

Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine



DECESSO DEL LAVORATORE DIPENDENTE: **OBBLIGHI E ADEMPIMENTI**

Le regole per operare alla cessazione del rapporto di lavoro

Di Silvia Bradaschia e Pietro Manzari

DECESSO DEL LAVORATORE DIPENDENTE: OBBLIGHI E ADEMPIMENTI

Le regole per operare alla cessazione del rapporto di lavoro

Decesso e risoluzione per causa di forza maggiore

Il decesso del lavoratore comporta la risoluzione del rapporto di lavoro per causa di forza maggiore. Di conseguenza il datore di lavoro deve provvedere ai seguenti adempimenti:

- comunicare al Centro per l'Impiego l'avvenuta risoluzione del rapporto;
- versare a favore dei soggetti indicati dalle legge il trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva di preavviso, nonché tutte le altre competenze (retribuzione, ratei di tredicesima, ferie non godute, ecc.).

Il datore di lavoro prima di provvedere al pagamento delle somme agli eredi deve chiedere agli aventi diritto la seguente documentazione:

- lo stato di famiglia;
- l'atto di morte del defunto;
- nel caso in cui i richiedenti siano il coniuge e/o i figli del defunto, l'atto notorio da cui risulti che tra defunto e il coniuge non è mai stata pronunciata sentenza di divorzio o di separazione;
- un atto notorio presentato da parenti o affini attestante il rapporto di parentale entro il terzo grado o di affinità entro il secondo nonché della vivenza a carico;
- copia del testamento del lavoratore.

Nel caso in cui il lavoratore non abbia disposto per testamento e occorra procedere secondo le norme della successione legittima, in questo caso occorre un atto notorio da cui risultino le seguenti informazioni:

- che non esiste testamento;
- che non sussiste tra i superstiti del defunto alcuno dei soggetti indicati nell'art 2122 c.c.;
- la generalità e il grado di parentela degli eredi legittimi.

In presenza di minori, il decreto del giudice tutelare che dispone l'accettazione delle spettanze, sull'entità della quota e che autorizza il legale rappresentante del minore a ritirare la quota stessa.

Regole generali per il decesso del lavoratore

Nell'ambito degli elementi retributivi maturati in costanza del rapporto di lavoro dal dipendente deceduto il legislatore opera una distinzione, tenendo separate le indennità di fine rapporto da ogni altro elemento maturato e non corrisposto.

Infatti, secondo l'articolo 2122 del codice civile, il TFR (maturato e non percepito dal dipendente deceduto) ed un importo pari all'indennità sostitutiva del preavviso dovranno essere corrisposti dal datore di lavoro agli aventi diritto (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado ed affini entro il secondo, se viventi a carico del prestatore di lavoro) rispettando l'accordo raggiunto dagli stessi (aventi diritto) o, qualora manchi l'accordo, "rispettando il bisogno di ciascuno" (a discrezione del datore).

Ove manchino gli aventi diritto le stesse indennità dovranno essere corrisposte:

- nel rispetto della successione legittima (artt. 565 ss. c.c.)
- ovvero alle persone espressamente indicate dal defunto nel proprio testamento come beneficiarie di queste indennità.

Se tra gli aventi diritto vi sono dei minori d'età è indispensabile l'intervento del giudice tutelare, anche in presenza del genitore superstite, in quanto potrebbero sussistere dei conflitti di interesse tra genitore e figli.

Ogni altro emolumento, diverso dal TFR e dall'indennità sostitutiva del preavviso, maturato dal lavoratore defunto e non percepito dallo stesso (quali ad esempio la retribuzione dell'ultimo periodo di paga non concluso, i ratei di mensilità aggiuntive, le indennità per ferie e permessi maturati e non goduti, ecc.), dovrà essere cumulato nell'asse ereditario ed essere conseguentemente corrisposto agli eredi (testamentari) nella misura a ciascuno spettante.

Duplici e diversi, conseguentemente, è anche il trattamento fiscale riservato a questi importi dal legislatore del T.U.I.R. diversità che si ripropone anche per i vivi.

Infatti i redditi da lavoro dipendente maturati dal *de cuius* sono assoggettati a tassazione con la consueta procedura:

- tassazione ordinaria per gli emolumenti retributivi correnti. Su questi redditi il datore di lavoro/sostituto d'imposta opera una ritenuta d'acconto determinata con aliquota stabilita per il primo scaglione. L'imposta quantificata unitariamente sull'ammontare complessivo, sarà attribuita a ciascun erede proporzionalmente alla quota di spettanza.
- tassazione separata, di cui agli artt. 16, 17 e 18 del T.U.I.R. per TFR, gli emolumenti arretrati e l'indennità sostitutiva del preavviso. La tassazione è effettuata sull'intero importo e l'imposta sarà attribuita a ciascun erede proporzionalmente alla quota di spettanza.

