



## Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

6 dicembre 2012\*

«Parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro — Direttiva 2000/78/CE — Divieto di qualsiasi discriminazione fondata sull'età e su un handicap — Indennità di licenziamento — Piano sociale che prevede la riduzione dell'importo dell'indennità di licenziamento corrisposta ai lavoratori disabili»

Nella causa C-152/11,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dall'Arbeitsgericht München (Germania), con decisione del 17 febbraio 2011, pervenuta in cancelleria il 28 marzo 2011, nel procedimento

**Johann Odar**

contro

**Baxter Deutschland GmbH,**

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. A. Rosas, facente funzione di presidente della Seconda Sezione, dai sigg. U. Löhmus, A. Ó Caoimh, A. Arabadjiev (relatore) e C.G. Fernlund, giudici,

avvocato generale: sig.ra E. Sharpston

cancelliere: sig. K. Malacek, amministratore

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 18 aprile 2012,

considerate le osservazioni presentate:

- per il sig. Odar, da S. Saller e B. Renkl, Rechtsanwälte;
- per la Baxter Deutschland GmbH, da C. Grundmann, Rechtsanwältin;
- per il governo tedesco, da T. Henze, J. Möller e N. Graf Vitzthum, in qualità di agenti;
- per la Commissione europea, da J. Enegren e V. Kreuzschitz, in qualità di agenti,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 12 luglio 2012,

ha pronunciato la seguente

\* Lingua processuale: il tedesco.

## Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione degli articoli 2 e 6, paragrafo 1, secondo comma, lettera a), della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16).
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra il sig. Odar e il suo ex datore di lavoro, la Baxter Deutschland GmbH (in prosieguo: la «Baxter»), in merito all'importo dell'indennità di licenziamento da questi percepita conformemente al piano di previdenza sociale (in prosieguo: il «PPS») concluso tra detta società e il rispettivo consiglio aziendale.

### Contesto normativo

#### *Il diritto dell'Unione*

- 3 I considerando 8, 11, 12 e 15 della direttiva 2000/78 così recitano:
  - «(8) Gli orientamenti in materia di occupazione per il 2000, approvati dal Consiglio europeo di Helsinki il 10 e 11 dicembre 1999, ribadiscono la necessità di promuovere un mercato del lavoro che agevoli l'inserimento sociale formulando un insieme coerente di politiche volte a combattere la discriminazione nei confronti di gruppi quali i disabili. Esse rilevano la necessità di aiutare in particolar modo i lavoratori anziani, onde accrescere la loro partecipazione alla vita professionale.
  - (...)
  - (11) La discriminazione basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali può pregiudicare il conseguimento degli obiettivi del trattato CE, in particolare il raggiungimento di un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale, la solidarietà e la libera circolazione delle persone.
  - (12) Qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su religione o convinzioni personali, handicap, età o tendenze sessuali nei settori di cui alla presente direttiva dovrebbe essere pertanto proibita in tutta la Comunità. (...)
  - (...)
  - (15) La valutazione dei fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione diretta o indiretta è una questione che spetta alle autorità giudiziarie nazionali o ad altre autorità competenti conformemente alle norme e alle prassi nazionali. Tali norme possono prevedere in particolare che la discriminazione indiretta sia stabilita con qualsiasi mezzo, compresa l'evidenza statistica».
- 4 La presente direttiva, ai sensi dell'articolo 1, «mira a stabilire un quadro generale per la lotta alle discriminazioni fondate sulla religione o le convinzioni personali, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro al fine di rendere effettivo negli Stati membri il principio della parità di trattamento».

5 I paragrafi 1 e 2 dell'articolo 2 della medesima direttiva, intitolato «Nozione di discriminazione», così dispongono:

«1. Ai fini della presente direttiva, per “principio della parità di trattamento” si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata su uno dei motivi di cui all'articolo 1.

2. Ai fini del paragrafo 1:

a) sussiste discriminazione diretta quando, sulla base di uno qualsiasi dei motivi di cui all'articolo 1, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) sussiste discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una posizione di particolare svantaggio le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di un particolare handicap, le persone di una particolare età o di una particolare tendenza sessuale, rispetto ad altre persone, a meno che:

i) tale disposizione, tale criterio o tale prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; o che

ii) nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la presente direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati da tale disposizione, tale criterio o tale prassi».

6 L'articolo 3 della direttiva 2000/78, intitolato «Campo d'applicazione», al paragrafo 1 enuncia quanto segue:

«Nei limiti dei poteri conferiti alla Comunità, la presente direttiva si applica a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico, per quanto attiene:

(...)

c) all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione;

(...)».

7 L'articolo 6, paragrafo 1, della stessa direttiva, recante il titolo «Giustificazione delle disparità di trattamento collegate all'età», così dispone:

«Fatto salvo l'articolo 2, paragrafo 2, gli Stati membri possono prevedere che le disparità di trattamento in ragione dell'età non costituiscano discriminazione laddove esse siano oggettivamente e ragionevolmente giustificate, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

a) la definizione di condizioni speciali di accesso all'occupazione e alla formazione professionale, di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani e i lavoratori con persone a carico, onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi;

(...)).

8 Ai sensi dell'articolo 16 di detta direttiva:

«Gli Stati membri prendono le misure necessarie per assicurare che:

- a) tutte le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative contrarie al principio della parità di trattamento siano abrogate;
- b) tutte le disposizioni contrarie al principio della parità di trattamento contenute nei contratti di lavoro o nei contratti collettivi (...) siano o possano essere dichiarate nulle e prive di effetto oppure siano modificate».

