

Nuove tecnologie e licenziamento: il giustificato motivo oggettivo

di Antonella Delle Donne [*]



La sentenza emessa dal Tribunale di Roma il 19 novembre 2025, n. 9135 affronta una problematica inedita nel panorama giurisprudenziale: l'introduzione dell'intelligenza artificiale quale strumento di efficientamento dell'organizzazione aziendale e come giustificato motivo oggettivo per il licenziamento.

L'AI artificiale rappresenta il futuro. Questo dato è certo e incontrovertibile. L'interrogativo è fino a che punto modificherà la nostra quotidianità, in particolare quella lavorativa.

La diffusione progressiva degli strumenti di intelligenza artificiale, infatti, sta incidendo sui processi produttivi e, di conseguenza, sull'organizzazione del lavoro. Ogni lavoratore, a prescindere dall'attività svolta, già fa uso, o ne farà in un immediato futuro, dell'AI.

Non è escluso da questa rivoluzione tecnologica neanche il settore pubblico che, da tempo, ha iniziato ad utilizzare l'AI per fornire servizi migliori ai cittadini per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

La digitalizzazione comporta una rivoluzione copernicana nell'ambito del diritto del lavoro che, sebbene costruito, per tradizione, intorno a categorie analogiche, si trova, per forza maggiore, a confrontarsi con dinamiche nuove e diverse e con processi automatizzati che incidono sui ruoli, sulle mansioni e sulle professionalità modificandoli profondamente.

Preso atto di tale contesto il Tribunale di Roma con la sentenza in commento, per la prima volta e in modo esplicito, riconosce il ruolo assunto dall'intelligenza artificiale nella riorganizzazione e nell'efficientamento aziendale considerandolo idoneo a giustificare un licenziamento per fondato motivo oggettivo. L'uso dell'intelligenza artificiale viene, pertanto, valutato alla stregua di un fattore organizzativo rilevante in concreto ai fini del vaglio della legittimità di un licenziamento economico.

La soppressione del posto di lavoro della graphic design con mansioni operative e creative per sostituzione con sistemi di intelligenza artificiale è valutata legittima, essendo anche provata la crisi economica aziendale che diventa presupposto per l'introduzione dei nuovi meccanismi.

Sul piano interpretativo moltissimi sono gli interrogativi che pone la pronuncia.

Innanzitutto, i limiti del datore nell'invocare l'innovazione tecnologica come causa di licenziamento e poi il contenuto dell'obbligo di *repêchage* nel nuovo contesto.

I fatti di causa

La sentenza prende le mosse dal ricorso presentato da una graphic designer impiegata presso un'azienda dal 14 marzo 2022 al 2 maggio 2023 e inquadrata nel livello IV del CCNL Commercio Terziario. Assoggetta al potere direttivo e disciplinare del Presidente del CdA e tenuta al rispetto dell'orario di lavoro dal lunedì al venerdì, dalle 9,00 alle 18,00 con un'ora di pausa a pranzo, lamenta di aver subito un licenziamento per giustificato motivo oggettivo illegittimo per mancanza del fatto materiale in quanto la crisi e la riorganizzazione aziendale poste alla base della soppressione della posizione lavorativa sono, in realtà, pretestuose e non veritiere.

Chiede, pertanto, la reintegrazione e il pagamento in suo favore della retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento sino a quella dell'effettiva reintegra nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR o, in subordine, la risoluzione del rapporto e la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria pari due mensilità per ogni anno di servizio, tra un minimo di 6 e un massimo di 36 mensilità.

La società costituitasi in giudizio adduce a sostegno della legittimità del licenziamento la crisi economico-finanziaria che ha reso necessaria una riorganizzazione interna volta all'abbattimento dei costi attraverso l'introduzione di strumenti di intelligenza artificiale idonei ad automatizzare la parte delle lavorazioni grafiche.

Le questioni giuridiche rilevanti e la motivazione

Il Tribunale di Roma respinge il ricorso.

Innanzitutto, esamina la sussistenza del giustificato motivo oggettivo e la soddisfazione della prova che, ai sensi dell'art. 5 della legge 605/1966, grava sul datore di lavoro.

La normativa pone in essere un bilanciamento tra interessi contrapposti: quello alla conservazione del posto di lavoro e quello del datore ad espellere unità non più funzionali rispetto ai processi aziendali. La scelta ricade sul secondo a condizione dell'esistenza di effettive esigenze aziendali e di un nesso eziologico tra queste e il licenziamento.

Nel caso in esame entrambe i presupposti risultano soddisfatti ed effettivamente provati attraverso le testimonianze dedotte in giudizio e la prova documentale.

