



**Numero 1 / 2026**

**Roberto ROMEI**

**La sentenza della Corte costituzionale sulla esclusione dei  
dirigenti dal cd. blocco dei licenziamenti**

# La sentenza della Corte costituzionale sulla esclusione dei dirigenti dal cd. blocco dei licenziamenti

Roberto ROMEI

*Professore ordinario di diritto del lavoro nell'Università Roma Tre*

**Sommario:** 1. La questione del cd. blocco dei licenziamenti. - 2. Le ordinanze di rimessione – 3. La sentenza della Corte Costituzionale. – 4. Qualche considerazione finale.

1. Con la sentenza n. 141 del 2025, la Corte Costituzionale si è pronunciata sulla legittimità costituzionale della normativa che, nel sancire il divieto di licenziamento nel biennio 2020/2021, aveva escluso dal blocco i lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti.

Si tratta di una questione non dotata da una grande rilevanza pratica, e comunque di limitata attualità, tenuto conto che gli effetti della legislazione emanata durante il periodo di pandemia sono ormai esauriti da tempo.

Dato questo non del tutto irrilevante: ed infatti, dei due profili che più degli altri avrebbero potuto innescare dei dubbi di legittimità costituzionale, il primo, relativo alla coerenza del blocco dei licenziamenti con il principio di libertà di iniziativa economica privata garantito dall'art. 41 Cost, è stato disinnesato proprio dalla durata limitata (che non vuol dire breve) del divieto di licenziamento, oggetto per di più di proroghe reiterate, il che ha reso difficile sollevare una eventuale questione di legittimità costituzionale.

Il secondo profilo, invece, relativo alla esclusione dal divieto di licenziamento dei dirigenti, ma solo per il profilo del licenziamento individuale, ha conservato nel tempo la sua rilevanza pratica, almeno se rapportato ai casi concreti che sono all'origine della sentenza della Corte.

La sentenza nasce infatti da tre ordinanze di rimessione, due della Sezione lavoro della Cassazione ed una della Corte di appello di Catania, che hanno ad oggetto le diverse norme che nel tempo hanno regolato il cd. blocco dei licenziamenti, escludendo comunque e sempre la categoria dei dirigenti, almeno dal divieto di licenziamento individuale.

Le disposizioni oggetto del rinvio alla Corte<sup>1</sup>, pur disponendo tutte il blocco dei licenziamenti (nei termini appena riassunti), avevano formulazioni diverse: l'art. 46 del d.l. n. 18/2020 introduceva un divieto generalizzato per i datori di lavoro di procedere a licenziamenti «per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604», sancendo la sospensione delle procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge, e bloccando anche l'avvio delle procedure di licenziamento collettivo ovvero sospendendone l'efficacia ove già avviate.

L'art. 14 del d.l. n. 18/2020 aveva il medesimo contenuto precettivo, ma faceva riferimento ai datori di lavoro che non avessero integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale connessi all'emergenza Covid. L'efficacia temporale della norma, originariamente limitata a pochi

---

<sup>1</sup> In particolare, sono l'art. 46 del d.l. n. 18 del 2020; l'art. 14, comma 2, del d.l. n. 104 del 2020, e l'art. 12, comma 10, del d.l. n. 137 del 2020.

mesi, fu poi prorogata dall'art. 12 del d.l. n. 137/2020 fino al gennaio 2021, egualmente sottoposta al giudizio della Corte<sup>2</sup>.

Senza voler ripercorrere gli sviluppi e gli esiti di una legislazione caotica e tecnicamente assai poco avveduta<sup>3</sup> - in particolare per quanto riguarda il collegamento tra blocco dei licenziamenti e fruizione della Cassa integrazione -, e limitandosi all'oggetto della sentenza della Corte, come è ampiamente noto, l'esclusione dei dirigenti dal novero delle categorie dei lavoratori interessati dal divieto di licenziamento aveva già formato oggetto di diverse e contrastanti pronunce della giurisprudenza di merito, divisa tra chi, fedele ad una interpretazione letterale del dettato legislativo, riteneva che la legge avesse voluto escludere, implicitamente, ma non meno chiaramente, i dirigenti dal novero dei lavoratori interessati dal cd. blocco dei licenziamenti, in quanto pacificamente l'art. 3 della l. n. 604/1966 non fa riferimento a questi ultimi. E chi invece, utilizzando la coperta – sempre la solita e sempre stretta – dell'interpretazione costituzionalmente orientata, ritenne di forzare le maglie della legge, e di estendere il divieto di licenziamento anche alla categoria dei dirigenti<sup>4</sup>.

