

Legge 15 luglio 1966, n. 604

Norme sui licenziamenti individuali.

Art. 1

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 del codice civile o per giustificato motivo.

Art. 2

1. Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.
2. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici 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.
3. Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.
4. Le disposizioni di cui al comma 1 e di cui all'art. 9 si applicano anche ai dirigenti (1).

Art. 3

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.

Art. 4

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 (2).

Art. 5

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

Art. 6

1. Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni 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 (3).

Art. 7

1. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero 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. (4)

2.

3.

4.

5.

Art. 8

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 (5). 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 (6).

Art. 9

1.L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro [c.c. 2120].

Art. 10

1.Le norme della presente legge si applicano nei confronti dei prestatori di lavoro che rivestano la qualifica d'impiegato e di operaio, ai sensi dell'art. 2095 del codice civile e, per quelli assunti in prova, si applicano dal momento in cui l'assunzione diviene definitiva e, in ogni caso, quando sono decorsi sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro (7).

Art. 11

1. (8)

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

Art. 12

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.

Art. 13

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 .

Art. 14

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

Note:

(1) Articolo così sostituito dall'art. 2.2, l. 11 maggio 1990, n. 108.

(2) V. anche art. 3 L. 108/90

(3) L'art. 1, d. lg. 19 febbraio 1998, n. 51, ha soppresso l'ufficio del pretore, trasferendo le competenze al tribunale ordinario.

(4) Per le pubbliche amministrazioni si applicano gli artt. 65 e 66 del D. Lgs. 165/2001.

(5) V. art. 18, L. n. 300/1970 e art. 51, comma 2 D. Lgs. 165/2001.

(6) Articolo così sostituito dall'art. 2.3, legge 11 maggio 1990, n. 108. La Corte cost., con sentenza 23 febbraio 1996, n. 44, ha dichiarato non fondata, nei sensi di cui in motivazione, la questione di legittimità costituzionale di questo articolo, interpretato nel senso che qualora, per qualsiasi motivo, non si ripristini il rapporto il pagamento della indennità è sempre dovuto.

(7) La Corte cost., con sentenza 4 febbraio 1970, n. 14, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, "nella parte in cui non comprende gli apprendisti tra i beneficiari dell'indennità dovuta ai sensi dell'art. 9 ". La Corte, con sentenza 28 novembre 1973, n. 169, ha poi dichiarato costituzionalmente illegittimo questo articolo, anche "nella parte in cui esclude gli apprendisti dall'applicabilità nei loro confronti degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, e 11, 12, 13 della medesima legge, nel corso del rapporto di apprendistato". La Corte cost., con sentenza 22 dicembre 1980, n. 189 , ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, "nella parte in cui esclude il diritto del prestatore di lavoro, che riveste la qualifica di impiegato o di operaio ai sensi dell'art. 2095 codice civile, a percepire l'indennità di anzianità di cui all'art. 9 della medesima legge n. 604 del 1966, quando assunto in prova e licenziato durante il periodo di prova medesimo". La Corte cost., con sentenza 3 aprile 1987, n. 96, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, "nella parte in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione". La Corte cost., con sentenza 31 gennaio 1991, n. 41, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di questo articolo, "nella parte in cui non prevede l'applicabilità della legge stessa al personale navigante delle imprese di navigazione (aerea)".

(8) Comma abrogato dall'art. 6.2, L. 11 maggio 1990, n. 108.