

DECRETO LIQUIDITÀ

Aziende garantite da Sace, sanzione economica in caso di licenziamenti

Ricalcolo dell'importo dovuto se non sono stati definiti accordi sindacali

Non configurabile un ulteriore e indiretto divieto di recesso

Angelo Zambelli

Con il prossimo venire meno del blocco dei licenziamenti “economici”, le aziende che nel contesto dell'emergenza epidemiologica hanno beneficiato dei finanziamenti bancari garantiti da Sace dovranno fare i conti con le problematiche sottese a tale affidamento.

Infatti, il decreto Liquidità (Dl n. 23/2020) ha introdotto una controversa norma – l'articolo 1, comma 2, lettera l - che condiziona la garanzia Sace sui finanziamenti richiesti in emergenza Covid-19 all'impegno assunto dalle imprese beneficiarie di gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali, previsione che ha suscitato non pochi interrogativi tra i commentatori.

I dubbi hanno riguardato principalmente la durata dell'impegno in questione (che in base alle condizioni generali Sace dovrebbe perdurare per tutto il periodo del finanziamento), la relativa estensione soggettiva (nel silenzio della legge, le controparti sindacali sono state individuate “naturalmente” nelle Rsa e Rsu e, in loro assenza, nelle associazioni sindacali territoriali) e quella oggettiva (nel novero delle fattispecie sarebbero inclusi i licenziamenti collettivi e individuali, con esclusione dei trasferimenti d'azienda o di rami che non comportino riduzioni di organico e delle nuove assunzioni, anche a termine) e, soprattutto, le conseguenze per l'impresa beneficiaria del finanziamento garantito in caso di violazione dell'impegno assunto.

A ridosso della scadenza del blocco dei licenziamenti, è oggi più che mai doveroso interrogarsi su tale ultimo profilo domandandosi, in particolare, se l'inosservanza della condizione sottesa alla garanzia Sace possa configurare un ulteriore e indiretto divieto di recesso (il che potrebbe introdurre, di fatto, una sorta di potere di veto sindacale in ordine alla possibilità di procedere a dei licenziamenti collettivi).

Ad avviso di chi scrive, in caso di violazione di tale impegno non dovrebbe conseguire (il condizionale è pur sempre d'obbligo, attesa la genericità della norma e l'assenza di interventi chiarificatori al riguardo) alcuna declaratoria d'illegittimità dei recessi posti in essere dal datore di lavoro – né tantomeno la restituzione immediata del finanziamento ovvero la revoca della garanzia – bensì una mera sanzione economica.

Depongono in tal senso, infatti, non solo l'assenza di un espresso divieto e la portata non generale della disposizione (che non può quindi assurgere a rango di norma imperativa e pertanto determinare la nullità degli atti di gestione compiuti dal datore di lavoro in assenza di accordo sindacale), ma anche le condizioni generali relative al rilascio della garanzia dettate dalla stessa Sace cui devono rinviare i contratti di finanziamento.

Tali previsioni contrattuali prevedono, infatti, che in caso di violazione da parte dell'impresa beneficiaria degli impegni concernenti la gestione dei livelli occupazionali, la banca ricalcherà l'importo del corrispettivo annuale dovuto dall'impresa beneficiaria a Sace per la garanzia – che non è gratuita, bensì subordinata a una commissione annua variabile in ragione delle dimensioni dell'impresa finanziata – adeguandolo alle condizioni di mercato (che, considerati i tassi in questione, potrebbe determinarne anche il raddoppio), con decorrenza dalla data di erogazione del finanziamento (e quindi retroattivamente).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

quotidianolavoro.ilsole24ore.com

La versione integrale dell'articolo

Angelo Zambelli