Ai fini assistenziali e previdenziali, infatti, il TFR non è imponibile, mentre è imponibile l'indennità di preavviso corrisposta ai superstiti del lavoratore deceduto.

Nessuna esclusione dall'imponibile previdenziale è prevista, invece, per gli altri emolumenti (quali la retribuzione dell'ultimo periodo di paga, i ratei di mensilità aggiuntive maturati e non percepiti, le indennità per ferie, ecc.), che spettano agli eredi per successione.

Questi importi, gravati sia dei contributi del datore di lavoro che di quelli del dipendente, devono essere compresi nel modello Uniemens dell'ultimo periodo di paga del dipendente deceduto.

Il datore di lavoro, individuati correttamente gli aventi diritto ai quali corrispondere l'indennità di fine rapporto e gli eredi ai quali corrispondere - per successione - ogni altro emolumento e definiti in apposita busta paga (intestata al dipendente ceduto) gli importi lordi e le ritenute per TFR e indennità del mancato preavviso e per ogni altro emolumento, provvede a dare a ciascuno la percentuale spettante del netto che ne risulta unitariamente a copia dello stesso prospetto paga.

Il datore di lavoro che, per cause non proprie, sia impossibilitato a corrispondere tempestivamente le somme dovute agli aventi diritto o agli eredi, vincolerà tali somme in apposito conto bancario o postale e ne darà comunicazione agli interessati. Lo stesso si cauterà, così, contro eventuali richieste successive per interessi e/o rivalutazioni e non dovranno essere corrisposte altre ed ulteriori somme rispetto all'interesse maturato sul conto medesimo, anche se questo dovesse risultare inferiore rispetto all'interesse legale.

Con risoluzione n. 61 del 26 settembre 2013 l'Agenzia delle entrate ha chiarito che, in caso di decesso del lavoratore, anche la parte di TFR destinata ad eredi che non risiedono in Italia deve essere assoggetta a tassazione.

Tali eredi, quindi, debbono essere in possesso del codice fiscale italiano per poter incassare la parte di TFR di loro spettanza.

Tassazione delle somme corrisposte

In caso di decesso del lavoratore dipendente sono previste diverse modalità di tassazione a seconda che si tratti delle somme già corrisposte al lavoratore o di somme spettanti agli eredi.

1. Somme messe in pagamento prima del decesso con effettivo versamento della ritenuta d'acconto, anche se materialmente non riscosse dal lavoratore.

Per tali somme il datore di lavoro deve rilasciare una CU intestata al lavoratore deceduto con indicazione:

- degli importi effettivamente riscossi dal lavoratore;
- degli importi sui quali il datore aveva operato e versato la ritenuta anche se non riscossi dal lavoratore;
- delle ritenute effettuate su tali importi e le detrazioni d'imposta spettanti fino alla data del decesso senza obbligo di effettuare il conguaglio.

Il calcolo dell'esatto ammontare avverrà in sede di dichiarazione dei redditi redatta a nome del lavoratore deceduto alla cui presentazione è tenuto uno degli eredi ai sensi del DPR 600/73.

2. Somme maturate e non ancora liquidate o in corso di maturazione

Sono da assoggettare a tassazione separata in capo agli eredi:

- la retribuzione per le ore lavorate o comunque retribuite del mese in cui è avvenuto il decesso;
- i ratei di 13^a e di 14^a o dei premi annui in corso di maturazione, ratei di ferie, permessi, riduzione di orario, ecc. maturati e non goduti;
- le competenze arretrate;
- ogni altro compenso se messo a disposizione del dipendente, ma per il quale non sia stata effettuata e versata la ritenuta d'acconto relativa.

Il datore deve:

- provvedere a tassare separatamente con la prima aliquota dello scaglione di reddito (23%);
- certificare le somme corrisposte e le ritenute operate;
- rilasciare a ogni erede una certificazione.

Il contenuto della CU:

- dati del datore;
- dati dell'erede nella casella dei percettori;
- ammontare delle somme e dei valori corrisposti;
- ritenute operate;

- detrazioni effettuate;
- dati del deceduto e il suo numero di codice fiscale nella casella annotazioni (codice AB), la situazione di eredità o di erogazione di indennità in caso di morte (art.2122 del codice civile).

3. Competenze maturate in costanza di rapporto (premi di produttività, straordinari ecc.)

Tali somme andranno tassate con aliquota del 10% a titolo di imposta sostitutiva.

La circolare dell’Agenzia delle Entrate n. 59/08 ha previsto l’applicazione della c.d. detassazione (alle condizioni normative previste in capo al *de cuius*) anche per le erogazioni agli eredi, per cui l’imposta sostitutiva, nella misura del 10%, deve essere applicata in presenza delle condizioni soggettive che consentono l’applicazione della agevolazione in capo al *de cuius* (e non in capo all’erede).

