

Ammesso l'impiego di sistemi di IA nella riorganizzazione aziendale che determina un licenziamento per gmo

di D. Bellini – S. M. Nigro - 1 marzo 2026

Con la sentenza del 19 novembre 2025, n. 9135, qui commentata, il Tribunale di Roma ha accertato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminato ad una lavoratrice, ritenendo effettive e non pretestuose le scelte riorganizzative datoriali coincidenti con l'utilizzo di un sistema di intelligenza artificiale che ha assorbito una parte delle attività prima svolte dalla ricorrente.

Nel caso in esame, una lavoratrice impiegata come *graphic designer* in una società operante nel settore della sicurezza informatica, ha adito il Tribunale di Roma per far accertare l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo comminatole, sostenendo l'insussistenza del fatto materiale posto a fondamento dello stesso.

Con le proprie difese, la lavoratrice ha ritenuto pretestuosa la motivazione sottesa al licenziamento ritenendo, da un lato, che non vi fosse stata alcuna riorganizzazione aziendale, e, per altro verso, che la propria posizione lavorativa non fosse stata realmente soppressa, né le mansioni svolte dalla stessa eliminate, ma attribuite ad altra collega con pari anzianità.

Nel costituirsi in giudizio, la società ha evidenziato che il proprio *core business* fosse costituito dalle attività di produzione e commercializzazione di prodotti tecnologici, che richiedono precise ed avanzate competenze nel campo dello sviluppo *software* e della *cyber intelligence*, e che, a causa di un'imponente crisi finanziaria, si fosse determinata a ridurre i costi legati alla propria struttura organizzativa, a partire dai dipartimenti aziendali *non-core*, con funzione di supporto, come quello del *design*.

In tale scenario, la società ha affermato in memoria di aver soppresso il ruolo ricoperto dalla ricorrente, eliminando parte delle mansioni alla stessa precedentemente attribuite, e trasferendone una parte al *Creative Manager*, suo diretto superiore gerarchico, che le ha svolte avvalendosi di sistemi di intelligenza artificiale.

Inoltre, il datore ha dato atto di altri licenziamenti avvenuti per lo stesso motivo in altri dipartimenti *non-core*, ha rilevato che non vi fossero state nuove assunzioni in quel periodo e, infine, che non vi fossero posizioni alternative cui poter adibire la ricorrente, trattandosi in ogni caso di posizioni che richiedevano una professionalità e delle competenze diverse da quelle possedute dalla lavoratrice.

Il Tribunale di Roma ha ritenuto il ricorso non meritevole di accoglimento.

Il Tribunale romano ha affermato che in compresenza dell'interesse del lavoratore a non perdere il proprio lavoro e di quello del datore di lavoro a sopprimere una posizione lavorativa non più funzionale alle esigenze aziendali, debba essere questo secondo a prevalere, a condizione, da un lato, *i)* che le esigenze aziendali citate nella comunicazione di licenziamento siano effettive, e, dall'altro, *ii)* che vi sia un nesso di causalità tra tali esigenze e il licenziamento effettuato.

Nel caso di specie, la giudice ha ritenuto assolto l'onere probatorio che grava in capo al datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 della legge n. 605/1966. Invero, è stato adeguatamente dimo-

strato lo stato di crisi della società, nel periodo in cui si è verificato il licenziamento - desumibile dalla trasformazione della società da s.p.a. in s.r.l., da molteplici risoluzioni di rapporti di lavoro, dall'intimazione di sfratto per morosità dai locali in cui la società ha la propria sede legale, dall'avvio di una procedura negoziata della crisi di impresa - e, dunque, l'effettiva sussistenza di un'esigenza di ottimizzazione e riduzione dei costi.

Il Tribunale di Roma ha altresì accertato l'esistenza del nesso di causalità tra la predetta esigenza e il licenziamento della ricorrente. Invero, come emerso dal libero interrogatorio dell'amministratore unico, e riscontrato in diverse testimonianze, la crisi economico-finanziaria causata dalla forte contrazione degli investimenti americani ha costretto la società a rivedere la propria organizzazione e ridurre l'organico nei dipartimenti non strettamente produttivi, come quello del *marketing*.

Nell'ambito di tale dipartimento, la ricorrente ricopriva la posizione che la società ha scelto di sacrificare, come accertato dalla giudice.

