

Tipo di licenziamento	Regole attuali	Regole future
Discriminatorio Si verifica quando un lavoratore viene allontanato dall'azienda a causa delle sue idee o della sua attività svolta all'interno o al di fuori del luogo di lavoro, ad esempio di tipo sindacale o per la partecipazione a scioperi, ma anche per ragioni legate a posizioni politiche, religione, razza, lingua o sesso.	Il licenziamento per motivi discriminatori è nullo. Se il giudice accerta che un licenziamento è stato discriminatorio, ordina che il lavoratore venga reintegrato nel posto di lavoro, a meno che non opti per un indennizzo economico.	La possibilità per il giudice di ordinare il reintegro del lavoratore viene estesa anche alle aziende fino a 15 dipendenti
Disciplinare È quello che avviene per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, dovuti ad una violazione significativa di obblighi contrattuali, o in presenza di un illecito penalmente perseguibile compiuto dal lavoratore.	Se il giudice accerta che un licenziamento è avvenuto senza una "giusta causa", ordina il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro che occupava, a meno che il lavoratore non opti per un indennizzo economico.	Se il motivo è inesistente, cioè il fatto non è stato commesso, il giudice ordina comunque il reintegro. In tutti gli altri casi, il giudice non è obbligato ad ordinare il reintegro, ma può scegliere tra reintegro e indennizzo economico (da 15 a 27 mensilità).
Economico Si verifica quando l'azienda deve sopprimere uno o più posti di lavoro - fino a un massimo di 4 - per esigenze tecniche, organizzative o produttive, cioè quando non può più permettersi di tenere quei lavoratori.	Se il giudice accerta l'assenza di una ragione economica oggettiva del licenziamento (ad esempio l'introduzione di un macchinario che richiede meno forza lavoro), ordina il reintegro.	Se il giudice accerta l'assenza di una ragione economica del licenziamento, ordina un indennizzo economico (da 15 a 27 mensilità).