### *Il diritto tedesco*

La normativa tedesca

9 La direttiva 2000/78 è stata trasposta nell'ordinamento giuridico tedesco per mezzo della legge generale del 14 agosto 2006 sulla parità di trattamento (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. 2006 I, pag. 1897; in prosieguo: l'«AGG»). L'articolo 1 di tale legge, intitolato «Finalità della legge», così dispone:

«La presente legge ha l'obiettivo di impedire o di eliminare qualsiasi discriminazione basata sulla razza o sull'origine etnica, sul sesso, sulla religione o sulle convinzioni personali, sull'handicap, sull'età o sull'identità sessuale».

10 L'articolo 10 dell'AGG, intitolato «Ammissibilità di talune disparità di trattamento collegate all'età», così dispone:

«Fatto salvo l'articolo 8, è ammissibile una disparità di trattamento collegata all'età laddove essa sia oggettiva, ragionevole e giustificata da una finalità legittima. I mezzi per il conseguimento di tale finalità devono essere appropriati e necessari. Tali disparità di trattamento possono comprendere in particolare:

(...)

6. Differenziazioni delle prestazioni previste nei piani sociali ai sensi della legge sull'organizzazione delle imprese [Betriebsverfassungsgesetz], qualora le parti abbiano creato un regime di indennità graduato in base all'età o all'anzianità di servizio e focalizzato principalmente sulle opportunità per gli interessati di ottenere un posto sul mercato del lavoro, opportunità dipendenti essenzialmente dall'età, o abbiano escluso dalle prestazioni del piano sociale lavoratori garantiti sotto il profilo economico, in quanto essi, eventualmente dopo aver percepito il sussidio di disoccupazione, hanno diritto alla pensione».

11 Gli articoli 111-113 della legge relativa all'organizzazione delle imprese, nella sua versione del 25 settembre 2001 (BGBl. 2001 I, pag. 2518), impongono l'adozione di misure al fine di attuire le conseguenze pregiudizievoli per i lavoratori, derivanti da operazioni di ristrutturazione delle imprese. I datori di lavoro ed i consigli aziendali sono obbligati ad approvare piani sociali a tal fine.

- 12 L'articolo 112 della legge relativa all'organizzazione delle imprese, rubricato «Accordo sulle modifiche strutturali nell'impresa e piano sociale», al paragrafo 1, prevede quanto segue:

«Se la direzione e il consiglio aziendale giungono ad un accordo di ponderazione degli interessi riguardo ad una modifica strutturale prevista nell'impresa, l'accordo deve essere redatto per iscritto e firmato da entrambe le parti. Lo stesso vale in caso di accordo che consenta di compensare o di attenuare le conseguenze economiche per i dipendenti derivanti dalla modifica contemplata nell'impresa (piano sociale). Il piano sociale produce gli effetti di un accordo di impresa (...)».

- 13 Conformemente all'articolo 127 del Codice sociale, che figura nel libro III del medesimo, il versamento del sussidio di disoccupazione ordinario è corrisposto per un periodo limitato, in funzione dell'età del lavoratore e della durata dei periodi di contribuzione. Un lavoratore ha diritto ad un sussidio di disoccupazione corrispondente a 12 mesi di retribuzione prima del compimento del 50esimo anno di età, a 15 mesi successivamente al compimento del 50esimo anno di età, a 18 mesi successivamente al raggiungimento del 55esimo anno di età e a 24 mesi al compimento del 58esimo anno di età.

Il piano di previdenza sociale e il piano sociale integrativo

- 14 Il 30 aprile 2004 la Baxter concludeva un PPS con il rispettivo consiglio aziendale. L'articolo 6, paragrafo 1, punti 1.1-1.5, del medesimo piano così recita:

«1. Indennità di liquidazione versate in caso di cessazione del rapporto di lavoro (salvo in caso di "pensionamento anticipato")

- 1.1 I lavoratori aziendali cui, nonostante tutti gli sforzi effettuati, non possa essere offerto un impiego accettabile nell'impresa Baxter [con sede in] Germania, riguardo ai quali non sia possibile risolvere anticipatamente il contratto di lavoro in base all'articolo 5, e che lascino l'impresa (a seguito di licenziamento per esigenze aziendali o per risoluzione consensuale) percepiscono un'indennità lorda calcolata in euro in base alla seguente formula:

Indennità = fattore età × anzianità di servizio × retribuzione mensile lorda [in prosieguo: la "formula regolare"].

## 1.2 Tabella in funzione del fattore età

Età	Fattore età	Età	Fattore età	Età	Fattore età	Età	Fattore età	Età	Fattore età
18	0,35	28	0,60	38	1,05	48	1,30	58	1,70
19	0,35	29	0,60	39	1,05	49	1,35	59	1,50
20	0,35	30	0,70	40	1,10	50	1,40	60	1,30
21	0,35	31	0,70	41	1,10	51	1,45	61	1,10
22	0,40	32	0,80	42	1,15	52	1,50	62	0,90
23	0,40	33	0,80	43	1,15	53	1,55	63	0,60
24	0,40	34	0,90	44	1,20	54	1,60	64	0,30
25	0,40	35	0,90	45	1,20	55	1,65		
26	0,50	36	1,00	46	1,25	56	1,70		
27	0,50	37	1,00	47	1,25	57	1,70		

(...)