Quali che fossero i dubbi in ordine alla scelta del legislatore, essa, nondimeno e, come si è detto, era chiara nel senso di non estendere alla categoria dei dirigenti il divieto del licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo. Scelta forse discutibile, ed anzi discussa, e fonte di perplessità, sia in sé e per sé considerata, sia se confrontata con la soluzione esattamente speculare adottata dal legislatore quanto al licenziamento collettivo, le cui procedure - come è sempre noto, riguardano anche i dirigenti – e che erano invece da considerarsi “precluse”, e dunque bloccate. A fronte di una formulazione letterale del dettato normativo così univoca, bene ha fatto dunque la Cassazione, con le due ordinanze alla base del giudizio di costituzionalità<sup>5</sup>, così come la Corte di Appello di Catania<sup>6</sup>, a rifiutarsi di dare alla legge una interpretazione non compatibile con la sua formulazione letterale, ed a rimettere la questione della valutazione in ordine alla sua conformità a Costituzione, all'organo che nel nostro ordinamento è deputato a decidere della legittimità costituzionale delle leggi. Anzi, sotto questo aspetto, le tre ordinanze si segnalano non solo per la chiarezza espositiva, ma anche, almeno agli occhi di chi scrive, per la netta delimitazione dei confini dell'interpretazione costituzionalmente orientata, che, si legge l'ordinanza n. 15025/2024 (ma identica formulazione si legge nell'altra ordinanza ed in quella della Corte catanese) «postula più soluzioni astrattamente possibili. Invece, nel caso in esame quella affermata dalla Corte territoriale non rientra fra le interpretazioni astrattamente possibili». Nondimeno, posto che tra i due tipi di licenziamento non vi è differenza alcuna, e che la *ratio* della normativa, all'evidenza, consiste nell'obiettivo di sterilizzare dalle conseguenze della pandemia la prosecuzione dei rapporti di lavoro, l'«asimmetria di tutela» che emerge dalla piana interpretazione del dettato legislativo, pare alla Corte di Cassazione, così come ai giudici catanesi, priva di ragionevolezza, e dunque in contrasto con l'art. 3 Cost.

<sup>2</sup> Successivamente, grazie ad una serie ininterrotta di provvedimenti, il cd . blocco dei licenziamenti è stato prorogato al 30 giugno 2021, poi fino al 31 ottobre 2021 e poi fino al 31 dicembre 2021

<sup>3</sup> Si rinvia sul punto, tra gli altri, a Zoli, *La tutela dell'occupazione nell'emergenza epidemiologica fra garantismo e condizionalità*, in *Labor*, 2021, 439 ss.; Speziale, *Il divieto di licenziamento per ragioni economiche nel biennio 2020 – 2021*, in WPCSDLE, n.449/2022; De Luca, *Condizionalità ed ipotesi di esclusione (dalla seconda proroga) del blocco dei licenziamenti al tempo del Covid-19: molto rumore per (quasi) nulla (note minime)* in *Var. temi, dir. lav.*, 2022, 451 ss.

<sup>4</sup> Senza voler ripercorrere le motivazioni addotte dagli uni e dagli altri, si rinvia per una chiara silloge delle ragioni dei due diversi orientamenti a Falsone, *Il blocco dei licenziamenti di epoca covid e il caso dei dirigenti: che lezione trarre dall'esperienza pandemica*, in *Labor*, 202 701 ss.

<sup>5</sup> Cass. ord. 29 maggio 2025 m. 15025 e Cass. ord. 29 maggio 2024 n. 15030.

<sup>6</sup> App. Catania, ord. 27 gennaio 2025, n. 38.

Né essa sembra altrimenti giustificabile in base ad altre considerazioni: le altre misure economiche predisposte dal legislatore presuppongono, ritiene la Corte di Cassazione, tutte un blocco generalizzato dei licenziamenti. E la diversità di apparati di tutela che intercorre tra licenziamenti collettivo e licenziamento individuale – il primo, a differenza del secondo, interessato dal blocco – appare priva di una sua ragion d’essere, almeno con riferimento alla particolare situazione indotta dell’emergenza pandemica, posto che – osserva la Corte di Cassazione - i licenziamenti più onerosi, e cioè quelli collettivi, sono anche quelli vietati dal legislatore. Sicché, concludono le tre ordinanze, non è spiegabile perché il legislatore abbia invece escluso il licenziamento individuale, che è fonte di un sacrificio meno gravoso per il datore di lavoro.

