

**Cass Civ. – Sez. Lav. – 22 marzo 2016 n. 5592**

*“In materia di illegittimo licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro l’allegazione e la prova dell’impossibilità del repechage sul lavoratore licenziato, in quanto requisito del giustificato motivo di licenziamento stesso, con esclusione di un onere di allegazione al riguardo posto a carico del lavoratore, essendo contraria agli ordinari principi processuali una divaricazione tra i due suddetti oneri, entrambi spettanti alla parte deducente la giustificatezza del licenziamento.”*

Con la pronuncia in commento, la Corte di Cassazione compie un ulteriore passo avanti nella qualificazione degli elementi costitutivi del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, ricomprendendovi il *repechage*. L’interesse datoriale alla prestazione lavorativa offerta dal lavoratore potrà ritenersi caducato solo ove questi abbia valutato ogni altro possibile impiego del dipendente.

La giurisprudenza di legittimità, sino ad oggi ed in via prevalente, aveva addossato un onere di allegazione al lavoratore, assumendo che spettasse a costui l’indicazione delle eventuali ed ulteriori posizioni *ricoprende* in azienda.

Con la sentenza citata, attraverso l’attrazione del *repechage* nell’alveo dei requisiti del g.m.o., cade anche tale onere di allegazione, che torna in capo al datore.

E’ da evidenziare, peraltro, che con la recente modifica dell’art. 2103 c.c. in tema di mansioni e la previsione di una mobilità discendente accanto a quella orizzontale, l’ambito del *repechage* pare essersi ulteriormente ampliato e debba essere valutato anche in relazione a profili inferiori a quello per il quale il lavoratore è stato assunto.