciplinate dalla legge al di fuori di qualsiasi concertazione nell'ambito dell'impresa o della categoria professionale interessata, e obbligatorie per categorie generali di lavoratori.

18 In proposito, la Corte ha osservato che i regimi di previdenza sociale permettono ai lavoratori di fruire di un sistema legale al cui finanziamento i lavoratori, i datori di lavoro ed eventualmente la pubblica amministrazione contribuiscono non tanto in funzione del rapporto di lavoro tra il datore di lavoro e il lavoratore, quanto in base a considerazioni di politica sociale. Il contributo del datore di lavoro al finanziamento di tali sistemi non può quindi essere considerato pagamento, diretto o indiretto, di vantaggi al lavoratore ai sensi dell'art. 119, 2° comma.

19 Occorre pertanto chiedersi se le conclusioni cui è giunta la Corte nella suddetta sentenza possono applicarsi anche al caso considerato dal giudice nazionale.

20 In proposito si deve sottolineare che, come emerge dal fascicolo, il regime pensionistico aziendale di cui trattasi nella causa principale, anche se è stato adottato conformemente alle disposizioni stabilite dal legislatore tedesco quanto ai regimi dello stesso tipo, trae origine da un accordo stipulato tra la Bilka, da un lato, e il consiglio d'impresa in rappresentanza dei dipendenti, dall'altro, e che ha l'effetto di completare le prestazioni sociali dovute in base alla legislazione nazionale generale con prestazioni il cui finanziamento è unicamente a carico del datore di lavoro.

21 L'origine contrattuale e non legale del regime controverso è confermata dal fatto che detto regime e la disciplina ad esso attinente sono considerati, come è stato ricordato sopra, parte integrante dei contratti di lavoro tra la Bilka e i suoi dipendenti.

22 Si deve quindi concludere che il regime pensionistico aziendale di cui trattasi nella causa principale non costituisce un regime di previdenza sociale direttamente disciplinato dalla legge e che esuli, per questo motivo, dalla sfera di applicazione dell'art. 119; le prestazioni corrisposte ai dipendenti in base al regime controverso costituiscono un vantaggio pagato dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, ai sensi dell'art. 119, 2° comma.

23 Ne consegue che il caso considerato dal giudice nazionale rientra nella sfera di applicazione dell'art. 119.

Sulla prima questione

24 Con la prima delle questioni sottoposte alla Corte, il giudice nazionale chiede se la politica del personale seguita da un'impresa di grandi magazzini e consistente nell'escludere i dipendenti ad orario ridotto da un regime di pensioni aziendali costituisca una discriminazione vietata dall'art. 119, qualora detta esclusione colpisca un numero assai più elevato di donne che non di uomini.

25 Per risolvere tale questione, ci si deve riferire alla sentenza 31 marzo 1981 (causa 96/80, Jenkins, Racc. 1981, pag. 911).

26 In detta sentenza la Corte ha esaminato la questione del se una prassi salariale consistente nel corrispondere per il lavoro ad orario ridotto una retribuzione oraria inferiore a quella corrisposta per il lavoro a tempo pieno sia compatibile con l'art. 119.

27 Detta prassi è paragonabile a quella considerata dal giudice nazionale nella presente fattispecie, dal momento che la Bilka, anche se non corrisponde una retribuzione oraria diversa a seconda che si tratti di lavoratori ad orario ridotto o di lavoratori a tempo pieno, concede solo ai lavoratori appartenenti alla seconda categoria il vantaggio della pensione aziendale. Poiché detta pensione rientra, come è stato sopra accertato, nella nozione di retribuzione ai sensi dell'art. 119, 2° comma, ne consegue che la retribuzione complessiva corrisposta dalla Bilka ai lavoratori a tempo pieno è superiore, a parità di ore lavorative, a quella versata ai lavoratori ad orario ridotto.

28 Pertanto, le conclusioni alle quali la Corte è giunta nella sentenza 31 marzo 1981 sono valide anche nell'ambito della presente fattispecie.

29 Ne consegue che, se la percentuale delle donne che lavorano a tempo pieno dovesse risultare notevolmente inferiore a quella degli uomini, l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale sarebbe in contrasto con l'art. 119 del trattato, qualora, tenuto conto delle difficoltà incontrate dalle lavoratrici per poter lavorare a tempo pieno, detta esclusione non possa giustificarsi con fattori che escludano una discriminazione fondata sul sesso.