Di qui la scelta (giustamente) obbligata, di sollevare una questione di legittimità costituzionale<sup>7</sup>.

2. Certo, se si muove dalla considerazione secondo la quale il blocco dei licenziamenti risponde ad una finalità di carattere sociale - dal momento che con esso il legislatore ha inteso evitare che le conseguenze perniciose dell’emergenza pandemica potessero riverberarsi, moltiplicandone gli effetti dannosi, sulla stabilità dei rapporti di lavoro e dunque sulla capacità reddituale dei lavoratori - appare difficilmente giustificabile l’esclusione del personale dirigenziale. Per intuibili ragioni, infatti, il mantenimento di una fonte di reddito, sia pur per un periodo limitato (ma che poi limitato non lo è stato poi tanto), riguardava tutti i lavoratori, indipendentemente dalla categoria di inquadramento posseduta. Sicché i dubbi che hanno manifestato i giudici remittenti appaiono tutt’altro che infondati.

Insomma, se il terreno di confronto è rappresentato dalla tutela delle fonti di reddito dei prestatori di lavoro subordinato, allora, per la ragione appena sopra accennata, questa prospettiva implica che essi debbano essere trattati tutti allo stesso modo, perché identiche sono le esigenze di tutela della fonte di reddito<sup>8</sup>.

È questo aspetto, forse più che la diversità di tutela fra licenziamento collettivo ed individuale, ad innescare, almeno per chi scrive, un dubbio di costituzionalità. In fin dei conti, l’asimmetria di tutela sussiste anche nella disciplina ordinaria: al dirigente si applica una disciplina sul licenziamento diversa da quella degli altri lavoratori subordinati, mentre è sicuramente interessato dalle procedure di licenziamento collettivo.

Comunque, a parere della Corte di Cassazione e della Corte di appello di Catania, non sono identificabili altre ragioni che possano sostenere la scelta del legislatore: non il collegamento con la fruizione della cassa integrazione: ad onor del vero non così automatico ed immediato, e dunque tale da non poter giustificare l’esclusione dei dirigenti, che non fruendone, avrebbero rappresentato un costo per l’impresa.

Più debole è l’altro tipo di considerazioni svolte nelle ordinanze della Cassazione, dove si dà per scontato che i diversi interventi legislativi attraverso i quali il legislatore ha riconosciuto una serie di misure economiche a vantaggio delle imprese, presuppongano, logicamente e giuridicamente, la portata generalizzata del blocco dei licenziamenti, per utilizzare le parole delle ordinanze. La legislazione di quel periodo è stata fin troppo caotica e variegata per poter inferire con sicurezza che essa presupponesse un divieto generalizzato di licenziamento. Anche perché all’onere

<sup>7</sup> Scelta tanto più condivisibile in quanto tiene conto delle ripetute prese di posizione della Corte costituzionale – a partire dalla sentenza n. 149 del 16 giugno 2022 – sulla opportunità di un controllo di costituzionalità accentrativo.

<sup>8</sup> Sottolineano come la normativa in questione affondi le proprie radici nella esigenza di tutela di interessi che travalicano la dimensione del singolo rapporto di lavoro; Scarpelli, *Blocco dei licenziamenti e solidarietà sociale*, in *Riv.it.dir.lav.*, 2020, I, 313 ss.; Spezzale, *Il divieto di licenziamento*, cit., 5 ss.

economico connesso al costo della manodopera, andava aggiunto il costo o, meglio, il mancato guadagno, derivante dal blocco delle attività produttive.

In ogni caso, la prospettiva adottata dalle ordinanze di rimessione era certamente una delle possibili prospettive, forse anche quella più immediata, e come tale sufficiente a sospendere il giudizio rinviando ogni decisione all'esito del giudizio di costituzionalità; e dunque essa è da condividersi integralmente.

Difficile peraltro dire se la scelta, questa volta del legislatore, sia stata assistita da altrettanta consapevolezza, o se viceversa, come pure potrebbe sembrare ad un occhio malizioso, questi non sia stato mosso da una ragione (molto) pratica, quella cioè di escludere dal blocco una categoria di lavoratori provvista, almeno ad una valutazione di fatto e tendenziale, di una forza economica maggiore rispetto altri lavoratori subordinati, ilo che avrebbe potuto consentire di meglio assorbire le conseguenze derivanti dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Quanto al licenziamento collettivo, la strada era per così dire tracciata dalla giurisprudenza della Corte di giustizia.

