

Fai la tua domanda all'esperto: esperto.lavoro@repubblica.it

Primo licenziamento per colpa dell'IA. Ma è veramente andata così?



(ansa)

Così viene letta una sentenza del Tribunale di Roma. Per l'avvocato Trifirò il punto però non è l'algoritmo, ma la riorganizzazione aziendale che ha portato al giustificato motivo oggettivo. "L'IA è una tappa del processo evolutivo tecnologico, ma non cambia i parametri di riferimento. La vera sfida sono le politiche attive"

Ascolta l'articolo

27 FEBBRAIO 2026 ALLE 12:27 3 MINUTI DI LETTURA

Fa molto discutere in questi giorni una sentenza del Tribunale di Roma, emessa il 19 novembre scorso (la n. 9135) e individuata come il "primo licenziamento per colpa dell'[intelligenza artificiale](#)". Ma è andata veramente così? Se si vuole

davvero comprendere la portata della decisione del Tribunale di Roma occorre sottrarla al racconto suggestivo del “primo licenziamento per colpa dell’intelligenza artificiale” e ricondurla entro il perimetro tecnico che le è proprio: quello, ben noto e consolidato, del giustificato motivo oggettivo, spiega l’avvocato **Stefano Trifirò dello studio Trifirò & Partners Avvocati**, che la analizza per noi.

Il punto non è l’algoritmo, ma la riorganizzazione. Non è la tecnologia in sé, ma la soppressione del posto di lavoro all’interno di una scelta imprenditoriale ritenuta effettiva, non pretestuosa e causalmente collegata al recesso.

Il giustificato motivo oggettivo: coordinate giuridiche

Nel nostro ordinamento, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo trova la sua base nell’articolo 3 della legge n. 604 del 1966 e si collega a “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”. La formula è ampia, volutamente elastica, e nel tempo è stata riempita dalla giurisprudenza.

Il giudice non valuta l’opportunità economica della scelta imprenditoriale, né sindacata la strategia aziendale in quanto tale. Verifica, piuttosto, tre profili essenziali:

- l’effettività della riorganizzazione o della ragione economica addotta;
- il nesso causale tra tale scelta e la soppressione della specifica posizione lavorativa;
- l’impossibilità di adibire il lavoratore ad altre mansioni compatibili, secondo il noto principio del repêchage.

È su questo terreno che si colloca la decisione romana.

Crisi, efficienza e soppressione del posto

Nel caso di specie, l'azienda operante nel settore della cybersecurity ha dimostrato un percorso di riorganizzazione interna, volto all'accentramento di funzioni e all'ottimizzazione dei processi produttivi. L'introduzione di strumenti di automazione e di intelligenza artificiale si inserisce in questo contesto come mezzo tecnico di efficientamento, non come causa autonoma del licenziamento.

La soppressione del ruolo di graphic designer non è stata valutata dal giudice come conseguenza meccanica dell'adozione dell'IA, bensì come effetto di una revisione organizzativa più ampia, che ha ridotto o redistribuito determinate attività. In altre parole, il focus resta sull'assetto organizzativo complessivo e sulla scelta di non mantenere più quella specifica posizione nell'organigramma.

Siamo di fronte a una dinamica che il diritto del lavoro conosce da decenni: la sostituzione di attività umane con strumenti tecnologici non è una novità dell'era digitale. È accaduto con l'informatizzazione degli uffici, con l'introduzione dei software gestionali, con l'automazione industriale. L'IA rappresenta una tappa ulteriore di questo processo evolutivo, ma non altera i parametri giuridici di riferimento.

Il nesso causale e il controllo giudiziale

Uno degli aspetti centrali, in casi come questo, è la verifica del nesso tra la riorganizzazione e il licenziamento del singolo lavoratore. Il datore di lavoro deve dimostrare che la posizione è stata effettivamente soppressa e che non si è trattato di una mera sostituzione soggettiva, magari con un lavoratore meno costoso.