30 Tuttavia, qualora l'impresa sia in grado di provare che la sua prassi salariale è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, non si potrà ravvisare alcuna violazione dell'art. 119.

31 Si deve pertanto risolvere la prima questione del giudice nazionale nel senso che un'impresa di grandi magazzini che escluda i dipendenti ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del trattato CEE, qualora detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.

Sulla questione 2 a)

32 Con la seconda questione il giudice nazionale mira, in sostanza, a stabilire se possano essere considerati « motivi economici obiettivamente giustificati », ai sensi della sentenza 31 marzo 1981, i motivi dedotti dalla Bilka per giustificare la sua politica salariale, mentre l'interesse delle imprese nel settore dei grandi magazzini non impone una siffatta politica.

33 Nelle sue osservazioni, la Bilka sostiene che l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal beneficio del regime pensionistico aziendale mira unicamente a disincentivare il ricorso al lavoro ad orario ridotto. Detta impresa deduce, in proposito, che normalmente i lavoratori ad orario ridotto rifiutano di lavorare nel tardo po-

meriggio e di sabato. Per la Bilka era quindi necessario, al fine di garantire la presenza di un numero sufficiente di lavoratori durante dette fasce di orario, rendere il lavoro a tempo pieno più attraente del lavoro ad orario ridotto, limitando ai soli lavoratori a tempo pieno l'ammissione al regime pensionistico aziendale. Da ciò la Bilka deduce che, in base alla summenzionata sentenza 31 marzo 1981, non le si può addebitare di aver violato l'art. 119.

34 La sig.ra Weber rileva, quanto ai motivi dedotti per giustificare l'esclusione di cui trattasi, che la Bilka non è affatto tenuta ad assumere lavoratori ad orario ridotto e che, qualora decida in tale senso, essa non ha la facoltà di limitare ulteriormente i diritti alla pensione di questi lavoratori, che già subiscono una riduzione dei loro diritti a causa della minore durata del loro lavoro.

35 Secondo la Commissione, il fatto di dimostrare che il datore di lavoro, adottando una certa prassi salariale che discrimina di fatto le lavoratrici, persegue scopi diversi dalla discriminazione delle donne non è sufficiente ad escludere una violazione dell'art. 119. La Commissione osserva che, per giustificare, nei confronti di questa disposizione, una siffatta prassi salariale, incombe al datore di lavoro l'onere di addurre, come la Corte ha affermato nella summenzionata sentenza 31 marzo 1981, i motivi economici obiettivi attinenti alla gestione della sua impresa. Occorrerebbe, inoltre, esaminare se la prassi salariale di cui trattasi sia necessaria e proporzionata agli scopi perseguiti dal datore di lavoro.

36 Spetta al giudice nazionale, che è il solo competente a valutare i fatti, stabilire se e in quale misura i motivi addotti dal datore di lavoro per giustificare l'adozione di un sistema retributivo che si applica indipendentemente dal sesso del lavoratore, ma che pregiudica di fatto più le lavoratrici che i lavoratori, possano essere considerati motivi economici direttamente giustificati. Qualora il giudice nazionale constati che i mezzi scelti dalla Bilka rispondono ad un'effettiva esigenza dell'impresa, sono idonei a raggiungere l'obiettivo da questa perseguito e sono a tal fine necessari, il fatto che le disposizioni di cui trattasi colpiscano un numero assai più elevato di lavoratrici che di lavoratori non è sufficiente per concludere ch'esse implicano violazione dell'art. 119.

37 Si deve pertanto risolvere la questione sub 2 a) del giudice nazionale nel senso che, a norma dell'art. 119, un'impresa di grandi magazzini può giustificare l'adozione di una politica salariale che comporti l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale indipendentemente dal loro sesso, sostenendo

che essa mira ad occupare il minor numero possibile di siffatti lavoratori, qualora sia accertato che i mezzi scelti per raggiungere tale obiettivo rispondono ad una oggettiva esigenza dell'impresa, sono idonei a raggiungere l'obiettivo in questione e sono a tal fine necessari.

