

■ P. Speciale analizza la prima giurisprudenza sui licenziamenti nell'era dell'intelligenza artificiale

QUANDO L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE ENTRA NEL LICENZIAMENTO: LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI ROMA*

A CURA DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

L'Autore esamina la sentenza n. 9135 del 19 novembre 2025, con la quale il Tribunale di Roma ha convalidato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo di una grafica, nell'ambito di una procedura di riorganizzazione aziendale dovuta a crisi economica: parte delle mansioni della lavoratrice erano infatti state assorbite da un *manager*, anche grazie all'utilizzo di un *software* di intelligenza artificiale.

Vale la pena premettere che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo previsto dall'art. 3 della L. n. 604/1966 è possibile quando sussistono *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*.

La giurisprudenza costante, richiamata anche dalla Corte costituzionale¹, ha da tempo stabilito il principio secondo cui il giudice non può sindacare l'opportunità della scelta imprenditoriale, ma deve limitarsi a verificarne l'effettività e la non pretestuosità².

Così si legge nella sentenza in commento: *“Principio ispiratore della normativa concernente la tipologia del licenziamento oggettivo è che nel contrasto tra l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto e quello del datore a*

espellere unità lavorative realmente non più funzionali all'esigenza dell'impresa è il secondo a prevalere.

Due sono le condizioni a tale scopo richieste: 1) la effettività delle esigenze aziendali richiamate nelle motivazioni del licenziamento; 2) un preciso nesso di causalità tra tali esigenze e il licenziamento”.

Nella sentenza in commento, prima ancora di evocare il tema dell'IA, il Tribunale ha ritenuto legittima la scelta datoriale in quanto fondata su una comprovata crisi economico-finanziaria dell'azienda, dimostrata da molteplici elementi documentali come la trasformazione societaria, le numerose risoluzioni di rapporti di lavoro, oltre allo sfratto per morosità.

In questo contesto, la decisione di sacrificare settori non legati al *“core business”* (lo sviluppo *software* e la *cyber intelligence*) è stata considerata una scelta organizzativa genuina e non una scappatoia per espellere la lavoratrice.

ONERE DELLA PROVA E OBBLIGO DI REPÊCHAGE

L'art. 5 della L. n. 604/1966 pone a carico del datore di lavoro l'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo.

Questo onere si estende alla dimostrazione dell'impossibilità di ricollocare il lavoratore in altre mansioni (c.d. obbligo di *repêchage*)³ ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, 15/2026, pag. 856 dal titolo *Impatto dell'IA sul lavoro: primi licenziamenti*.

1. Corte Cost., 17 luglio 2024 n. 128.

2. Così tra le tante Cass., 4 aprile 2019 n. 9468.

3. Cfr. tra le tante, Cass., 18 gennaio 2022, n. 1386.

comprese le mansioni inferiori⁴ ma – come opportunamente precisato dal Tribunale di Roma – trattandosi di una prova negativa, può essere provato dal datore di lavoro anche per presunzioni.

Si è anche precisato che, trattandosi di prova negativa, è sufficiente che il datore di lavoro fornisca anche una prova indiziaria o presuntiva⁵, mentre l'indicazione di una posizione lavorativa disponibile da parte del lavoratore, poi riscontrata come inesistente, può essere utilizzata al fine di escludere la possibilità di reimpiego⁶.

Nel caso esaminato, secondo la sentenza, il datore di lavoro ha assolto pienamente a tale onere avendo dimostrato che:

- le posizioni lavorative restanti richiedevano competenze tecniche (sviluppo *software*, *cyber intelligence*) che la ricorrente non possedeva;
- l'organico aziendale si era drasticamente ridotto;
- le altre posizioni del *team design*, suggerite dalla lavoratrice, erano state soppresse o richiedevano competenze specifiche (*UX/UI design*) diverse da quelle della ricorrente.

IL RUOLO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELLA MOTIVAZIONE

Il profilo più interessante della decisione non sta tanto nell'esito quanto nel modo in cui il Tribunale colloca l'intelligenza artificiale all'interno del ragionamento causale che puntella il giustificato motivo oggettivo.

È opportuno, infatti, precisare che l'IA non può valere da sola come ragione fondante il licenziamento, ma costituisce soltanto una delle ragioni che possono contribuire a rendere genuina la riorganizzazione aziendale dedotta dall'imprenditore come causa del recesso.

Nel caso di specie, la testimonianza del *Marketing Manager*, in questo senso, è stata deci-

siva per attestare la funzione rivestita dall'IA nel nuovo contesto aziendale: *“Ho iniziato a utilizzare gli strumenti di intelligenza artificiale perché è iniziata la decrescita della azienda... va detto gli strumenti di intelligenza artificiale non solo garantivano un alto livello di qualità ma permettevano di risparmiare economicamente e di velocizzare i tempi della prestazione lavorativa. In questo scenario ho iniziato sempre più a svolgere direttamente le mansioni di [ricorrente]...”*

L'IA, quindi, non ha sostituito la lavoratrice in modo automatico, ma ha permesso a un'altra figura aziendale (il *manager*) di avocarne e assorbirne le funzioni, corroborando la prova della soppressione effettiva del posto di lavoro e del nesso causale tra la crisi e il recesso.

IMPLICAZIONI PRATICHE: L'IA NON LICENZIA DA SOLA

La sentenza, al di là del richiamo all'intelligenza artificiale, si colloca nel solco della giurisprudenza consolidata, che continua a richiedere – per la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo – un nesso causale tra la scelta organizzativa e la soppressione del posto di lavoro⁷.

Non vi è, dunque, l'introduzione di un nuovo “motivo tecnologico” di licenziamento: la tecnologia viene valutata come un fatto che incide sull'organizzazione del lavoro, ma che non altera i presupposti giuridici della fattispecie. Questo approccio appare particolarmente rilevante nel contesto attuale, caratterizzato da un crescente allarme mediatico sulle c.d. *redundancies* legate all'adozione di sistemi di intelligenza artificiale e dall'annuncio, soprattutto nei settori creativi e digitali, di radicali ristrutturazioni organizzative.

La pronuncia del Tribunale di Roma offre però un utile antidoto a letture semplicistiche: ➤

4. Cass., 28 febbraio 2019 n. 5997.

5. Cass., 18 febbraio 2019, n. 4672.

6. Cass., 22 novembre 2018, n. 30259/2018; Cass., 20 luglio 2020, n. 15401.

7. Cfr. Cass., 3 gennaio 2024, n. 87.

l'IA, di per sé, non licenzia nessuno, né può fungere da espediente argomentativo per giustificare scelte espulsive.

Ciò che resta decisivo, anche nell'era dell'automazione e degli algoritmi, è la prova della crisi o della razionalizzazione organizzativa, la coerenza della scelta imprenditoriale e il rispetto dell'obbligo di *repêchage*, che la tecnologia non può elidere.

In questa prospettiva, la flessibilità della nozione legale di giustificato motivo oggettivo

consente di assorbire l'innovazione tecnologica senza alterare le categorie tradizionali del diritto del lavoro.

La tecnologia rimane un mezzo delle riorganizzazioni aziendali, ma non ne diviene il fine né, tantomeno, può dar vita a una giustificazione autonoma del recesso.

Il giudizio sulla legittimità del licenziamento continua a giocarsi sul terreno dell'effettività, della non pretestuosità e della prova rigorosa delle alternative occupazionali mancate.