1.5 Nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni, che vengano licenziati per esigenze aziendali o che pongano consensualmente termine al rapporto di lavoro, l'indennità calcolata secondo l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.1, verrà comparata a quella risultante dal seguente calcolo:

numero di mesi fino alla prima data utile per il pensionamento  $\times 0,85 \times$  retribuzione mensile lorda [in prosieguo: la "formula alternativa"]

Qualora l'indennità calcolata secondo [la formula regolare] dovesse risultare superiore all'indennità calcolata secondo la [formula alternativa], viene versata la somma inferiore. Tuttavia, quest'ultima non deve essere inferiore alla metà dell'indennità calcolata secondo [la formula regolare].

Qualora l'importo dell'indennità calcolata secondo la [formula alternativa] sia pari a zero, deve essere versata la metà dell'indennità calcolata secondo [la formula regolare]».

15 Il 13 marzo 2008 la Baxter concludeva con il consiglio aziendale del gruppo un piano sociale integrativo (in prosieguo: il «PSI»). L'articolo 7 di tale piano, riguardante le indennità, così recita:

«I lavoratori che rientrano nell'ambito di applicazione del presente [PPS], e il cui rapporto di lavoro cessa per mutamenti legati ad esigenze aziendali, percepiscono le seguenti prestazioni:

7.1 Indennità: i lavoratori percepiscono un'indennità unica che risulta dall'articolo 6, paragrafo 1, del [PPS].

7.2 In particolare: in relazione all'articolo 6, punto 1.5, del [PPS], le parti si accordano sulla seguente precisazione. Per "prima data utile per il pensionamento" si intende il momento in cui il lavoratore può far valere il diritto ad una delle pensioni legali di vecchiaia, inclusa una pensione ridotta per ammissione alla pensione anticipata.

(...)

### **Procedimento principale e questioni pregiudiziali**

16 Il ricorrente principale, il sig. Odar, è un cittadino austriaco nato nel 1950. È sposato e ha due figli a carico. È stato riconosciuto portatore di un handicap grave, essendo la sua percentuale di invalidità pari al 50%. Ha lavorato per la Baxter o per la sua dante causa dal 17 aprile 1979, da ultimo in qualità di responsabile del marketing.

17 La Baxter poneva termine al rapporto di lavoro del sig. Odar con lettera del 25 aprile 2008 proponendogli di proseguire il rapporto di lavoro presso la sede di Monaco-Unterschleißheim (Germania). Il sig. Odar accettava la proposta decidendo, quindi, di rassegnare le dimissioni il 31 dicembre 2009 previo accordo secondo cui le dimissioni non avrebbero implicato alcuna diminuzione del suo diritto all'indennità.

18 Come risulta dalla decisione di rinvio, il sig. Odar può far valere nei confronti del regime tedesco di assicurazione pensionistica il diritto ad una pensione di vecchiaia ordinaria all'età di 65 anni, vale a dire a decorrere dal 1° agosto 2015, nonché il diritto di beneficiare di una pensione di invalidità grave all'età di 60 anni compiuti, ossia a partire dal 1° agosto 2010.

19 La Baxter corrispondeva al sig. Odar un'indennità a titolo del PPS di importo lordo pari a EUR 308 253,31. In applicazione della formula regolare, l'indennità che poteva essergli versata sarebbe ammontata ad un importo lordo di EUR 616 506,63. La Baxter, basandosi sull'ipotesi di un

pensionamento alla prima data utile, vale a dire al 1° agosto 2010, conformemente alla formula alternativa, calcolava l'indennità lorda di EUR 197 199,09. Essa gli versava quindi l'importo minimo garantito, pari alla metà di EUR 616 506,63.

- 20 Con lettera del 30 giugno 2010, il sig. Odar proponeva ricorso dinanzi all'Arbeitsgericht München, chiedendo la condanna della Baxter a versargli un'indennità supplementare di importo lordo pari a EUR 271 988,22. Tale somma corrisponde alla differenza fra l'indennità versata e l'indennità che il ricorrente avrebbe percepito se – a parità di anzianità di servizio – avesse compiuto i 54 anni al momento della cessazione del rapporto di lavoro. Il sig. Odar ritiene che il calcolo dell'indennità prevista dal PPS gli arrechi pregiudizio a causa della sua età e del suo handicap.
- 21 Il giudice del rinvio s'interroga sulla compatibilità con la direttiva 2000/78 dell'articolo 10, terzo periodo, punto 6, dell'AGG e della norma di cui all'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS. Egli rileva che, se la prima delle due disposizioni nazionali non è conforme al diritto dell'Unione e, di conseguenza, non si applica, si deve accogliere il ricorso proposto dinanzi ad esso dal sig. Odar. Infatti, la norma enunciata nella seconda disposizione non potrebbe basarsi su una norma incompatibile con la medesima direttiva.
- 22 Ciò considerato, l'Arbeitsgericht München ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte le seguenti questioni pregiudiziali:
- «1) Se una disposizione nazionale che prevede l'ammissibilità di una disparità di trattamento in ragione dell'età nel caso in cui le parti sociali, nell'ambito di un regime aziendale di previdenza sociale, abbiano escluso dal beneficio delle prestazioni dovute in base al piano sociale i lavoratori garantiti sotto il profilo economico, in quanto questi, eventualmente dopo aver percepito un sussidio di disoccupazione, hanno diritto alla pensione, sia contraria al divieto di discriminazione in base all'età sancito dagli articoli 1 e 16 della direttiva [2000/78], o se una siffatta disparità di trattamento sia giustificata ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, [secondo comma], lettera a), di [tale direttiva].
  - 2) Se una disposizione nazionale che prevede l'ammissibilità di una disparità di trattamento in ragione dell'età nel caso in cui le parti sociali, nell'ambito di un regime aziendale di previdenza sociale, abbiano escluso dal beneficio delle prestazioni dovute in base al piano sociale i lavoratori garantiti sotto il profilo economico, in quanto questi, eventualmente dopo aver percepito un sussidio di disoccupazione, hanno diritto alla pensione, sia contraria al divieto di discriminazione in ragione di un handicap ai sensi degli articoli 1 e 16 della direttiva [2000/78].
  - 3) Se una disposizione contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze aziendali, si proceda ad un calcolo alternativo dell'indennità di liquidazione sulla base della prima data utile per il pensionamento, e preveda inoltre che, rispetto al metodo di calcolo regolare – il quale fa riferimento, segnatamente, alla durata dell'anzianità di servizio – debba essere versata l'indennità di importo inferiore, tuttavia in ogni caso non inferiore alla metà dell'indennità regolare, sia contraria al divieto di discriminazione in ragione dell'età ai sensi degli articoli 1 e 16 della direttiva [2000/78], o se una siffatta disparità di trattamento sia giustificata ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, [secondo comma], lettera a), di [tale direttiva].
  - 4) Se una disposizione contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze aziendali, si proceda ad un calcolo alternativo dell'indennità di liquidazione sulla base della prima data utile per il pensionamento, e preveda inoltre che, rispetto al metodo di calcolo regolare – il quale fa riferimento, segnatamente, alla durata dell'anzianità di servizio – debba essere versata l'indennità di importo inferiore, in ogni caso non inferiore alla metà dell'indennità regolare, e che, nel caso

