

AI e lavoro, il caso Investcloud Italy tra licenziamenti e diritto del lavoro

2026-04-01 15:06:05 di Antonio Ravenna

URL:<https://redazione.forbes.it/2026/04/01/ai-e-lavoro-il-caso-investcloud-italy-tra-licenziamenti-e-diritto-del-lavoro/>

“Non sarai sostituito dall’AI, ma da chi fa il tuo lavoro e sa utilizzarla”. L’abbiamo sentito e detto tutti. Una frase rassicurante in un futuro di incertezze lavorative portate dall’intelligenza artificiale. Eppure, emergono i primi casi di riorganizzazione dei modelli organizzativi aziendali, spinti anche dall’introduzione dell’AI nei processi interni. Il caso di **Investcloud Italy** (Ex Finantix) di Marghera, che ha visto l’apertura di una procedura di **licenziamento collettivo di 37 dipendenti dell’azienda**, potrebbe diventare un caso scuola. Ne parliamo con **Pasquale Zumbo**, socio dello **Studio Legale Daverio & Florio**, esperto in diritto del lavoro.

Come inquadra giuridicamente i licenziamenti legati all’introduzione dell’AI in azienda? È sempre più frequente assistere a licenziamenti derivanti dalla soppressione dei posti di lavoro in quanto le stesse attività effettuate dai lavoratori possono essere svolte dall’intelligenza artificiale. Tecnicamente, tale ipotesi di licenziamento si definisce per **giustificato motivo oggettivo** e sta a indicare che il licenziamento viene comunicato per ragioni connesse all’efficientamento economico e organizzativo dell’azienda e non quindi per motivi connessi a comportamenti scorretti e infedeli del dipendente. Nella storia del diritto del lavoro si è assistito più volte a fenomeni di licenziamenti connessi all’evoluzione tecnologica. Per citare solo un esempio, si pensi ai licenziamenti dei centralinisti negli anni ‘70 e ‘80 dopo l’invenzione del risponditore automatico e del deviatore di chiamata. **Quali sono le regole a cui fare riferimento per giudicare se il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo?** Sono due: in primo luogo, il datore di lavoro che intende licenziare deve dimostrare la soppressione del posto di lavoro e quindi deve mostrare che la specifica attività prima svolta dall’uomo può essere sostituita dalla “macchina”. Inoltre, il datore di lavoro deve dimostrare di non avere altre mansioni da assegnare al dipendente il cui posto è stato soppresso dalla “macchina”. **È giustificata l’azienda che licenzia i propri lavoratori esclusivamente per ridurre i costi sebbene non sia in crisi economica?** Secondo un certo orientamento giurisprudenziale, il datore di lavoro deve anche dimostrare che **la soppressione dei posti di lavoro sia giustificata da una crisi economica aziendale**, in quanto il licenziamento può essere avviato solo per risolvere una crisi economica dell’azienda e non per guadagnare di più. Tuttavia è anche vero che tale orientamento giurisprudenziale è minoritario dal momento che prevale il principio di tutela della libertà di organizzazione dell’impresa da parte dell’imprenditore, che può procedere alla soppressione dei posti di lavoro anche per organizzare in modo economicamente più efficiente l’azienda.