3. Quale che sia stato il tipo di considerazioni alla base della scelta del legislatore, la sentenza della Corte costituzionale ne ha riconosciuto la legittimità costituzionale, con una motivazione che però, sia consentito il rilievo, lascia aperta la porta a qualche perplessità.

Dopo aver ricostruito in maniera puntigliosa, forse anche troppo, l'impianto delle ordinanze di rimessione e i due diversi orientamenti maturati all'interno della giurisprudenza di merito, la Corte, correttamente identifica la ragion pratica degli interventi del legislatore (anche, ma non solo, relativi al blocco dei licenziamenti), all'interno di una logica di “solidarietà collettiva” che spiega l'utilizzo di consistenti risorse economiche al fine di fronteggiare le conseguenze derivanti dall'arresto delle attività economiche e dunque i connessi riflessi su larghi strati della popolazione<sup>9</sup>.

Ciò detto, la Corte, al punto 6.1, osserva come le tre ordinanze sollevino dei dubbi di costituzionalità articolati «lungo un profilo interno alla categoria dirigenziale, che si assume ingiustificatamente differenziata a seconda che si tratti di licenziamento collettivo (precluso dalla norme di cui si tratta) ovvero di licenziamento individuale per ragioni oggettive (non intaccato dai divieto e dunque rimasto praticabile pure durante il periodo emergenziale».

Per il vero, le due ordinanze della Cassazione parlano sì di asimmetria delle tutele, ma con riferimento non tanto, o non solo, al profilo interno alla categoria dirigenziale, bensì al raffronto tra la disciplina che riguarda «i dipendenti non dirigenti» - nei cui confronti «la tutela è “globale” in quanto il divieto investe sia i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, sia quelli collettivi – mentre per i lavoratori che appartengono alla categoria dirigenziale, «la tutela è solamente parziale in quanto il divieto investe solo i licenziamenti collettivi»<sup>10</sup>.

Ed è in relazione a questo profilo che la Corte di Cassazione solleva dei dubbi di costituzionalità: la Corte, come si legge in entrambe le ordinanze, «dubita della ragionevolezza di tale asimmetria», che non è “interna” alla categoria dei dirigenti, bensì, ad essa “esterna”, coinvolgendo, appunto, il profilo attinente al confronto con gli altri prestatori di lavoro subordinato, che beneficiano di una tutela “globale”, mentre per i dirigenti essa è solo “parziale”.

---

<sup>9</sup> Riallacciandosi ad un passo di una precedente sentenza della stessa Corte, del 11 novembre 2021 n. 213,

<sup>10</sup> Ciò è quanto si legge al punto n. 12 delle due ordinanze della Cassazione

L'ordinanza della Corte catanese appare invece incentrata più sul versante della diversità tra licenziamento collettivo ed individuale<sup>11</sup>.

Ma la differenza tra le due prospettive è solo apparente: in tanto rileva la diversità di disciplina tra i due tipi due tipi di licenziamento, in quanto quello individuale, diversamente da quello collettivo, è escluso dalla tutela che abbraccia tutti gli altri lavoratori subordinati.

Sicché, e semmai, i profili di asimmetria sarebbero due: l'uno, quello individuato dalla Corte Costituzionale, lungo la dorsale interna alla categoria dei dirigenti.

Il secondo invece, derivante dal raffronto tra la disciplina preclusiva dei licenziamenti, che riguarda tutti i lavoratori subordinati ad eccezione, appunto, dei dirigenti che ne sono invece esclusi, almeno per quanto riguarda il licenziamento individuale.

Ma mentre per il primo aspetto sarebbe facile ribattere che l'asimmetria, che si è detta interna, connota anche la disciplina ordinaria, sicché quella speciale ne costituisce null'altro che un riflesso<sup>12</sup>; ben diverso, e più complesso, è il discorso ove si prenda in considerazione il secondo profilo, che coinvolge direttamente la diversità di trattamento tra le due categorie di lavoratori subordinati<sup>13</sup>.