del metodo alternativo di calcolo, venga fatto riferimento ad una pensione di vecchiaia versata in forza di un handicap, sia contraria al divieto di discriminazione in ragione di un handicap ai sensi degli articoli 1 e 16 della direttiva [2000/78]».

## **Sulle questioni pregiudiziali**

### *Sulle prime due questioni*

- 23 Con le sue prime due questioni, che occorre esaminare congiuntamente, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 2, paragrafo 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostino ad una normativa nazionale che preveda l'ammissibilità di una disparità di trattamento in ragione dell'età nel caso in cui le parti sociali, nell'ambito di un regime aziendale di previdenza sociale, abbiano escluso dal beneficio delle prestazioni dovute in base al piano sociale i lavoratori garantiti sotto il profilo economico, in quanto questi, eventualmente dopo aver percepito un sussidio di disoccupazione, hanno diritto alla pensione.
- 24 A questo riguardo, occorre ricordare anzitutto la giurisprudenza costante della Corte, secondo la quale le questioni relative all'interpretazione del diritto dell'Unione sollevate dal giudice nazionale nel contesto di diritto e di fatto che egli individua sotto la propria responsabilità, del quale non spetta alla Corte verificare l'esattezza, godono di una presunzione di rilevanza. Il rifiuto, da parte della Corte, di pronunciarsi su una domanda proposta da un giudice nazionale è possibile soltanto qualora appaia in modo manifesto che l'interpretazione del diritto dell'Unione richiesta non ha alcun rapporto con l'effettività o l'oggetto del procedimento principale, qualora la questione sia di tipo ipotetico o, ancora, qualora la Corte non disponga degli elementi di fatto e di diritto necessari per rispondere in modo utile alle questioni che le sono sottoposte (v., in particolare, sentenze del 22 giugno 2010, Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, Racc. pag. I-5667, punto 27; del 29 marzo 2012, SAG ELV Slovensko e a., C-599/10, punto 15, nonché del 12 luglio 2012, VALE Építési kft, C-378/10, punto 18).
- 25 È giocoforza constatare che, nella specie, ricorre precisamente tale ipotesi.
- 26 Infatti, le prime due questioni si basano sulla premessa, contemplata dall'articolo 10, terzo periodo, punto 6, dell'AGG, secondo cui le parti sociali escludono dal beneficio delle prestazioni dovute in base al piano sociale i lavoratori garantiti sotto il profilo economico, in quanto questi, eventualmente dopo aver percepito un sussidio di disoccupazione, hanno diritto alla pensione.
- 27 Orbene, nessun elemento nella decisione di rinvio consente di ritenere che la controversia principale riguardi una siffatta ipotesi. Al contrario, il giudice del rinvio ha rilevato che, a differenza della facoltà prevista da detta disposizione dell'AGG, il PPS non consente l'esclusione dal beneficio dell'indennità di licenziamento dei lavoratori prossimi alla pensione né prevede di poter tener conto del diritto del lavoratore al sussidio di disoccupazione. Come risulta dagli atti, il sig. Odar ha percepito un'indennità di licenziamento, ma essa è stata ridotta conformemente all'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, in combinato disposto con l'articolo 7, punto 7.2, del PSI, cosa che egli contesta con il suo ricorso dinanzi a detto giudice.
- 28 Risulta quindi chiaramente che la questione della compatibilità dell'articolo 10, terzo periodo, punto 6, dell'AGG con la direttiva 2000/78 presenta carattere astratto e meramente ipotetico in relazione all'oggetto del procedimento principale.
- 29 Ciò considerato, non occorre rispondere alla prima e alla seconda questione sottoposte dal giudice del rinvio.

