

È lecito licenziare per sostituire il lavoro umano con un dispositivo robotico o con l'intelligenza artificiale? Tribunale di Roma (Sezione Lavoro 19/11/2025, n. 9135)

La sentenza n. 9135 del 19 novembre 2025 del Tribunale di Roma ha riconosciuto legittimo un licenziamento per «giustificato motivo oggettivo» maturato nel contesto di una riorganizzazione aziendale, in cui ha giocato un ruolo importante anche l'utilizzo di strumenti di AI, che hanno reso superflua una posizione lavorativa. Si tratta del primo caso nel panorama giurisprudenziale italiano in cui l'intelligenza artificiale compare esplicitamente nel contesto di una controversia sul lavoro.

Prima di entrare nel merito del caso, è utile ricordare i capisaldi della disciplina. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo — regolato dall'art. 3 della L. n. 604/1966 — è quello determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento dell'azienda. Non si tratta di una colpa del lavoratore: il recesso dipende da scelte organizzative dell'imprenditore. Affinché un licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa dirsi legittimo, l'azienda deve dimostrare due cose: che la riorganizzazione o la crisi lamentate siano reali e documentate (non basta dirlo); che non esistano alternative: prima di licenziare, deve verificare se il lavoratore può essere ricollocato in altre mansioni disponibili (anche inferiori), se compatibili con il suo profilo (obbligo di repêchage).

La vicenda specifica riguarda una graphic designer di una società di cybersecurity. In una fase di contrazione economica, l'azienda ha accentrato funzioni e introdotto strumenti tecnologici per rendere più efficienti i processi, sopprimendo il ruolo e licenziando la dipendente. Il Tribunale ha ritenuto fondate le ragioni datoriali, richiamando i principi cardine del diritto del lavoro: reali esigenze economico-organizzative, nesso con la perdita del posto e impossibilità di ricollocazione interna. L'AI non viene considerata una causa autonoma del licenziamento, ma uno degli strumenti della riorganizzazione.

Il punto chiave è che l'utilizzo dell'AI non rende automaticamente legittimo un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ma può essere un elemento "coerente" con un contesto di crisi. Uno dei profili più delicati che la sentenza lascia aperti riguarda l'incidenza dell'AI sull'obbligo di repêchage. La Cassazione ha chiarito che 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 rientrano nelle sue competenze (Cass. n. 17036/2024).

In sostanza, non si tratta di attribuire all'AI un ruolo autonomo nei licenziamenti per giustificato motivo, ma è centrale il contesto sociale: in un mercato del lavoro fragile come quello italiano, ogni riorganizzazione che elimina posizioni rischia di tradursi in esclusione più che in reale transizione professionale. In questo senso l'intelligenza artificiale non è il problema giuridico, ma un acceleratore economico: consente di razionalizzare più in fretta, abbassare i costi e concentrare funzioni, con effetti concreti sull'occupazione. La sentenza di Roma pone una domanda ormai inevitabile: come governare l'innovazione senza trasformarla in una silenziosa macchina che provoca perdita di posti di lavoro?