Sulla questione 2 b)

38 Infine, con la questione 2 b), il giudice nazionale chiede se il datore di lavoro sia tenuto, a norma dell'art. 119 del trattato, ad organizzare il regime pensionistico aziendale per i suoi dipendenti in modo da tener conto del fatto che gli obblighi familiari che gravano sulle donne dipendenti dell'impresa impediscono alle stesse di soddisfare le condizioni per poter pretendere la relativa pensione.

39 La sig.ra Weber chiede, nelle sue osservazioni, che la questione sia risolta in senso affermativo. Essa sostiene che gli effetti sfavorevoli subiti dalle donne a causa dell'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale dovrebbero almeno essere attenuati obbligando il datore di lavoro a considerare come periodi di lavoro a tempo pieno i periodi durante i quali le lavoratrici hanno dovuto assolvere obblighi di ordine familiare.

40 Secondo la Commissione, invece, il principio contenuto nell'art. 119 non impone ai datori di lavoro di tener conto, quando istituiscono un regime pensionistico aziendale per i propri dipendenti, degli obblighi familiari a carico di questi ultimi. La Commissione è dell'avviso che tale scopo dovrebbe essere perseguito con provvedimenti adottati a norma dell'art. 117. Essa si riferisce, in proposito, alla proposta, non ancora approvata, di direttiva del Consiglio sul lavoro volontario ad orario ridotto, presentata il 4 gennaio 1982 (GU C 62, pag. 7) modificata il 5 gennaio 1983 (GU C 18, pag. 5).

41 Occorre ricordare, come è stato affermato nella suddetta sentenza 15 giugno 1978, che la sfera di applicazione dell'art. 119 è circoscritta al problema delle discriminazioni fra lavoratori dei due sessi in materia salariale. Per contro, i problemi connessi alle altre condizioni di impiego e di lavoro sono considerati da un punto di vista generale da altre disposizioni del diritto comunitario, in particolare dagli artt. 117 e 118 del trattato, nella prospettiva dell'armonizzazione dei sistemi sociali degli Stati membri e del ravvicinamento delle loro legislazioni in materia.

42 L'imposizione di un obbligo come quello prospettato nella questione del giudice nazionale esula dalla sfera di applicazione dell'art. 119 e non trova, allo stato attuale del diritto comunitario, alcun altro fondamento in questo diritto.

43 La questione 2 b) del giudice nazionale dev'essere pertanto risolta nel senso che l'art. 119 non ha l'effetto di obbligare il datore di lavoro ad organizzare il regime pensionistico aziendale da lui istituito per i propri dipendenti in modo da tener conto delle particolari difficoltà incontrate dai dipendenti sui quali incombono obblighi familiari nel soddisfare le condizioni cui è subordinato il diritto alla relativa pensione.

Sulle spese

44 Le spese sostenute dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento ha il carattere di un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE,

pronunciandosi sulle questioni sottopostele dal Bundesarbeitsgericht con ordinanza 5 giugno 1984, dichiara:

1) **Un'impresa di grandi magazzini che escluda i dipendenti ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale viola l'art. 119 del trattato CEE, qualora detta esclusione colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che detta esclusione è basata su fattori obiettivamente giustificati ed estranei a qualsiasi discriminazione fondata sul sesso.**

2) A norma dell'art. 119, un'impresa di grandi magazzini può giustificare l'adozione di una politica salariale che comporti l'esclusione dei lavoratori ad orario ridotto dal regime pensionistico aziendale indipendentemente dal loro sesso, sostenendo che essa mira ad occupare il minor numero possibile di siffatti lavoratori, qualora sia accertato che i mezzi scelti per raggiungere tale obiettivo rispondono ad una oggettiva esigenza dell'impresa, sono idonei a raggiungere l'obiettivo in questione e sono a tal fine necessari.

3) L'art. 119 non ha l'effetto di obbligare il datore di lavoro ad organizzare il regime pensionistico aziendale da lui istituito per i propri dipendenti in modo da tener conto delle particolari difficoltà incontrate dai dipendenti sui quali incombono obblighi familiari nel soddisfare le condizioni cui è subordinato il diritto alla relativa pensione.

Mackenzie Stuart Koopmans Everling Bahlmann

Joliet Bosco Due Galmot Kakouris

Così deciso e pronunziato a Lussemburgo, il 13 maggio 1986.

Il cancelliere

P. Heim

Il presidente

A. J. Mackenzie Stuart