*Sulla terza questione*

- 30 Con la terza questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se gli articoli 2, paragrafo 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 debbano essere interpretati nel senso che essi ostino ad una disposizione contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze aziendali, si proceda ad un calcolo alternativo dell'indennità di liquidazione sulla base della prima data utile per il pensionamento, e preveda inoltre che, rispetto al metodo di calcolo regolare – il quale fa riferimento, segnatamente, alla durata dell'anzianità di servizio – debba essere versata l'indennità di importo inferiore, tuttavia in misura quantomeno pari alla metà dell'indennità regolare.
- 31 Per quanto riguarda, in primo luogo, la questione se la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale ricada nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, si deve sottolineare che, come emerge sia dal titolo e dai considerando sia dal contenuto e dallo scopo di tale direttiva, quest'ultima è volta a stabilire un quadro generale per garantire a chiunque la parità di trattamento «in materia di occupazione e di condizioni di lavoro», offrendo una tutela effettiva nei confronti delle discriminazioni fondate su uno dei motivi di cui all'articolo 1 della medesima direttiva, tra cui risulta l'età.
- 32 In particolare, dall'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 risulta che essa si applica, nei limiti dei poteri conferiti all'Unione europea, «a tutte le persone, sia del settore pubblico che del settore privato, compresi gli organismi di diritto pubblico», per quanto attiene, segnatamente, «all'occupazione e alle condizioni di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e la retribuzione».
- 33 Nel prevedere la riduzione dell'importo dell'indennità di licenziamento dei lavoratori di età superiore ai 54 anni, l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS incide sulle condizioni di licenziamento di tali lavoratori ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78. Pertanto, una siffatta disposizione nazionale rientra nell'ambito di applicazione della direttiva stessa.
- 34 Come risulta dalla giurisprudenza costante della Corte, quando adottano misure rientranti nell'ambito di applicazione della direttiva 2000/78, in cui trova espressione concreta, in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, il principio di non discriminazione in funzione dell'età, le parti sociali devono agire nel rispetto di tale direttiva (sentenze del 13 settembre 2011, Prigge e a., C-447/09, Racc. pag. I-8003, punto 48, nonché del 7 giugno 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt, C-132/11, punto 22).
- 35 Per quanto concerne la questione se la normativa in oggetto nel procedimento principale preveda una disparità di trattamento in ragione dell'età a norma dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, va rilevato che l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS comporta che, nei confronti dei lavoratori di età superiore ai 54 anni che vengano licenziati per esigenze aziendali o che pongano consensualmente termine al rapporto di lavoro, l'indennità calcolata conformemente alla formula regolare sia paragonata a quella ottenuta con la formula alternativa. L'importo minore è versato al lavoratore interessato che, tuttavia, ha la garanzia di percepire un importo corrispondente alla metà di quello risultante dall'applicazione della formula regolare.
- 36 In base a dette disposizioni, al sig. Odar è stato corrisposto un importo di EUR 308 357,10, pari alla metà dell'indennità risultante dall'applicazione della formula regolare. Se, all'epoca del suo licenziamento, avesse avuto 54 anni, il sig. Odar avrebbe avuto diritto, a parità di condizioni, ad un'indennità pari a EUR 580 357,10. Il fatto che egli avesse più di 54 anni ha quindi comportato l'applicazione del metodo comparativo e il versamento di un importo inferiore a quello che avrebbe potuto legittimamente pretendere se non avesse superato tale età. Risulta, pertanto, che il metodo di calcolo previsto dal PPS in caso di licenziamento per esigenze aziendali costituisce una disparità di trattamento direttamente fondata sull'età.

- 37 Occorre esaminare se tale disparità di trattamento possa essere giustificata alla luce dell'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78. Questa disposizione stabilisce, infatti, che una disparità di trattamento in ragione dell'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.
- 38 Quanto alla finalità delle misure nazionali in oggetto nel procedimento principale, il giudice del rinvio osserva che i termini dell'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS non forniscono alcuna informazione relativa agli obiettivi perseguiti. Tuttavia, dagli atti sottoposti alla Corte emerge che questi ultimi si confondono con l'obiettivo della norma di cui all'articolo 10, terzo periodo, punto 6, dell'AGG. Come rilevato dal giudice del rinvio, la configurazione del piano sociale scelta dalle parti sociali deve essere idonea a promuovere effettivamente la finalità perseguita con la stessa disposizione dell'AGG, e non può trascurare eccessivamente gli interessi della fascia di età svantaggiata.
- 39 Secondo l'articolo 112 della legge relativa all'organizzazione delle imprese, nel testo del 25 settembre 2001, la ratio e la finalità di un piano sociale consistono nel compensare o ridurre le conseguenze delle modifiche strutturali nell'impresa interessata. Il governo tedesco, nelle sue osservazioni scritte, ha precisato, al riguardo, che le indennità versate in base ad un piano di previdenza sociale non mirano specificamente ad agevolare il reinserimento nella vita professionale.
- 40 Una disparità in ragione dell'età nell'ambito delle indennità corrisposte secondo un piano di previdenza sociale perseguirebbe un obiettivo basato sul rilievo secondo cui, trattandosi di svantaggi economici futuri, determinati dipendenti che non dovranno far fronte a simili svantaggi risultanti dalla perdita del lavoro, o che dovranno farvi fronte solo limitatamente rispetto ad altri dipendenti, possono essere, in generale, esclusi da tali diritti.
- 41 Il governo tedesco rileva al riguardo che un piano sociale, per poter rivestire una «funzione di transizione» nei confronti di tutti i lavoratori e non solamente di quelli più anziani, deve prevedere una ripartizione di risorse limitate. Un piano siffatto, in linea di principio, non può mettere a repentaglio la sopravvivenza dell'impresa e i posti di lavoro rimanenti. L'articolo 10, terzo periodo, punto 6, dell'AGG consentirebbe altresì di limitare le possibilità di abuso consistenti, per il lavoratore, nel beneficio di un'indennità destinata a sostenerlo nella ricerca di un nuovo impiego nel momento in cui sta per essere collocato a riposo.
- 42 Detta disposizione nazionale avrebbe quindi ad oggetto la concessione di una compensazione futura, la tutela dei lavoratori più giovani e il sostegno al loro reinserimento professionale, tenendo conto della necessità di una giusta ripartizione delle limitate risorse finanziarie di un piano sociale.
- 43 Finalità di tal genere possono giustificare, in deroga al principio di divieto delle discriminazioni basate sull'età, le disparità di trattamento che riguardano, in particolare, «la definizione di condizioni speciali (...) di occupazione e di lavoro, comprese le condizioni di licenziamento e di retribuzione, per i giovani, i lavoratori anziani (...), onde favorire l'inserimento professionale o assicurare la protezione degli stessi», ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 2000/78.
- 44 Inoltre, va considerato legittimo l'obiettivo di evitare che di un'indennità di licenziamento possano beneficiare soggetti che non cercano un nuovo impiego, ma stanno per percepire un reddito sostitutivo sotto forma di una pensione di vecchiaia (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, Racc. pag. I-9343, punto 44).
- 45 Ciò considerato, si deve riconoscere che gli obiettivi come quelli perseguiti dall'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS devono essere ritenuti, in linea di principio, idonei a giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento basata sull'età.

