

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **STEFANO MULAZZI****L'utilizzo di sistemi di AI può giustificare il licenziamento?**

AI e lavoro, 2 decisioni a confronto: in Cina i giudici scrutinano i tagli del personale legati all'automazione, mentre in Italia il Tribunale di Roma considera legittima una riorganizzazione aziendale basata anche sull'AI.

L'intelligenza artificiale sta entrando nei luoghi di lavoro e porta con sé una domanda sempre meno teorica: cosa accade quando una parte delle attività svolte da una persona può essere affidata a una macchina?

La risposta, almeno per ora, non è la stessa ovunque. In Cina, la Corte Intermedia del Popolo di Hangzhou ha recentemente confermato l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore il cui ruolo era stato progressivamente assorbito da modelli di intelligenza artificiale. L'azienda gli aveva proposto un incarico di livello inferiore, con una riduzione dello stipendio del 40%; dopo il suo rifiuto era arrivato il licenziamento. Per i giudici, l'introduzione dell'AI rappresentava una scelta imprenditoriale e non, da sola, una circostanza tale da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto.

Non si tratta, peraltro, di un caso isolato. Alla fine del 2025, anche un arbitro del lavoro di Pechino aveva considerato **illegittimo il licenziamento di un addetto alla raccolta manuale di dati cartografici, dopo che l'azienda aveva deciso di passare a sistemi automatizzati**. Anche in quel caso l'adozione dell'AI era stata considerata una scelta organizzativa dell'impresa, non un evento imprevedibile da trasferire sul lavoratore.

Il quadro italiano è però più articolato. Con la sentenza 19.11.2025, n. 9135, il Tribunale di Roma ha ritenuto legittimo il licenziamento di una graphic designer impiegata in una società di sicurezza informatica. La decisione è stata letta come un primo riconoscimento della possibilità di sostituire un lavoratore con l'AI, ma il contenuto della pronuncia è più prudente. **Il giudice ha accertato una reale crisi economico-finanziaria, una concreta riorganizzazione dell'impresa e la soppressione effettiva della posizione. Le attività residue erano state progressivamente assorbite da altri lavoratori e dal team leader, che utilizzava anche strumenti di AI.**

Il punto, quindi, non è che l'intelligenza artificiale costituisca una nuova e autonoma ragione per licenziare. Il Tribunale capitolino ha applicato i criteri tradizionali del giustificato motivo oggettivo: **l'impresa deve dimostrare che la riorganizzazione è reale e non pretestuosa e che il lavoratore non può essere ricollocato in altre posizioni compatibili**. Nel caso romano, il giudice ha ritenuto provata anche l'impossibilità di ricollocazione, richiamando i consolidati principi della Cassazione sul cosiddetto *"repêchage"*.

Le decisioni cinesi e quella italiana non esprimono necessariamente orientamenti contrapposti. Esse si collocano in contesti normativi differenti e affrontano questioni giuridiche diverse. Tuttavia, **convergono nel rifiutare l'idea che la mera introduzione dell'intelligenza artificiale costituisca, di per sé sola, una causa legittimante il licenziamento**.

La tecnologia, dunque, non è ancora il *"nuovo motivo"* di licenziamento. È piuttosto uno degli strumenti attraverso i quali sta **cambiando l'organizzazione del lavoro**. E la vera questione che i tribunali saranno chiamati ad affrontare nei prossimi anni sarà proprio questa: non se l'AI possa sostituire una persona, ma a quali condizioni una trasformazione tecnologica possa tradursi, legittimamente, nella perdita di un posto di lavoro.

È una distinzione destinata a diventare sempre più importante, perché l'automazione non riguarda più soltanto le mansioni manuali o ripetitive, ma anche attività creative, amministrative e professionali.

Il confine tra innovazione dell'impresa e tutela dell'occupazione è appena entrato in una nuova fase.