HAMBOORG.CITY

Piattaforma gratuita per stranieri in Germania

✓ Assistente 24/7 nella tua lingua
✓ Scanner documenti ufficiali
✓ Promemoria delle scadenze
✓ Calcolatori di prestazioni

hamboorg.city — è e resterà GRATUITO

Indennità di licenziamento (Abfindung) — diritto, importo e tasse

Quando ricevi un'indennità di licenziamento, quanto può essere e come viene tassata.

Deutsche Begriffe: Abfindung | Kündigung | Aufhebungsvertrag | Abfindungsanspruch | Sozialplan | Kündigungsschutzklage

Hai diritto a un'indennità di licenziamento?

No — in Germania **non c'è un diritto legale** a un'indennità di licenziamento (Abfindung) al momento del licenziamento. Molti lo credono, ma è un malinteso molto diffuso.

Tuttavia, nella pratica molti dipendenti ricevono un'indennità di licenziamento. Perché?

Quando viene pagata un'indennità di licenziamento?

Situazione	Indennità?
Consensual Termination Agreement (Aufhebungsvertrag)	Spesso — come incentivo per andarsene volontariamente
Procedimento di protezione dal licenziamento (Kündigungsschutzklage) — Transazione	Molto frequente — il datore di lavoro vuole evitare il rischio procedurale
§ 1a KSchG — Offerta nella lettera di licenziamento	Previsto dalla legge (0.5 stipendi mensili/anno)
Piano sociale (Sozialplan)	Sì — in caso di licenziamenti collettivi, negoziato tra consiglio aziendale e datore di lavoro
Contratto collettivo (Tarifvertrag)	A volte — alcuni contratti prevedono indennità

Situazione	Indennità?
Licenziamento ordinario (senza procedimento)	Di solito **no**

Quanto è grande un'indennità di licenziamento tipica?

La formula empirica

La formula comune è:

> **0.5 stipendio mensile lordo × anni di anzianità aziendale**

Esempio di calcolo

- **Stipendio mensile:** 4000 € lordi
- **Anni di anzianità:** 8 anni
- **Indennità:** 0.5 × 4000 € × 8 = **16000 €**

Da cosa dipende l'importo?

Fattore	Indennità maggiore	Indennità minore
Motivo del licenziamento	Giustificazione debole	Motivo forte (es. furto)
Rischio processuale	Licenziamento probabilmente illegittimo	Licenziamento probabilmente legittimo
Età	Dipendente più anziano (difficile collocare)	Dipendente giovane
Anzianità aziendale	Lunga permanenza	Breve permanenza
Dimensione dell'azienda	Grande azienda	Piccola azienda
Settore	Settore finanziario, automobili	Ristorazione, commercio al dettaglio

Nella pratica, le indennità spesso si situano tra **0.25 e 1.5 stipendi mensili lordi** per anno di impiego — a volte anche di più.

Il procedimento di protezione dal licenziamento (Kündigungsschutzklage) — il percorso verso l'indennità

Perché intentare un procedimento?

Se il tuo licenziamento **potrebbe essere illegittimo** (ad es. selezione sociale non corretta, motivi di licenziamento deboli), puoi intentare un **procedimento di protezione dal licenziamento (Kündigungsschutzklage)** presso il tribunale del lavoro.

Termine importante: 3 settimane!

Devi presentare la causa **entro 3 settimane** dalla ricezione della lettera di licenziamento — altrimenti il licenziamento è valido, anche se illegittimo!

Procedura

1. Ricevi lettera di licenziamento → contatta immediatamente un avvocato

2. Presenta la causa (entro 3 settimane)

3. Udienza di conciliazione (Gütetermin) — circa 2–4 settimane dopo il ricorso, il giudice cerca un accordo

4. Transazione — nel circa 60% dei casi le parti raggiungono un accordo su un'indennità

5. Sentenza — se nessuna transazione: udienza in camera (dopo 3–6 mesi)

Costi

Voce	Costo (esempio: stipendio 4000 €, indennità 16000 €)
Onorari dell'avvocato (primo grado)	circa 2000–3000 €
Spese giudiziarie (in caso di transazione)	**0 €** (nessuna spesa giudiziaria in caso di transazione!)
Assistenza legale gratuita	Con reddito basso: **gratuito**
Assicurazione di protezione legale	Copre tutti i costi (se include protezione diritto del lavoro)

Consiglio: L'assicurazione di protezione legale deve essere stipulata **prima** della controversia!