- 46 Resta ancora da verificare se i mezzi attuati per realizzare detti obiettivi siano adeguati e necessari e non eccedano quanto è indispensabile per raggiungere l'obiettivo perseguito.
- 47 Al riguardo va ricordato che gli Stati membri e, eventualmente, le parti sociali dispongono di un ampio margine discrezionale a livello nazionale nella scelta non solo del perseguimento di una determinata finalità in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma anche nella definizione delle misure idonee alla sua realizzazione (v., in tal senso, sentenza del 5 luglio 2012, Hörnfeldt, C-141/11, punto 32).
- 48 Per quanto concerne l'adeguatezza delle disposizioni del PPS e del PSI in oggetto, occorre rilevare che la riduzione dell'importo dell'indennità di licenziamento concessa ai lavoratori che, alla data del licenziamento, sono garantiti sotto il profilo economico non appare irragionevole in considerazione della finalità di siffatti piani sociali, consistente nel fornire una tutela maggiore ai lavoratori per i quali il passaggio ad un nuovo lavoro si riveli delicato a causa delle loro limitate risorse finanziarie.
- 49 Si deve quindi ritenere che una disposizione quale l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS non appare manifestamente inadeguata alla realizzazione del legittimo obiettivo di politica del lavoro perseguito dal legislatore tedesco.
- 50 Quanto al carattere necessario di dette disposizioni, va certamente rilevato che l'articolo 7, punto 7.2, del PSI prevede che la prima data utile per il pensionamento, ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, corrisponde al momento in cui il lavoratore può chiedere la concessione di una pensione di vecchiaia, ancorché si tratti di una pensione ridotta in quanto richiesta anticipatamente.
- 51 Tuttavia, come affermato supra al punto 27, il PPS prevede solamente la riduzione dell'importo dell'indennità di licenziamento concesso a detti lavoratori.
- 52 A tal proposito, si deve osservare, da un lato, che l'articolo 6, punto 1.5, del PPS stabilisce che l'indennità concessa al lavoratore interessato corrisponde all'importo che, calcolato secondo la formula regolare o in base alla formula alternativa, risulti inferiore, poiché il beneficiario ha tuttavia la garanzia che l'importo che gli sarà effettivamente versato corrisponderà almeno alla metà di quello ottenuto in applicazione della formula regolare. Inoltre, come emerge dalla tabella riprodotta supra al punto 14, il fattore età, che costituisce uno dei coefficienti della formula regolare e della formula alternativa, aumenta progressivamente a partire dai 18 anni (0,35) fino a quello di 57 anni (1,70). È solo a 59 anni che questo fattore comincia a scendere (1,50) per raggiungere la sua percentuale minima all'età di 64 anni (0,30). D'altro lato, come prevede il terzo comma di detta disposizione, anche se l'applicazione della formula alternativa conduce ad un risultato pari a zero, il lavoratore interessato avrà diritto al versamento di un'indennità corrispondente alla metà di quella calcolata conformemente alla formula regolare.
- 53 Alla luce dei rilievi operati dal giudice del rinvio, va osservato che l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS è il frutto di un accordo negoziato tra i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro che hanno così esercitato il loro diritto di contrattazione collettiva riconosciuto come diritto fondamentale. Il fatto di lasciare alle parti sociali il compito di definire un equilibrio tra i loro rispettivi interessi offre una flessibilità non trascurabile, dato che ciascuna delle parti può eventualmente recedere dall'accordo (v., in tal senso, sentenza del 12 ottobre 2010, Rosenblatt, C-45/09, Racc. pag. I-9391, punto 67).
- 54 Ciò premesso, si deve rispondere alla terza questione dichiarando che gli articoli 2, paragrafo 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78 devono essere interpretati nel senso che essi non ostano ad una normativa contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze economiche, l'indennità loro spettante venga calcolata in base alla prima data utile per il pensionamento, contrariamente al metodo di calcolo

regolare, secondo cui tale indennità viene determinata, segnatamente, con riferimento all'anzianità di servizio di modo che l'indennità corrisposta a tali lavoratori è inferiore all'indennità risultante dall'applicazione di tale metodo, in misura tuttavia quantomeno pari alla metà dell'indennità regolare.