La sentenza invece sembra sovrapporre i due piani, allorché richiama dapprima la «situazione di emergenza sanitaria», ed il connesso «dovere di solidarietà sociale» - che potrebbe semmai rappresentare un (iniziale) argomento utilizzabile per dare una spiegazione in generale al blocco dei licenziamenti -, salvo poi ritornare sul terreno delle differenti discipline che il legislatore emergenziale, ma anche quello ordinario, hanno previsto per i due tipi di licenziamento. E qui, invero, non sembrerebbe necessario richiamarsi alle «valutazioni .... di natura sociale ed economica» che il legislatore nell'occasione avrebbe operato per giustificare la ragionevolezza di una differenziazione che connota anche la disciplina ordinaria e non solo quella emergenziale.

Insomma, posto che la disciplina ordinaria, come osserva la Corte, appare esente da ogni dubbio di costituzionalità, rimane da accertare se ad analoga conclusione possa giungersi ove questa stessa disciplina sia calata in un contesto del tutto diverso, come quello originato dalla pandemia, dato che le coordinate che normalmente assistono un certo giudizio non è detto (e, per il vero, non lo è affatto) che rimangano intatte ove il contesto di riferimento sia del tutto diverso.

4. A sorreggere la costituzionalità del blocco dei licenziamenti, peraltro, non sembra necessario richiamarsi all'onnipresente principio di tutela del lavoro sancito dagli art. 4 e 35 della Costituzione, come è spesso avvenuto nei commenti a difesa del cd. blocco.

Pur senza addentrarsi su un terreno difficile e complicato, come quello dei criteri di individuazione dei principi costituzionali, e soprattutto, della funzione che alle norme costituzionali è riservata nella interpretazione delle disposizioni ordinarie<sup>14</sup>, può solo osservarsi come il “diritto al lavoro” di cui parla l'art. 4 Cost. non sia un diritto nello stesso senso in cui si parla ad esempio di diritto di associazione. La norma costituzionale non sembra, cioè, sancire un

---

<sup>11</sup> Si legge infatti nell'ordinanza «con riguardo alla ratio del divieto temporaneo dei licenziamenti - che appare quella di salvaguardare, benché temporaneamente, i posti di lavoro a rischio di soppressione a causa della crisi sociale ed economica straordinaria conseguente alla pandemia da COVID-19 - non si apprezza alcuna differenza fra licenziamento collettivo e quello individuale».

<sup>12</sup> Come infatti nota la Corte al punto n. 6.6.

<sup>13</sup> Differenziazione che va affrontata sotto il profilo della ragionevolezza del diverso trattamento, che – diversamente da quanto sostenuto nell'atto di intervento dell'*amicus curiae* (riportato al punto 6.4. della sentenza della Corte costituzionale) - non integra una discriminazione, tanto meno indiretta.

<sup>14</sup> Si allude qui innanzitutto alla esatta determinazione di cosa debba intendersi per “principi”, e, in secondo luogo, alla non meno complicata questione relativa alla cd. efficacia diretta delle disposizioni costituzionali.

diritto soggettivo, e lo stesso termine “lavoro” ha un significato diverso nelle diverse disposizioni costituzionali.

L’art. 1 Cost. stabilisce come lo Stato italiano sia fondato sull’attivo contributo dei cittadini; nell’art. 35 comma 1 Cost. si esprime la volontà di proteggere tutte le forme di lavoro e non solo quello subordinato per quanto riguarda la salute, la sicurezza, il lavoro dei minori ecc.

Nel caso dell’art. 4, la Costituzione garantisce la libertà di ognuno di scegliere il proprio lavoro e un obbligo dello Stato di garantire la possibilità che tutti abbiano un lavoro. L’art. 4 contiene, cioè, quella che è stata definita una direttiva di ottimizzazione rivolta allo Stato<sup>15</sup>, impegnandolo a far sì che i cittadini possano avere un lavoro nella misura massima possibile.

Più appropriato sembra invece il richiamo ai principi di solidarietà sociale, criterio quest’ultimo, cui la Corte ha spesso fatto riferimento allorché è stata chiamata a pronunciarsi sulla conformità a Costituzione delle diverse leggi che in periodo pandemico hanno introdotto delle normative speciali rispetto a quelle ordinarie<sup>16</sup>. La necessità di salvaguardare la principale fonte di reddito per i lavoratori può giustificare, stante la eccezionalità della situazione, una temporanea compressione della libertà di licenziamento normalmente esistente in capo alle imprese.

