Decesso del lavoratore dipendente

scritto da goal | 9 Luglio 2019

di Pietro Aloisi Masella*

Il decesso del lavoratore dipendente è una delle cause di estinzione del rapporto di lavoro. A seguito di esso il datore di lavoro è tenuto ad effettuare una serie di adempimenti di natura amministrativa e fiscale che partono dalla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego e finiscono con l'emissione e il versamento di quanto dovuto agli aventi diritto del lavoratore deceduto.

La liquidazione delle competenze di fine rapporto del lavoratore deceduto da parte del datore di lavoro avviene in base alla tipologia di somme:

Somme messe in pagamento prima del decesso ma non ancora riscosse dal lavoratore

Il datore di lavoro dovrà rilasciare una CU intestata al lavoratore deceduto indicando:

- gli importi già riscossi dal lavoratore;
- gli importi per i quali il datore di lavoro aveva già operato e versato la ritenuta ma non ancora riscossi dal dipendente;
- le ritenute effettuate su tali importi e le detrazioni applicate fino alla data del decesso.

Somme maturate e non ancora liquidate Sono somme che entrano nell'asse ereditario e quindi devono essere liquidate agli eredi legittimi o testamentari e sono:

- la retribuzione per le ore lavorate nel mese del decesso;
- i ratei di 13°e di 14°, ratei di ferie e permessi

maturati e non goduti;
- eventuali competenze arretrate.

Il datore di lavoro, in fase di erogazione delle suddette somme, dovrà emettere una busta paga per ciascun erede e assoggettare le somme a tassazione separata con aliquota del 23%. Successivamente, il datore dovrà rilasciare una Cu ad ogni erede indicando le somme corrisposte e le ritenute operate.

Il tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso

Non entrano nell'asse ereditario, verranno erogati ai seguenti aventi diritto individuati direttamente dalla legge all'art. 2122 c.c.:

- coniuge;
- figli (se minorenni è necessario l'intervento del Giudice tutelare);
- parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado (se viventi a carico del lavoratore deceduto).

Il datore di lavoro in fase di erogazione dei suddetti importi dovrà assoggettarli a tassazione separata come di consueto (art.17 TUIR) e una volta determinata l'imposta dovuta, ripartirla tra gli eredi in proporzione all'ammontare percepito da ciascuno; redigere una Cu per ogni avente diritto indicando, nel campo delle indennità di fine rapporto, solo la quota spettante a quest'ultimo.

Gli eredi predisporranno la loro dichiarazione dei redditi inserendo anche gli importi ereditati.

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

- lo stato di famiglia con la composizione del nucleo familiare alla data del decesso;

- l’atto di morte del defunto;
- l’atto notorio presentato dal coniuge o dai figli da cui risulti che tra il defunto e il coniuge non è mai stata pronunciata sentenza di divorzio o separazione;
- l’atto notorio presentato da parenti o affini attestante il rapporto di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo nonché la vivenza a carico;
- gli aventi diritto devono comunque comunicare i dati anagrafici completi di codice fiscale e della quota percentuale di indennità spettante a ciascuno;
- in presenza di minori di 18 anni o degli incapaci è necessario l’intervento del giudice tutelare, anche in presenza del genitore del minore, che deciderà circa l’accettazione dell’indennità e la relativa ripartizione (copia della delibera del giudice tutelare dovrà essere consegnata al datore di lavoro prima di erogare il TFR e l’indennità di sostitutiva di preavviso).

Con il decesso del lavoratore viene meno per il sostituto d’imposta l’obbligo di effettuare il conguaglio. Il datore di lavoro dovrà semplicemente comunicare agli eredi ed indicare nella Cu l’ammontare delle somme o delle rate non trattenute, che saranno versate dagli eredi in fase di dichiarazione dei redditi. In caso di conguaglio a credito il sostituto indicherà nella CU gli importi dovuti e gli eredi utilizzeranno tale credito nella successiva dichiarazione.

In sostanza, il datore di lavoro, al momento del decesso dovrà elaborare:

- un cedolino in cui indicare le somme dovute nel mese del decesso, le competenze di fine rapporto (escluso il TFR) quali ad esempio ratei residui, ferie e permessi non In questo cedolino tali somme non andranno a tassazione fiscale ma sarà dovuta invece la contribuzione previdenziale. Il datore di lavoro provvederà al versamento dei contributi e alla presentazione dell’UNIEMENS;

- un cedolino nel quale riportare TFR e indennità sostitutiva di Su quest'ultima il datore di lavoro verserà la contribuzione previdenziale dovuta e assoggetterà sia il Tfr che l'indennità sostitutiva del preavviso a tassazione separata.

Successivamente, una volta individuati correttamente gli aventi diritto a cui corrispondere le indennità di fine rapporto e gli eredi ai quali corrispondere, per successione, ogni altro emolumento e definiti in apposite busta paga (intestate al dipendente deceduto) gli importi lordi e le ritenute effettuate, provvede a dare a ciascuno la percentuale spettante elaborando tanti cedolini paga quanti sono gli aventi diritto e assoggettando:

- **a tassazione ordinaria**, le somme relative alle competenze maturate e non ancora riscosse applicando l'aliquota minima del 23% senza il riconoscimento delle detrazioni e senza trattenute delle addizionali regionali e comunali;
- **a tassazione separata**, il tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso applicando l'aliquota di competenza del lavoratore decduto.

* *Odcec Roma*