*Sulla quarta questione*

- 55 Con la sua quarta questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 debba essere interpretato nel senso che esso osti ad una disposizione contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze economiche, l'indennità di liquidazione venga calcolata sulla base della prima data utile per il pensionamento, contrariamente al metodo di calcolo regolare secondo cui tale indennità viene determinata, segnatamente, in base all'anzianità di servizio, di modo che l'indennità corrisposta è inferiore all'indennità risultante dall'applicazione del metodo regolare, in misura tuttavia non inferiore alla metà dell'indennità regolare, e che, nel caso di applicazione di detto metodo alternativo di calcolo, considera la possibilità di percepire una pensione anticipata di vecchiaia versata in forza di un handicap.
- 56 Per quanto concerne, in primo luogo, la questione se l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, in combinato disposto con l'articolo 7, punto 7.2, del PSI, preveda una disparità di trattamento fondata su un handicap ai sensi dell'articolo 2, paragrafo 1, della direttiva 2000/78, va osservato che l'importo dell'indennità di licenziamento versato al dipendente interessato è ridotto, conformemente allo stesso articolo 7, punto 7.2, tenendo conto della prima data utile per il pensionamento. Orbene, l'ammissione al beneficio di una pensione di vecchiaia è subordinata alla condizione di un'età minima e quest'ultima è diversa per le persone gravemente disabili.
- 57 Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 50 delle sue conclusioni, la prima componente del metodo di calcolo con la formula alternativa risulterà sempre inferiore per un lavoratore gravemente disabile rispetto ad un lavoratore non disabile della stessa età. Nel caso in esame, il fatto che tale calcolo sia basato, in modo apparentemente neutro, sull'età di collocamento a riposo implica che i lavoratori gravemente disabili, che beneficiano della possibilità di pensionamento ad un'età più bassa, vale a dire a 60 anni anziché a 63 come per i lavoratori non disabili, percepiscono un'indennità di licenziamento di entità inferiore, e ciò a causa del loro grave handicap.
- 58 Come emerge dalle osservazioni del sig. Odar e come riconosciuto dalla Baxter all'udienza, l'importo dell'indennità di licenziamento che questi avrebbe percepito se non fosse stato affetto da handicap grave sarebbe stato di EUR 570 839,47.
- 59 Ne consegue che l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, in combinato disposto con l'articolo 7, punto 7.2, del PSI, la cui applicazione ha come conseguenza che l'importo dell'indennità di licenziamento versato ad un lavoratore gravemente disabile è inferiore a quello percepito da un lavoratore non disabile, comporta una disparità di trattamento indirettamente fondata sul criterio dell'handicap ai sensi del combinato disposto degli articoli 1 e 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78.
- 60 Occorre esaminare, in secondo luogo, se, in un contesto come quello disciplinato dalla disposizione di cui trattasi nel procedimento principale, i lavoratori gravemente disabili e prossimi all'età pensionabile si trovino in una situazione analoga, a norma dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78, a quella dei lavoratori non disabili appartenenti alla stessa fascia d'età. Il governo tedesco, infatti, fa valere che queste due categorie di lavoratori si trovano in situazioni di partenza oggettivamente diverse per quanto riguarda il loro diritto al percepimento della pensione.

