

# **LEGGE N. 604 DEL 15 LUGLIO 1966**

## *Norme sui licenziamenti individuali.*

### **Articolo 1 Condizioni**

1. Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c. c. o per giustificato motivo.

### **Articolo 2 Motivi del licenziamento**

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'articolo 9 si applicano anche ai dirigenti.

### **Articolo 3 Condizioni**

1. Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

### **Articolo 4 Presupposti per la nullità del licenziamento**

1. Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

### **Articolo 5 Onere probatorio del datore**

1. L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

## **Articolo 6**

### **Procedura d'impugnazione**

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 gg. dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.
2. Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.
3. A conoscere delle controversie derivanti dall'applicazione della presente legge è competente il pretore.

## **Articolo 7**

### **Tentativo di conciliazione facoltativo**

1. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli Accordi sindacali, può promuovere, entro 20 gg. dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.
2. Le parti possono farsi assistere dalle Associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.
3. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore.
4. Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente ovvero, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.
5. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale.

## **Articolo 8**

### **Riassunzione per licenziamento illegittimo**

1. Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

## **Articolo 9**

### **Diritto in caso di risoluzione del rapporto**

1. L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

## **Articolo 10**

### **Campo di applicazione**

1. Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica d'impiegato e d'operaio, ai sensi dell'art. 2095 c. c. e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi 6 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.

## **Articolo 11**

### **Area di esclusione**

[1. Le disposizioni della presente legge non si applicano ai datori di lavoro che occupano fino a trentacinque dipendenti e nei riguardi dei prestatori di lavoro che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia o che abbiano comunque superato il 65° anno di età, fatte salve le disposizioni degli articoli 4 e 9.] (\*)

\*\*\*\*

(\*) Comma abrogato dall'articolo 6 della legge n. 108/1990

2. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalle disposizioni della presente legge.

## **Articolo 12**

### **Condizioni di miglior favore**

1. Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano, per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

## **Articolo 13**

### **Esenzioni fiscali**

1. Tutti gli atti e i documenti relativi ai giudizi o alle procedure di conciliazione previsti dalla presente legge sono esenti da bollo, imposta di registro e da ogni altra tassa o spesa.

## **Articolo 14**

### **Entrata in vigore**

1. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.