

**Bilka-Kaufhaus GmbH**  
**contro**  
**Karin Weber von Hartz**

(domanda di pronunzia pregiudiziale,  
proposta dal Bundesarbeitsgericht)

« Parità di trattamento fra uomini e donne —  
Lavoratori ad orario ridotto — Esclusione  
dal regime pensionistico aziendale »

Massime

1. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Parità di retribuzione — Retribuzione — Nozione — Regime convenzionale pensionistico d'impresa finanziato interamente dal datore di lavoro — Inclusione*  
(Trattato CEE, art. 119)
2. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Parità di retribuzione — Esclusione dei lavoratori a orario ridotto da un regime pensionistico d'impresa — Prevalenza delle donne tra i lavoratori a orario ridotto — Inammissibilità in mancanza di giustificazioni obiettive*  
(Trattato CEE, art. 119)
3. *Politica sociale — Lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile — Parità di retribuzione — Regime pensionistico d'impresa — Obbligo di disciplinarne l'accesso tenendo conto dei problemi dei dipendenti con carico di famiglia — Insussistenza*  
(Trattato CEE, art. 119)

1. Non costituisce un regime previdenziale direttamente disciplinato dalla legge e che esuli, per questo motivo, dal campo di applicazione dell'art. 119 del trattato, bensì ricade sotto questa disposizione il regime pensionistico d'impresa il quale, benché adottato conformemente alle disposizioni stabilite dal legislatore, tragga origine dall'accordo fra il datore di lavoro ed i rappresentanti dei dipendenti, faccia parte integrante dei contratti di lavoro ed abbia l'effetto di completare le prestazioni sociali dovute a norma delle leggi nazionali di applicazione generale mediante prestazioni il cui finanziamento è unicamente a carico del datore di lavoro.
  2. L'art. 119 del trattato è trasgredito dall'impresa la quale escluda i dipendenti ad orario ridotto dal regime pensionistico d'impresa, qualora questo provvedimento colpisca un numero molto più elevato di donne che di uomini, a meno che l'impresa non provi che detto provvedimento è dovuto a considerazioni obiettive ed estranee a qualsiasi discriminazione basata sul sesso.
- Queste considerazioni possono riguardare il fatto che l'impresa mira ad occupare il minimo possibile di lavoratori ad orario ridotto, qualora sia provato che questo scopo risponde ad un'esigenza effettiva dell'impresa e che i mezzi scelti per raggiungerlo sono adeguati e necessari.
3. L'art. 119 del trattato non ha l'effetto di obbligare il datore di lavoro ad organizzare il regime pensionistico d'impresa da lui istituito per i propri dipendenti in modo da tener conto dei particolari problemi che sorgono per i dipendenti con carico di famiglia in fatto di acquisto del diritto alla pensione.

CONCLUSIONI DELL'AVVOCATO GENERALE  
MARCO DARMON  
del 15 ottobre 1985 \*

*Signor Presidente,  
signori Giudici,*

1. Con ordinanza 5 giugno 1984, il Bundesarbeitsgericht vi ha sottoposto le seguenti questioni pregiudiziali:

- « 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 del-

\* Traduzione dal francese.