

**Tribunale di Roma: l'intelligenza artificiale può sostituire il  
lavoratore**

Fabio Ghiselli

Tax & Corporate Welfare Advisor

[www.taxpolighis.it](http://www.taxpolighis.it)

Idee, analisi e proposte di politica fiscale

Gli effetti dell'introduzione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro e l'assenza di una formazione professionale adeguata a garantire la dislocazione del lavoratore in altre posizioni, sono stati i temi sui quali si è soffermato il Tribunale di Roma, sez. lavoro, con la sent. 19.11.2025, n. 9135, avente ad oggetto un consueto caso di licenziamento di una dipendente per giustificato motivo oggettivo riconducibile a una riorganizzazione interna e soppressione della posizione lavorativa. Due temi che con Luana de Francisco, abbiamo trattato nel libro *Robot, lavoratori e contribuenti di domani*.

Di fatto, i giudici, nel respingere il ricorso del lavoratore - senza sorpresa visto lo spirito della legge che privilegia l'interesse del datore di lavoro ad espellere unità lavorative non più funzionali all'esigenza dell'impresa - hanno assunto come valore di riferimento della decisione la dichiarazione dell'azienda per cui "gli strumenti di intelligenza artificiale non solo garantivano un alto livello di qualità ma permettevano di risparmiare economicamente e di velocizzare i tempi della prestazione lavorativa", e il fatto che le applicazioni di IA hanno consentito al superiore della lavoratrice licenziata di avocare a sé stesso anche le mansioni di quest'ultima.

In pratica, la velocità di esecuzione del lavoro da parte dell'IA, la sua capacità di rispettare determinati standard quali-quantitativi e il suo costo, sono stati innalzati a parametri di riferimento per valutare le performance del lavoratore essere umano e stabilire la sua utilità in azienda. Questo approccio può essere adottato anche nell'implementazione dei robot e di altre tecnologie iper-avanzate. Ma se adottiamo l'idea che la tecnologia non sia più un elemento che supporta l'essere umano nell'esecuzione del lavoro, che collabora con l'uomo per migliorare le sue prestazioni, bensì un metro per valutare le sue performance, allora ci troveremo di fronte realmente ad un baratro per la civiltà umana: quale lavoratore potrebbe mai competere con una macchina che non si stanca, che non sbaglia, che può operare h24

e 365 giorni all'anno? Nessuno. Nessun essere umano sarà mai in grado di vincere il confronto con una macchina.

E' evidente che in questo caso, tutti i grandi discorsi sull'etica, su una tecnologia e società umanocentrica e al servizio dell'uomo, sarebbero parole vuote. Anche gli studi su quanti e quali lavori rischieranno di essere sostituiti dalle macchine e dall'IA, sui quali mi sono soffermato in altre occasioni, perderebbero valore: se il parametro di confronto è quello delineato, non ci sarà alcun limite definito, perché dipenderà solo dall'abilità degli scienziati di estendere la capacità operativa delle macchine e delle applicazioni.

Ma se questo è l'orientamento, perde molta della sua rilevanza – se mai l'ha avuta, come abbiamo evidenziato nel libro – anche l'approccio cultural-scientifico della formazione dei lavoratori e dell'acquisizione delle nuove competenze necessarie a gestire il rapporto con le macchine e l'IA. Se il parametro decreta la superiorità della macchina, il lavoratore è destinato ad uscire dall'azienda, a meno che non abbia le competenze necessarie a gestirla rispetto a quelle di superiori e colleghi, ovvero, a meno che non abbia già le competenze che gli permetterebbero di ricoprire un'altra mansione in un reparto diverso e l'azienda abbia l'esigenza di nuovi inserimenti.

Ora, se consideriamo che l'Italia è il paese con la più bassa percentuale di laureati; se il 40% degli adulti ha la terza media; se il 30% ha difficoltà a comprendere testi e individuare informazioni specifiche; se in Europa esprime la più bassa percentuale di conoscenze digitali (ISTAT); se le imprese destinano alla formazione lo 0,3% del monte salari (in ambito OCSE, contro valori superiori all'unità delle concorrenti europee) e, pur dichiarando che quasi il 50% della domanda di lavoro non è coperta da una offerta adeguata, preferiscono non assumere che formare internamente; se queste problematiche riguardano in particolare le PMI (che rappresentano il 99% del tessuto produttivo); se lo stesso World Economic Forum (12/2025) ha criticato l'atteggiamento fallimentare delle imprese che prediligono l'investimento in tecnologie marginalizzando quello in

formazione; se nessuna attività di istruzione superiore, universitaria e formativa, riuscirà mai a tenere il passo dell'innovazione tecnologica e a garantire quelle competenze necessarie a coprire il gap, qualcuno mi sa spiegare come pensiamo di raggiungere quelle percentuali tanto illusorie quanto ridicole di lavoratori adeguatamente formati (65%) stabilite dall'Unione europea? Con un gap formativo strutturale chi dovrebbe compensare? Chi ha interesse diretto a che le competenze esistano? Chi paga il prezzo quando mancano? Posto che l'interesse sarebbe delle imprese, siamo sicuri che lo sia veramente, e che il reale obiettivo sia quello di mettere i lavoratori nella condizione di non subire passivamente la sostituzione con le macchine e l'IA?