



Lavoro e Diritti sociali

AI e legittimità del licenziamento

Molto rumore per (quasi) nulla

di [Fabrizio Di Modica](#)

Riflessioni a margine della sentenza del Tribunale di Roma n. 9135/2025

27 aprile 2026

L'argomento giuridico e socio-economico del secolo si è delineato ormai con certezza: l'Intelligenza Artificiale e il suo impatto sulla la vita dell'essere umano, sia esso lavoratore, imprenditore, professionista o mero cittadino utente di una chat.

Allarmismo ed entusiasmo, progetti futuri e nostalgia del passato, voglia di cavalcare il progresso tecnologico e paura di restarne vittima.

E sulla scorta di un mondo che si evolve nonostante le emozioni, la normativa insegue la tecnologia in una gara impari, in cui il Regolamento Europeo 2024/1689, entrato in vigore il 1° agosto 2024, crea divieti relativi a sistemi già superati, tentando di fissare i punti cardine della conoscenza dello strumento, della sanzione per chi sbaglia, della necessità di un rigido controllo.

L'ordinamento italiano vi si adegua con la L. 132/2025, dopo un lungo travaglio legato a logiche molto più "umane" di quanto si sia disposti a credere.

In un contesto come questo, non può stupire come arrivi deflagrante l'esplosione di un concetto: il 19 novembre 2025, un Tribunale consente ad un datore di lavoro di licenziare una dipendente in modo legittimo, allo scopo di sostituirla con un sistema di intelligenza artificiale.

Chi, leggendo un titolo come questo, non ha sentito riemergere la paura atavica dell'uomo innanzi all'ignoto?

Chi, in cuor suo, non ha temuto che si fosse al fine concretizzato il timore della vittoria della macchina sull'uomo?

Chi non ha avuto paura del mostro?

Eppure no, un giurista deve rileggere il fatto e riportarlo entro i limiti della logica e del diritto, al di là del facile sconforto.

E allora non resta che analizzare la sentenza in questione, per ripercorrerne il filo logico e valutarne principi giuridici e metodologia di applicazione.

La vicenda riguarda una tipologia frequente in ambito giuslavoristico: una graphic designer, assunta nel 2022 da una società di cybersecurity, rimaneva vittima, un anno dopo, di una riorganizzazione interna dell'azienda, la quale, in un periodo di crisi economica, procedeva a risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro.

Già in sede di strutturazione del provvedimento appariva chiaro come l'azienda avesse accentrato alcune funzioni, facendo ricorso a noti strumenti tecnologici per ottimizzare i flussi di lavoro, sacrificando aree ritenute marginali.

Quale dichiarata conseguenza, veniva soppresso il ruolo della dipendente e risolto il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo (GMO), motivato dalla crisi economico-finanziaria e dalla conseguente riorganizzazione volta a concentrare le risorse sul core business.

Nella identificazione dell'iter formativo del provvedimento, l'azienda specificava come le mansioni di graphic design fossero state prima assorbite da altre figure e poi svolte, per le attività residue, anche tramite supporto di strumenti di intelligenza artificiale.

Dalle aule del Tribunale della Capitale all'arena dell'opinione pubblica il passo è breve: ecco il "primo licenziamento per colpa dell'AI".

Il mostro ha preso forma.

Impugnato il licenziamento innanzi al Tribunale di Roma – Sezione Lavoro e Controversie Previdenziali, il procedimento veniva indirizzato verso una corretta istruttoria riferita alla identificazione, in prima battuta, degli indicatori documentali della crisi, tra cui tra cui trasformazione societaria, riduzioni di organico, profili di difficoltà logistiche/immobiliari e avvio di strumenti di gestione della crisi d'impresa, per poi valutare gli aspetti della ricostruzione aziendale dichiarati dall'azienda.

In corso di causa, il Giudice provvedeva anche ad esaminare e valutare una importante contestazione da parte della lavoratrice, ovvero che la soppressione fosse pretestuosa e che non fosse stata prospettata alcuna ricollocazione (anche in mansioni diverse o inferiori).

Così, processata l'istruttoria ed esaminate le risultanze, ivi comprese le testimonianze relative alla progressiva riduzione fino alla cessazione delle attività di graphic design, il Tribunale di Roma riteneva fondate le ragioni datoriali, conseguentemente dichiarando legittimo il licenziamento.

Deflagrante decisione: la Giustizia condivide e supporta la decisione di chi mandi a casa una lavoratrice sostituendola con un software.

Esaminando, tuttavia, i principi giuridici posti alla base del provvedimento, nonché attenendoci, da osservatori tecnici padroni di una consapevolezza giuridica, alla normativa applicata, non possiamo far altro che cambiare opinione. Ciò, si precisa, al di là delle effettive ragioni delle parti, in merito alle quali non si rileva nulla, in assenza di elementi precisi

Il mostro forse non c'è.

Ed infatti appare chiaro il perimetro entro in quale si muova il provvedimento datoriale: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, connesso a ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa (art. 3 L. 604/1966).

Il Giudice, si legge in sentenza, pur non avendo la possibilità di entrare nel merito delle scelte imprenditoriali, deve valutare sia che esistano effettive esigenze economico-organizzative, sia che vi sia un nesso causale tra riorganizzazione aziendale e soppressione del posto, tenuto conto del carico dell'onere della prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo, integralmente a carico del datore di lavoro.