È evidente, d’altro canto, che questa limitazione deve rispondere a determinati criteri, tra cui, principalmente, quelli della proporzionalità e della ragionevolezza<sup>17</sup>.

Se sotto il primo aspetto avrebbe potuto venire in considerazione il profilo della durata del blocco, protrattosi fino al dicembre del 2021; sotto il secondo aspetto viene proprio in considerazione la legittimità della esclusione del licenziamento individuale del dirigente dal cono di protezione che la legge ha predisposto per tutti gli altri lavoratori, ed anche per i dirigenti, ove essi fossero coinvolti in una procedura di licenziamento collettivo.

Certamente, il legislatore ha una sua discrezionalità, che sempre ne connota l’agire, e che potrebbe essere in questo caso invocata per giustificare l’azione, osservando come, già lo si è accennato sopra, in fin dei conti la disciplina emergenziale altro non abbia fatto se non replicare il regime ordinario del licenziamento del dirigente, mantenendone intatte le coordinate anche nel periodo emergenziale.

Ed è sempre la medesima discrezionalità che potrebbe essere invocata per giustificare la limitazione del blocco, e dunque la sua diversa incidenza, a fronte invece di un interesse, come la garanzia della capacità reddituale dei lavoratori, per utilizzare le parole della Cassazione, in un momento di particolare difficoltà per il Paese, che sembrerebbe invece reclamare una disciplina unitaria ed omogenea.

Potrebbe dunque ritenersi che il legislatore, nella sua opera di bilanciamento dei diversi interessi in gioco, abbia deciso di preservare, anche in momenti di emergenza, la differenziazione ordinaria, in ragione della diversa forza economica della categoria (o almeno ritenuta tale), della diversa incidenza del costo del lavoro del dirigente rispetto agli altri rapporti di lavoro, realizzando così un bilanciamento - in base ad un criterio, per così dire, di razionalità materiale - dei diversi interessi in gioco, e segnatamente, tra quelli ritenuti meritevoli di maggior tutela (cioè dei lavoratori non appartenenti alla categoria dei dirigenti) e l’interesse dell’impresa.

---

<sup>15</sup> Mengoni, *I principi generali del diritto e la scienza giuridica*, in Albanese, Castronovo, Nicolussi, *L. Mengoni. Scritti, Vol.I. Metodo e teoria giuridica*, Milano, 2011, 239 ss.

<sup>16</sup> Ad esempio, le sentenze n. 128 e 213 rispettivamente del giugno e del novembre 2021. Al medesimo principio si richiamano poi moltissimi Autori che sono intervenuti proprio sulla conformità ai principi costituzionali del blocco dei licenziamenti.

<sup>17</sup> Lo rammenta, tra gli altri, Speziale, *Il divieto di licenziamento*, cit., 15-16; molto critica sulla costituzionalità del blocco, per contrasto con l’art. 41 Cost, è l’impostazione di Vidiri, *Il blocco dei licenziamenti: ovvero l’antica e affannosa ricerca del “giusto equilibrio” tra diritto al libero esercizio dell’attività economica e diritto al lavoro*, in *Lav.Dir.Europa*, 2021, n. 2

Entro queste coordinate, la scelta del legislatore potrebbe forse risultare costituzionalmente accettabile, sia pur con qualche difficoltà, ed a condizione di non elevare il principio di uguaglianza a valore assoluto, ma anzi di relativizzarlo, attenuandone la portata fino ad escludere una categoria di lavoratori subordinati da una disciplina protettiva della stabilità del posto di lavoro secondo una prospettiva di (ritenuto) bilanciamento.

Quella che prima si è chiamata “asimmetria interna”, è poi il frutto non di una scelta del legislatore bensì di una strada obbligata imposta dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea, che il legislatore italiano non poteva ignorare anche in tempi di emergenza pandemica.

Come si vede, il terreno su cui edificare la legittimità costituzionale della normativa emergenziale è infido e scivoloso, e la sentenza della Corte costituzionale non lo bonifica del tutto, non chiudendo ogni porta al dubbio.

Ma le perplessità sono in parte attenuate dal fatto che la disciplina oggetto del rinvio abbia avuto una portata temporalmente limitata e circoscritta ad un periodo drammatico che ci si augura di non dover più fronteggiare.

Così come non si smette di augurarsi un legislatore meno improvvido e più consapevole del contesto all'interno del quale ogni legge, anche quelle varate in periodo di emergenza, sono destinate a calarsi.