La sentenza, da quanto emerge, ha ritenuto provato che le funzioni prima svolte dalla dipendente siano state accorpate o ridotte nell'ambito del nuovo assetto organizzativo. L'IA ha contribuito a rendere più snelle alcune attività, ma non risulta che vi sia stata una semplice "sostituzione persona-macchina" in senso diretto e isolato.

Questo passaggio è cruciale. Se l'azienda avesse mantenuto invariata la struttura, limitandosi a rimpiazzare la lavoratrice con un sistema automatizzato senza un disegno organizzativo coerente, il giudizio avrebbe potuto essere diverso. La legittimità del recesso, infatti, non si fonda sulla convenienza economica in sé, bensì sulla coerenza e autenticità della scelta organizzativa.

Il repêchage: il vero banco di prova

Come spesso accade, il nodo giuridico più delicato è quello del repêchage. La giurisprudenza di legittimità è costante nel ritenere che il datore debba dimostrare l'impossibilità di adibire il lavoratore a mansioni equivalenti e, nei limiti dell'articolo 2103 c.c., anche inferiori, purché compatibili con il suo bagaglio professionale.

Nel contesto di strutture aziendali di dimensioni contenute o altamente specializzate, tale verifica può tradursi in un esito negativo quasi fisiologico. Tuttavia, non si tratta di una clausola di stile: il giudice è chiamato a verificare concretamente l'assetto dell'organico, le posizioni disponibili, le competenze richieste.

È qui che la modernizzazione tecnologica può incidere indirettamente. Se l'introduzione di strumenti digitali riduce l'ampiezza delle funzioni umane e comprime le possibilità di riallocazione interna, il margine per il repêchage si restringe. Ma questo non esonera l'azienda dall'onere probatorio: al contrario, lo rende ancora più stringente.

Nessuna “causa AI” nel diritto del lavoro

La lettura mediatica che presenta la decisione come il primo caso italiano di “lavoratore sostituito dall'intelligenza artificiale” rischia di introdurre una categoria giuridica che, allo stato, non esiste. Il nostro ordinamento non conosce un “licenziamento per AI”, così come non ha mai conosciuto un “licenziamento per software”.

Esiste, invece, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, che può essere determinato da innovazioni tecnologiche, da crisi economiche, da delocalizzazioni, da accorpamenti di funzioni. La tecnologia è una delle possibili cause fattuali della riorganizzazione, ma non ne costituisce una autonoma figura giuridica.

Il giudice continua a muoversi lungo coordinate tradizionali: effettività, non pretestuosità, nesso causale, repêchage. L'innovazione cambia i fatti, non le categorie.

Una lezione per il futuro

Ciò che questa sentenza realmente insegna non è che l'IA "licenzia", ma che il diritto del lavoro è già attrezzato per governare l'impatto delle trasformazioni tecnologiche, almeno sul piano del controllo della legittimità del recesso.

La vera sfida, semmai, si colloca su un piano più ampio: quello delle politiche attive, della riqualificazione professionale, della contrattazione collettiva capace di accompagnare le transizioni organizzative. Il giudice interviene ex post, verificando la correttezza formale e sostanziale del licenziamento. Ma la sostenibilità sociale dell'innovazione richiede strumenti che operino prima.

In definitiva, la decisione del Tribunale di Roma non segna una rivoluzione, bensì una continuità. Anche nell'era dell'intelligenza artificiale, la legittimità del licenziamento resta ancorata ai principi storici del giustificato motivo oggettivo. L'algoritmo può accelerare i processi produttivi, ma non attenua l'onere probatorio del datore di lavoro né riduce le garanzie del lavoratore.

Se vogliamo governare il cambiamento, dobbiamo evitare scorciatoie narrative. Il diritto non si lascia suggestionare dalle etichette tecnologiche: continua a chiedere, con rigore, che ogni licenziamento sia giustificato, coerente e verificabile. Ed è, a ben vedere, una buona notizia.