A confermare lo stato di crisi in cui versa l'azienda sono la semplificazione della società da società per azioni a società a responsabilità limitata; numerose risoluzioni di rapporti di lavoro; lo sfratto per morosità relativo alla locazione dalla sede legale e l'avvio di procedura negoziata della crisi di impresa.

Il giudice esclude anche la possibilità di *repechage* della ricorrente ritenendo che le posizioni residue richiedessero competenze non possedute e non acquisibili in tempi ragionevoli.

Si evidenzia come la volontà della società resistente è quella di abbandonare progressivamente il settore del design per valorizzare

lo sviluppare Software di Cyber Intelligence, ambiti in cui la lavoratrice non aveva alcuna conoscenza né esperienza.

Inoltre, tutte le posizioni in cui risulta possibile la collocazione erano già occupate avendo l'azienda ridotto di molto l'organico.

Questi elementi assolvono l'onere probatorio, gravante sul datore, di dimostrare l'impossibilità di *repechage* che, essendo fatto negativo, può basarsi anche su presunzioni come affermato dalla precedente giurisprudenza (ex multis Cass. n. 5592/2016; orientamento confermato anche successivamente, in Cass. n. 12101/2016; n.27792/2017; n.192/2019; n.2739/2024, Cass. n.6/2013; n.6559/2010, Cass. n.4672/2019, Cass. n.30259/2018; n.15401/2020).

La sentenza risulta degna di nota, poiché riconosce che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento può essere rinvenuto anche nell'adozione di strumenti di intelligenza artificiale purchè non sia solo dichiarata, comporti per l'azienda un efficientamento reale e verificabile e costituisca fattore di una riorganizzazione coerente e sistematica.

Il Tribunale di Roma ritiene sussistenti tutti gli aspetti summenzionati e considera anche dimostrata la riduzione del fabbisogno del lavoro umano per attività svolte dall'intelligenza artificiale.

In conclusione, la pronuncia fa rientrare l'innovazione tecnologica nell'ambito dell'art. 41 Cost. ovvero nella libertà di iniziativa economica dell'imprenditore sempre che il suo impiego non sia meramente strumentale all'elusione delle tutele del lavoratore.



Conclusioni

La decisione in commento costituisce un importante precedente nel repertorio giurisprudenziale in quanto considera legittimo invocare l'introduzione di nuove tecnologie come ragioni organizzative idonee a rendere legittimo il licenziamento per giustificate ragioni oggettive.

Evidenti i rischi una tale esegesi comporta tra cui, in primis, la possibilità di legittimare automatismi espulsivi con conseguente difficoltà per il lavoratore di contestare scelte datoriali connotate da alto tecnicismo e da un elevato grado di complessità.

In sostanza, si paventa la possibilità di consentire licenziamenti mascherati da innovazione e, in tal senso, de iure condendo, sarebbe auspicabile la richiesta di una prova rafforzata circa l'effettiva e reale implementazione tecnologica.

Il Tribunale, inoltre, esclude l'obbligo di formazione ai fini del repêchage. La questione è oggetto di dibattito in quanto in un'era caratterizzata da continui mutamenti digitali, quindi, da una rapida obsolescenza delle competenze, sarebbe auspicabile un'interpretazione sistemica della normativa esistente nel senso di includere almeno un dovere minimo di aggiornamento professionale.

Diverse le questioni che la pronuncia lascia aperte collocandosi in un quadro europeo in continua evoluzione. Da considerare, infatti, anche gli obblighi introdotti dall'AI Act in relazione alla governance, alla trasparenza, alla

gestione del rischio che, di sicuro, vanno ad incidere sulle scelte organizzative aziendali in relazione ai limiti del datore e al bilanciamento tra innovazione e tutela del lavoro.

Viene inaugurata una nuova stagione giurisprudenziale che comporta interrogativi, al momento irrisolti, come la valutazione circa la veridicità delle riorganizzazioni tecnologiche, il ruolo della formazione nell'era digitale e come antidoto al licenziamento, la compatibilità tra l'automazione dei processi e i principi costituzionali dettati in ambito giuslavoristico.

Di qui l'importanza della sentenza n. 9135/2025 che va a costituire un significativo precedente nello studio dei rapporti tra intelligenza artificiale e licenziamento economico.

Pur riconoscendo la legittimità della scelta datoriale, molti sono gli interrogativi cruciali sul futuro del lavoro nell'ottica dello sfruttamento delle nuove tecnologie.

La vera vittoria sarà evitare che l'innovazione tecnologica non diventi un mero pretesto per ridurre indiscriminatamente l'occupazione, ma si trasformi in un'occasione per ripensare le competenze e rafforzare le tutele. ■

[*] In servizio presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Dg Politiche Previdenziali, Divisione I. Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