Decesso e assistenza fiscale

Il decesso del lavoratore dipendente fa venir meno l’obbligo per il sostituto d’imposta di effettuare le operazioni di conguaglio. Se il decesso avviene prima dell’effettuazione o della conclusione del conguaglio a debito, il sostituto dovrà comunicare agli eredi l’ammontare delle somme o delle rate non ancora trattenute, che saranno versate dagli stessi eredi secondo i termini e le modalità previsti per la dichiarazione dei redditi. Nel caso di conguaglio a credito il sostituto comunicherà agli eredi i relativi importi indicandoli anche nell’ultima certificazione dei redditi Modello CU che sarà rilasciato. Gli eredi utilizzeranno tale credito nella successiva dichiarazione che gli stessi dovranno o comunque potranno presentare per conto del *de cuius*.

Si ricorda che, in caso di conguaglio derivante da assistenza fiscale sospesa o non effettuata, nel modello della CU dovrà essere indicato il codice C (decesso) alla casella 51.

Compensazione tra crediti e debiti del datore di lavoro

Il datore di lavoro può far valere propri crediti scaturenti dal rapporto di lavoro nei confronti della sole somme spettanti *iure successionis* (nei limiti del quinto dello stipendio ai sensi dell’art 545 c,p,c e art 1246, comma 1 del c.c.).

Nessuna compensazione potrà essere effettuata in relazione alle somme spettanti *iure proprio* ai beneficiari indicati nell’art 2122 c.c. in quanto nessun credito vantato dal datore di lavoro può essere fatto valere direttamente.

Trattamento di fine rapporto e indennità sostitutiva del preavviso

Il datore deve:

- assoggettarli a tassazione separata come di consueto (art.17 TUIR);
- l'imposta così determinata è dovuta dagli eredi in proporzione all'ammontare percepito da ciascuno;
- redigere la CU;
- indicare nel campo delle indennità di fine rapporto la quota spettante riferita all'erede al quale la certificazione è destinata, mentre i restanti campi devono essere redatti con riferimento all'indennità così come maturata in capo al deceduto.

Gli eredi predisporranno la loro dichiarazione dei redditi computando ai redditi da essi prodotti, anche gli importi ereditati.

Fasi della successione

Il trapasso dei rapporti giuridici del deceduto al suo o ai suoi eredi avviene attraverso tre fasi:

- apertura della successione che avviene al momento della morte e nel luogo dell'ultimo domicilio del de cuius, segna il momento in cui il patrimonio del deceduto rimane privo di titolare;
- delazione testamentaria (mediante testamento del deceduto) o legittima (dalla legge quando manca il testamento);
- acquisto dell'eredità che avviene mediante accettazione espressa (con dichiarazione) o tacita (ad esempio vendita di beni ricevuti).

Art. 2122 codice civile

In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate negli articoli 2118 (indennità sostitutiva del preavviso) e 2120 (TFR) devono essere corrisposte al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado. La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno. In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

Il prestatore di lavoro può disporre mediante testamento delle indennità sopra citate, in mancanza delle persone indicate al comma 1.

Successione legittima

La legge chiama a succedere 4 categorie di persone: parenti legittimi, parenti naturali, coniuge, stato.

PARENTI LEGITTIMI:

figli legittimi, legittimati, adottivi in parti uguali;

se non ci sono figli e ulteriori discendenti, vengono chiamati gli ascendenti legittimi, i fratelli, o le sorelle;

se ci sono solo ascendenti legittimi, succedono il padre e la madre in parti uguali, in mancanza succedono altri ascendenti (es. nonno);

se ci sono solo fratelli e sorelle, succedono in parti uguali;

se ci sono genitori, fratelli e sorelle, tutti concorrono fra loro in parti uguali (ai genitori non meno della metà);

in mancanza di figli, scendenti, fratelli, sorelle, vengono chiamati a succedere gli altri parenti collaterali fino al sesto grado.

PARENTI NATURALI:

Figli naturali e genitori naturali con modalità particolari.

CONIUGE SUPERSTITE:

Succede se non si trova in stato di separazione legale a lui addebitata (assegno vitalizio in sostituzione degli alimenti che godeva).

Il coniuge può concorrere con i figli legittimi e/o naturali, con gli scendenti legittimi e/o fratelli e sorelle, se mancano questi l'eredità è devoluta al coniuge.

STATO

In mancanza di parenti legittimi o naturali e del coniuge l'eredità è devoluta allo Stato.

ATTENZIONE

Si ricorda che a seguito dell'entrata in vigore della L. 76/2016 ogni riferimento al coniuge contenute in queste norme dovrà essere inteso come riferito anche alla parte dell'unione civile.