E ciò par essere stato constatato sulla scorta della identificazione di chiari elementi di crisi aziendale e delle testimonianze, che descrivevano una progressiva riduzione (fino alla cessazione) delle attività di graphic design.

Secondo questo iter logico-giuridico, quindi, l'azienda, in un momento di profonda – e, pare, comprovata – crisi, secondo il parere del Tribunale di Roma, non sostituiva affatto il lavoro umano in modo legittimo con un sistema di AI, ma riorganizzava la propria attività al fine del contenimento dei costi, ridimensionando il settore e decidendo, nell'ambito della propria libertà di scelta imprenditoriale, che le residue attività venissero assorbite e svolte **anche** con supporto AI.

In un concetto, pare dalla lettura della sentenza, giuridicamente stringente, c'è l'identificazione del non-senso mediatico che grida allo scandalo.

L'intelligenza artificiale, sostiene il decidente, è utilizzata dall'azienda come "supporto", non come causa autonoma. Non v'è, secondo la sentenza, alcun elemento emergente che possa lasciar ritenere che la scrivania della lavoratrice sia stata scientemente occupata da un PC per aumentare la produttività.

Ed ecco il punto rilevante, il seme della riflessione.

Dalle testimonianze assunte, dice il Tribunale, l'uso di strumenti di AI viene descritto come risposta alla "decrescita" aziendale, capace di garantire qualità ma anche risparmio economico e accelerazione dei tempi di lavoro, in un momento di comprovata crisi aziendale. Di fatto, il giudice tratta l'AI come avrebbe fatto con un nuovo gestionale qualsiasi, in grado di porre rimedio ad una comprovata difficoltà del datore di lavoro.

Ed in questo, diciamo noi con il decidente, non può esservi alcun attacco alla "umanità" del posto di lavoro.

Il mostro sembra davvero non esserci.

Non qui. Non ora.

La sentenza esamina anche nella questione del repêchage, elemento marginale per la questione AI ma di fondamentale importanza in seno al procedimento.

Se c'è un punto che, nella pratica, decide spesso le cause di impugnazione di licenziamento per GMO, è l'obbligo di repêchage: verificare la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni disponibili e compatibili, prima di licenziarlo.

Qui, la sentenza richiama un orientamento consolidato della Cassazione: spetta al datore allegare e provare l'impossibilità di repêchage e, trattandosi di "fatto negativo", la prova può essere anche presuntiva/indiziaria (posti stabilmente occupati, assenza di assunzioni dopo il recesso, ecc.).

Nel caso concreto, l'impossibilità di ricollocazione viene ancorata a tre fattori:

- scelta di abbandonare progressivamente il design per valorizzare progetti che richiedono professionalità (sviluppo software e cyber intelligence) diverse da quelle della ricorrente;
- contrazione dell'organico e posizioni già coperte;
- inidoneità della preparazione professionale della ricorrente a ruoli tecnici/web design prospettati come alternativa.

L'AI, in questo passaggio, incide solo come fatto organizzativo: se parte delle attività residue viene automatizzata o resa eseguibile da meno persone, si riducono (potenzialmente) anche gli spazi di ricollocazione interna.

Inoltre, in risposta alle eccezioni della lavoratrice, il Tribunale pare sposare il principio della Suprema Corte secondo cui tale obbligo si estende anche alle mansioni inferiori compatibili con il bagaglio professionale del lavoratore, ma non include un obbligo datoriale di formare ex novo il dipendente per mansioni che non rientrino nelle sue competenze (Cass. n. 17036/2024).

Al netto, quindi, del sensazionalismo cui si è assistito in seno ai primi commenti alla sentenza oggi oggetto di riflessione, non cambiano oggi gli elementi che consentono di identificare la legittimità o meno del licenziamento per GMO: chi licenzia per tale motivo deve sempre provarne giudizialmente la concreta ragione fondante e l'impossibilità di ricollocare il dipendente.

Il datore di lavoro che licenzi rimane tenuto, nonostante il nostro timore per l'insidia artificiale, a dimostrare la reale sussistenza del motivo oggettivo, del nesso causale con il licenziamento e l'impossibilità del repêchage del lavoratore.

Utilizzare il sistema in questione come elemento fattuale della riorganizzazione è (e rimane) legittimo, mentre non lo sarebbe se la AI fosse una "causa autonoma", cosa che, nella sentenza commentata, non par essere in questione.

Ma allora il mostro dov'è?

Con ogni probabilità, è nascosto in quei casi in cui la mancata conoscenza della modalità di legittimo utilizzo della IA lasci credere al datore di lavoro di poter automatizzare (meglio, informatizzare) i posti di lavoro risolvendo bruscamente i rapporti di lavoro esistenti, o in quelli in cui si cerchi di far rientrare a forza nel concetto di "crisi aziendale" la possibilità di affidamento più o meno consapevole di una mansione ad un algoritmo per aumentare la produttività.

Ma, concludendo, se è verosimile che il problema si possa prima o poi presentare in massa grazie alla immissione sul mercato di sistemi capaci di scardinare la visione antropocentrica dell'utilizzo dell'IA, la sentenza del Tribunale di Roma 9135/2025 non è un "via libera" ai licenziamenti per utilizzare il software. È una decisione che conferma un principio: la tecnologia può rendere una posizione superflua, ma la legittimità del licenziamento resta ancorata ai requisiti ordinari del giustificato motivo oggettivo.

Il mostro non è morto.

Sta dormendo.