Indennità di licenziamento e tasse

L'indennità è imponibile

L'indennità di licenziamento è **reddito ordinario** e deve essere tassata. Tuttavia, c'è la **Regola del quinto (Fünftelregelung)** (§ 34 EStG), che riduce il carico fiscale.

Regola del quinto — come funziona?

L'indennità è trattata fiscalmente come se l'avessi ricevuta nel corso di **5 anni**:

1. Tuo reddito annuale ordinario: **48000 €**

2. Indennità: **20000 €**

3. Senza regola del quinto: imposta su 68000 € → aliquota alta

4. Con regola del quinto: imposta su 48000 + 4000 (1/5 dell'indennità) = 52000 €, imposte supplementari × 5

5. Risparmio: spesso diverse migliaia di euro

Dal 2025: la regola del quinto **non viene più applicata automaticamente** dal datore di lavoro, ma solo nella dichiarazione dei redditi. Quindi pianifica le tasse!

Indennità e contributi sociali

• **Nessun contributo di assicurazione sociale** sull'indemnità (nessuna assicurazione sanitaria, pensionistica, disoccupazione)

• **Nessun contributo datore di lavoro** — l'indennità è esente da contributi sociali

Indennità di licenziamento e indennità di disoccupazione

Evita il periodo di decadenza

Se firmi un **Consensual Termination Agreement (Aufhebungsvertrag)**, l'agenzia per il lavoro di solito impone un **periodo di decadenza di 12 settimane** — non riceverai indennità di disoccupazione.

Eccezioni: Nessun periodo di decadenza se:

• comunque **ti era stato minacciato un licenziamento** (per motivi aziendali)

• l'indennità è **al massimo 0.5 stipendi mensili per anno di impiego**

• è stato **rispettato il periodo di preavviso**

Periodo di sospensione

Se l'indennità è **molto elevata** e il periodo di preavviso **non è stato rispettato**, può essere imposto un **periodo di sospensione** (il diritto all'indennità viene differito, ma non ridotto).

Consensual Termination Agreement (Aufhebungsvertrag) — a cosa fare attenzione?

Verifica prima di firmare

• [ ] **Importo dell'indennità** — adeguato? (almeno 0.5 stipendi all'anno)

• [ ] **Ferie pagate** — sarai in ferie pagate fino alla fine?

• [ ] **Certificato di lavoro (Arbeitszeugnis)** — è convenuto un certificato "buono" o "molto buono"?

• [ ] **Ferie non utilizzate** — saranno pagate le ferie non utilizzate?

• [ ] **Straordinari** — saranno pagati gli straordinari dovuti?

• [ ] **Patto di non concorrenza** — c'è una compensazione per il patto?

• [ ] **Data di pagamento dell'indennità** — quando sarà pagata l'indennità?

• [ ] **Periodo di decadenza** — la formulazione è stata scelta per evitare un periodo di decadenza?

Prenditi il tuo tempo!

Non devi firmare il Consensual Termination Agreement **immediatamente**. Portalo a casa, fallo verificare da un **avvocato**. Il datore di lavoro deve darti un **tempo ragionevole per riflettere**.

Consigli per stranieri

1. Conosci il termine di 3 settimane — al ricevimento di un licenziamento, contatta immediatamente un avvocato

2. Assicurazione di protezione legale — la protezione diritto del lavoro vale la pena (circa 15–25 €/mese)

3. Sindacato — come membro ricevi protezione legale gratuita in diritto del lavoro

4. Non firmare il Consensual Termination Agreement frettolosamente — consulta sempre prima

5. Verifica il tuo status di soggiorno (Aufenthaltstitel) — un licenziamento può influenzare il tuo status (permesso di lavoro, Carta Blu UE)

hamboorg.city jest i zawsze będzie za darmo