Invero, l'attività di realizzazione dell'idea di prodotto, svolta dalla ricorrente, era stata avocata a sé dal suo superiore, che la svolgeva avvalendosi dell'IA, che offriva un risultato qualitativamente migliore e in modo più efficiente (a un minor costo e in minor tempo) mentre altre attività precedentemente svolte dalla *ex* lavoratrice, come quella di aggiornamento della grafica di alcuni prodotti, sono state dismesse.

Né la lavoratrice, come accertato dal giudice, e al contrario di quanto sostenuto dalla stessa, poteva essere ricollocata, in quanto, da un lato, non vi erano altre posizioni disponibili e, dall'altro, la ricorrente non aveva la professionalità e le competenze per ricoprire altri ruoli nella società.

La soluzione cui il Tribunale di Roma è pervenuto è coerente con i più recenti orientamenti della giurisprudenza di legittimità.

E invero, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è ritenuto legittimo laddove, cumulativamente:

i) venga soppresso il settore lavorativo, reparto o posizione in cui era impiegato il dipendente, che non richiede che tutte le mansioni lo stesso svolgeva vengano eliminate (Cass 20 ottobre 2017, n. 24882; Cass. 23 settembre 2015, n. 18780; 4 novembre 2004, n. 21121). Invero, nel caso in esame, alcune delle mansioni precedentemente svolte dalla *ex* dipendente sono state avocate dal superiore gerarchico, che le ha svolte avvalendosi dell'intelligenza artificiale;

ii) la predetta soppressione della posizione lavorativa sia riconducibile a una riorganizzazione aziendale effettiva, frutto di una legittima scelta del datore di lavoro - insindacabile da parte del giudice sotto il profilo della congruità e dell'opportunità, ai sensi dell'art. 41, comma 3, Cost. - di perseguire obiettivi di efficientamento organizzativo, incremento della redditività o di riduzione dei costi per far fronte a crisi di natura economico-finanziarie. Nel caso di specie, la scelta datoriale era mossa dal duplice obiettivo di ridurre i costi dell'organizzazione aziendale, per far fronte ad un periodo di crisi finanziaria, e, per altro verso, di ottimizzare il processo di realizzazione della grafica di prodotti, delegando tale attività ad un sistema di intelligenza artificiale;

iii) non sia possibile ricollocare il lavoratore presso un altro reparto o adibirlo a mansioni diverse, incluse quelle inferiori (Cass. Ord. 10 luglio 2024, n.18904, 26 marzo 2010, n. 7381; Cass. 11 giugno 2014, n. 13112; Cass. 24 giugno 2015, n. 13116), purché rientrino nel suo bagaglio professionale e ciò sia compatibile con l’assetto organizzativo aziendale (Cass. 3 dicembre 2019, n. 31521; Cass. 8 marzo 2016, n. 4509; Cass. 13 agosto 2008, n. 21579; Corte App. Milano 4 dicembre 2017).

Nel caso analizzato, il Tribunale di Roma ha accertato che non vi fossero posizioni alternative disponibili cui poter adibire la lavoratrice e che, in ogni caso, la stessa non fosse in possesso delle competenze per ricoprirne di diverse, nell’ambito dell’organizzazione aziendale (in materia di *repêchage* si veda M. Salvagni, [Repêchage e reintegrazione, essere o non essere: una fattispecie alla ricerca di identità dopo Corte cost. n. 128/2024](#), in commento a Cass. 30 gennaio 2024, n. 2739, Cass. 20 novembre 2024, n. 29914, e Cass. 9 luglio 2025, n. 18804, in [www.rivistalabor.it](#), 4 agosto 2025; nonché R. Maurelli, [Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento: ultime tendenze interpretative in tema di repêchage](#), in commento a Cass. 20 ottobre 2022, n. 30950, sempre in [www.rivistalabor.it](#), 24 novembre 2022).

Nel caso di specie, la giudice ha fondato il proprio convincimento sulla genuinità della riorganizzazione, finalizzata alla riduzione dei costi per far fronte ad un periodo di crisi, e sulla sussistenza del nesso causale tra riorganizzazione e soppressione della posizione della ricorrente e sull’accertata impossibilità di ricollocare la lavoratrice.

La circostanza che una delle mansioni della ricorrente sia stata assorbita dall’intelligenza artificiale, vero elemento innovativo nel caso in esame, è stato rilevato dalla giudice sul piano fattuale, ma non ha assunto particolare rilievo giuridico.