- 61 A tal proposito va sottolineato che i lavoratori prossimi all'età pensionabile si trovano in una situazione analoga a quella degli altri lavoratori interessati dal piano sociale dato che il loro rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro cessa per lo stesso motivo e alle medesime condizioni.
- 62 Infatti, il vantaggio concesso ai lavoratori gravemente disabili, consistente nel poter beneficiare della pensione di vecchiaia a partire da un'età più bassa di tre anni rispetto a quella prevista per i lavoratori non disabili, non può porli in una situazione specifica rispetto a detti lavoratori.
- 63 Conformemente all'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), della direttiva 2000/78, si deve esaminare se la disparità di trattamento esistente tra queste due categorie di lavoratori sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata da una finalità legittima, se i mezzi attuati per il suo conseguimento siano appropriati e se non eccedano quanto è necessario per il raggiungimento dell'obiettivo perseguito dal legislatore tedesco.
- 64 A tal proposito, da un lato, è già stato rilevato, ai punti 43-45 supra, che obiettivi del genere di quelli perseguiti dall'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, in linea di principio, devono essere ritenuti idonei a giustificare «oggettivamente e ragionevolmente», «nell'ambito del diritto nazionale», come previsto dall'articolo 6, paragrafo 1, primo comma, della direttiva 2000/78, una disparità di trattamento basata sull'età. Dall'altro, come emerge dal punto 49 supra, una disposizione nazionale di tal genere non appare manifestamente inadeguata alla realizzazione del legittimo obiettivo di politica del lavoro perseguito dal legislatore tedesco.
- 65 Per esaminare se l'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS, in combinato disposto con l'articolo 7, punto 7.2, del PSI, ecceda quanto necessario per realizzare le finalità perseguite, occorre ricollocare tale disposizione nel contesto in cui essa si inserisce e prendere in considerazione il danno che essa può causare ai soggetti interessati.
- 66 La Baxter e il governo tedesco fanno valere, in sostanza, che la riduzione dell'importo dell'indennità di licenziamento percepita dal sig. Odar è giustificata dal vantaggio concesso ai lavoratori gravemente disabili, consistente nell'aver diritto ad una pensione di vecchiaia a partire da un'età più bassa di tre anni rispetto a quella stabilita per i lavoratori non disabili.
- 67 Tale ragionamento non può essere tuttavia condiviso. Infatti, da un lato, sussiste discriminazione basata sull'handicap qualora la misura controversa non sia giustificata da fattori oggettivi estranei ad una discriminazione siffatta (v., per analogia, sentenze del 6 aprile 2000, *Jørgensen*, C-226/98, Racc. pag. I-2447, punto 29; del 23 ottobre 2003, *Schönheit e Becker*, C-4/02 e C-5/02, Racc. pag. I-12575, punto 67, nonché del 12 ottobre 2004, *Wippel*, C-313/02, Racc. pag. I-9483, punto 43). Dall'altro, un ragionamento simile equivarrebbe a compromettere l'effetto utile delle disposizioni nazionali che prevedono detto vantaggio, la cui ratio consiste, in generale, nel tener conto delle difficoltà e dei rischi particolari che incontrano i lavoratori affetti da un grave handicap.
- 68 Risulta quindi che le parti sociali, nel perseguire l'obiettivo legittimo di una ripartizione equa delle limitate risorse finanziarie destinate ad un piano sociale e proporzionato rispetto alle esigenze dei lavoratori interessati, hanno omesso di prendere in considerazione elementi pertinenti riguardanti, in particolare, i lavoratori gravemente disabili.
- 69 Esse, infatti, hanno ignorato sia il rischio cui sono soggette le persone gravemente disabili, le quali, in generale, incontrano maggiori difficoltà rispetto ai lavoratori non disabili a reinserirsi nel mercato del lavoro, sia il fatto che tale rischio cresce man mano che esse si avvicinano all'età di pensionamento. Orbene, queste persone hanno esigenze specifiche connesse tanto alla tutela richiesta dalla loro condizione quanto alla necessità di prevedere un eventuale aggravamento della loro situazione. Come rilevato dall'avvocato generale al paragrafo 68 delle sue conclusioni, si deve tener conto del rischio che le persone gravemente disabili si trovino esposte ad esigenze economiche incompressibili connesse al loro handicap e/o che, con l'avanzare degli anni, tali esigenze economiche aumentino.

- 70 Ne consegue che, laddove prevede il versamento ad un lavoratore gravemente disabile di un'indennità di licenziamento per esigenze economiche di importo inferiore a quello percepito da un lavoratore non disabile, la misura di cui trattasi nel procedimento principale ha l'effetto di arrecare un eccessivo pregiudizio ai legittimi interessi dei lavoratori gravemente disabili e va oltre, pertanto, a quanto necessario per la realizzazione degli obiettivi di politica sociale perseguiti dal legislatore tedesco.
- 71 Di conseguenza, la disparità di trattamento risultante dall'articolo 6, paragrafo 1, punto 1.5, del PPS non può essere giustificata a norma dell'articolo 2, paragrafo 2, lettera b), i), della direttiva 2000/78.
- 72 Alla luce delle suesposte considerazioni, si deve rispondere alla quarta questione dichiarando che l'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze economiche, l'indennità loro spettante venga calcolata sulla base della prima data utile per il pensionamento, contrariamente al metodo di calcolo regolare, secondo cui tale indennità viene determinata, segnatamente, in base all'anzianità di servizio, di modo che l'indennità corrisposta è inferiore all'indennità risultante dall'applicazione del metodo regolare, in misura tuttavia non inferiore alla metà dell'indennità regolare, e che, in sede di applicazione di detto metodo alternativo di calcolo, considera la possibilità di percepire una pensione anticipata di vecchiaia versata a causa di un handicap

### **Sulle spese**

- 73 Nei confronti delle parti nel procedimento principale la presente causa costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice del rinvio, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Seconda Sezione) dichiara:

- 1) **Gli articoli 2, paragrafo 2, e 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano ad una normativa contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze economiche, l'indennità loro spettante venga calcolata in base alla prima data utile per il pensionamento, contrariamente al metodo di calcolo regolare, secondo cui tale indennità viene determinata, segnatamente, con riferimento all'anzianità di servizio di modo che l'indennità corrisposta è inferiore all'indennità risultante dall'applicazione di tale metodo, in misura tuttavia quantomeno pari alla metà dell'indennità regolare.**
- 2) **L'articolo 2, paragrafo 2, della direttiva 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta ad una normativa contenuta in un regime aziendale di previdenza sociale, la quale preveda che, nel caso di lavoratori di età superiore ai 54 anni licenziati per esigenze economiche, l'indennità loro spettante venga calcolata sulla base della prima data utile per il pensionamento, contrariamente al metodo di calcolo regolare, secondo cui tale indennità viene determinata, segnatamente, in base all'anzianità di servizio, di modo che l'indennità corrisposta è inferiore all'indennità risultante dall'applicazione di tale metodo, in misura tuttavia non inferiore alla metà dell'indennità regolare, e che, in sede di applicazione di detto metodo alternativo di calcolo, considera la possibilità di percepire una pensione anticipata di vecchiaia versata a causa di un handicap.**

Firme