



# HAMBOORG.CITY

Piattaforma gratuita per stranieri in Germania

- ✓ Assistente 24/7 nella tua lingua
- ✓ Promemoria delle scadenze
- ✓ Scanner documenti ufficiali
- ✓ 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?
<b>Consensual Termination Agreement (Aufhebungsvertrag)</b>	Spesso — come incentivo per andarsene volontariamente
<b>Procedimento di protezione dal licenziamento (Kündigungsschutzklage) — Transazione</b>	Molto frequente — il datore di lavoro vuole evitare il rischio procedurale
<b>§ 1a KSchG</b> — Offerta nella lettera di licenziamento	Previsto dalla legge (0.5 stipendi mensili/anno)
<b>Piano sociale (Sozialplan)</b>	Sì — in caso di licenziamenti collettivi, negoziato tra consiglio aziendale e datore di lavoro
<b>Contratto collettivo (Tarifvertrag)</b>	A volte — alcuni contratti prevedono indennità

Situazione	Indennità?
<b>Licenziamento ordinario</b> (senza procedimento)	Di solito <b>no</b>

## 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:**  $0.5 \times 4000 \text{ €} \times 8 = \mathbf{16000 \text{ €}}$

Da cosa dipende l'importo?

Fattore	Indennità maggiore	Indennità minore
<b>Motivo del licenziamento</b>	Giustificazione debole	Motivo forte (es. furto)
<b>Rischio processuale</b>	Licenziamento probabilmente illegittimo	Licenziamento probabilmente legittimo
<b>Età</b>	Dipendente più anziano (difficile collocare)	Dipendente giovane
<b>Anzianità aziendale</b>	Lunga permanenza	Breve permanenza
<b>Dimensione dell'azienda</b>	Grande azienda	Piccola azienda
<b>Settore</b>	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. Udienda 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 €)
<b>Onorari dell'avvocato</b> (primo grado)	circa 2000-3000 €
<b>Spese giudiziarie</b> (in caso di transazione)	<b>0 €</b> (nessuna spesa giudiziaria in caso di transazione!)
<b>Assistenza legale gratuita</b>	Con reddito basso: <b>gratuito</b>
<b>Assicurazione di protezione legale</b>	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'indennità (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