In linea con gli arresti sopra descritti, anche secondo il Tribunale di Roma l’impiego di una tecnologia di intelligenza artificiale per svolgere in modo più efficiente un’attività precedentemente assegnata alla dipendente non possa essere oggetto di sindacato da parte del giudice.

Tale scelta si giustifica, in considerazione dell’art. 3, della legge n. 604/1966, che ammette il licenziamento per giustificato motivo oggettivo per “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”, senza nulla specificare sulla natura delle “ragioni” che determinano la riorganizzazione che comporta la soppressione di una posizione lavorativa, e dell’art. 41, comma 3, Cost., che garantisce la libera iniziativa economica.

Invero, quest’ultima è pacificamente declinabile anche nella possibilità di eliminare una posizione lavorativa che non sia più funzionale alle esigenze dell’impresa, e alla luce della sentenza in analisi, anche nei casi in cui la minore utilità derivi dall’impiego di sistemi di intelligenza artificiale in grado di replicare il lavoro svolto in precedenza da risorse umane.

Peraltro, va ricordato che Corte di Cassazione ha ammesso il ricorso al licenziamento per giustificato motivo oggettivo per esigenze di “migliore efficienza gestionale ovvero un incremento della redditività” (Cass. 20 febbraio 2019, n. 4946; Cass. 7 dicembre 2016, n. 25201; Cass. 3 maggio 2018, n. 10699; Cass. 20 ottobre 2017, n. 24882), anche in assenza di uno stato di crisi finanziaria che interessi il datore (sul punto, si veda anche M. Sartori, [Giustificato motivo oggettivo di licenziamento: oneri attenuati per le imprese](#), in commento a Cass., ordinanza, 20 gennaio 2025, n. 1364, in [www.rivistalabor.it](#), 11 marzo 2025).

Tale orientamento pare ammettere, dunque, che soluzioni migliorative per la competitività aziendale possano andare a discapito della conservazione di talune posizioni lavorative.

Ci si chiede, pertanto, se ciò possa essere declinato anche nel senso di ammettere che l'intelligenza artificiale sostituisca interi settori lavorativi, come è plausibile che accada, nel futuro prossimo, con particolare riferimento a diverse posizioni lavorative del settore terziario.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo a seguito dell'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale comporta delle ripercussioni anche in tema repêchage.

Senza pretese di completezza, possiamo dire che il tentativo obbligatorio di ricollocamento potrebbe complicarsi, specialmente nei settori ad alta specializzazione.

Il rischio è che la professionalità e le competenze del lavoratore soppiantato dall'algoritmo siano talmente specifiche da rendere vana la ricerca di posizioni alternative all'interno dell'organizzazione aziendale. In tali scenari, la tutela dell'occupazione e il repêchage rischiano di svuotarsi di contenuto.

D'altro canto, l'impiego dell'intelligenza artificiale nel riassetto organizzativo potrebbe agevolare sensibilmente l'assolvimento dell'onere probatorio gravante sul datore di lavoro circa la sussistenza del nesso di causalità tra riorganizzazione e soppressione di una specifica posizione lavorativa.

La sostituzione della prestazione umana con sistemi algoritmici è infatti suscettibile di agevole dimostrazione documentale: attraverso la produzione dei prompt (input) e dei relativi output (risultati dell'elaborazione), è possibile attestare la coincidenza (o la similarità) funzionale tra l'attività precedentemente svolta dal lavoratore e quella demandata al sistema automatizzato.

Ci si chiede, tuttavia, se l'introduzione di tecnologie di intelligenza artificiale per sostituire dei lavoratori sia compatibile con il dettato dell'art. 41 Cost. con specifico riguardo al limite dell'utilità sociale.

Laddove l'Intelligenza Artificiale non si configuri più come mero strumento di efficientamento dei processi, bensì come fattore di totale estromissione del capitale umano a favore dei mezzi di produzione, si profila una tensione con la funzione sociale dell'impresa.

Occorre dunque vagliare se un assetto organizzativo fondato sulla sostituzione radicale della forza lavoro con asset tecnologici possa dirsi conforme al fine di progresso materiale e spirituale della società, o se, di contro, l'annullamento dell'apporto umano non travalichi i confini della libera iniziativa economica, ponendosi in contrasto con i doveri di solidarietà e con la salvaguardia della dignità del lavoro sottesi alla Carta Costituzionale.

Danilo Bellini, avvocato in Milano

Samuel M. Nigro, dottore in giurisprudenza

Visualizza il documento: [Trib. Roma, 19 novembre 2025, n. 9135](#)