

LE GUIDE

SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI E CAPITALE UMANO

guida pratica sugli adempimenti dell'imprenditore nel caso di decesso del lavoratore



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

aggiornata a ottobre 2024

introduzione

Il rapporto di lavoro può estinguersi per una pluralità di cause previste dall'ordinamento (in particolare, per dimissioni, licenziamento, risoluzione consensuale, scadenza del termine, etc.) e, fra queste, vi è anche il decesso del lavoratore dipendente.

Con il decesso del lavoratore dipendente, sorgono infatti in capo all'azienda, degli specifici oneri ed adempimenti di diversa natura.

Ciò detto, occorre sin d'ora considerare che il decesso del lavoratore comporta la risoluzione automatica del rapporto di lavoro in essere, a fronte dell'impossibilità sopravvenuta allo svolgimento della prestazione. In tal caso, e secondo quanto sarà meglio approfondito di seguito, l'azienda sarà tenuta a corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso. Questa somma, unitamente alle ulteriori e diverse spettanze di fine rapporto, sono soggette a degli specifici trattamenti e a delle precise regole di destinazione.

Lo scopo di questa Guida pratica è quello di accompagnare e coadiuvare l'azienda nella gestione di questa particolare fattispecie di cessazione del rapporto e dei relativi adempimenti.

indice

05 ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

06 SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

06 L'indennità in caso di morte: somme spettanti iure proprio (indennità sostitutiva del preavviso e tfr)

09 La documentazione richiesta per la liquidazione dell'indennità di morte

11 Le altre competenze dovute nel caso di decesso del lavoratore (somme spettanti iure successionis)

12 Individuazione dei beneficiari delle somme di spettanza

13 ALLEGATI

18 SCHEDE SINTETICHE

20 FAQ

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro avrà cura di gestire alcuni aspetti formali e, conseguentemente di individuare i soggetti ai quali andranno liquidate le relative somme e, in attesa di reperire i dati necessari – nonché la documentazione che sarà di seguito indicata in relazione alle varie ipotesi – sarà opportuno che invii una lettera ad un congiunto del lavoratore defunto (vedi allegati 1A e 1B) spiegando che, una volta in possesso delle informazioni necessarie, procederà alla liquidazione delle somme di spettanza.

COMUNICAZIONE AL CENTRO PER L'IMPIEGO

Comunicazione L'imprenditore è tenuto a denunciare al Centro per l'Impiego l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, specificando il nome e la qualifica del lavoratore deceduto.

La comunicazione deve essere trasmessa all'organo del collocamento **entro 5 giorni** dalla risoluzione del rapporto, per impossibilità sopravvenuta, tramite l'apposita procedura online.

Dal 1° marzo 2008 (1° dicembre 2008 per la sola Provincia di Bolzano) le comunicazioni relative all'assunzione/instaurazione di un rapporto di lavoro potranno essere effettuate esclusivamente per il tramite dei servizi informatici messi a disposizione dalle Regioni (per la regione Veneto www.venetolavoro.it, sezione CO-Veneto)¹.

Per quanto concerne il lavoro domestico, a partire dal 1° aprile 2011 la presentazione delle comunicazioni obbligatorie di assunzione, ma anche di trasformazione, proroga e cessazione avviene attraverso uno dei seguenti canali (Circolare Inps 11 marzo 2011, n. 49)².

Sanzione amministrativa La mancata o tardiva comunicazione di cessazione è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da € 100,00 a € 500,00 per ogni lavoratore interessato (ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276).

Lavoratore extracomunitario Nel caso di decesso di lavoratore extracomunitario, fermo restando l'obbligo di effettuare la comunicazione al Centro per l'Impiego di cui si è detto sopra, non sussiste più l'obbligo di comunicare alla competente autorità di pubblica sicurezza la cessazione del rapporto di lavoro (art. 13, 2° comma, del decreto legge n. 416/1989, che ha abrogato la norma di cui all'art. 145, 2° comma, del T.U. delle leggi di pubblica sicurezza e relativa nota del Ministero dell'Interno del 17 aprile 1990).

ANNOTAZIONE NEL LIBRO UNICO DEL LAVORO

Annotazione Andrà annotata la cessazione del rapporto di lavoro nel libro unico del lavoro, indicando la data e il motivo della cessazione stessa (impossibilità sopravvenuta della prestazione).

¹ Le comunicazioni effettuate attraverso i sistemi informatici messi a disposizione dalle Regioni sono pluriefficaci cioè valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della prefettura-ufficio territoriale del Governo (art. 4-bis, comma 6, D.Lgs. n. 181/2000).

² • WEB - servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN attraverso il portale Inps;
• Contact Center Multicanale - numero verde 803164;
• i servizi telematici degli Intermediari dell'Istituto (consulenti e liberi professionisti abilitati, rappresentanti delle associazioni sindacali dei datori di lavoro domestico).

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

AVENTI DIRITTO

Aventi diritto

Gli aventi diritto come identificati dal codice civile, ex. art. 2122 c.c., sono il coniuge (o l'unito civilmente), i figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado. Ove manchino questi soggetti, le indennità dovranno essere corrisposte nel rispetto della successione legittima (art. 565 e ss. c.c.) ovvero testamentaria.

SOMME DA CORRISPONDERE

Somme da liquidare

Anche se la cessazione del contratto non è a lui imputabile, il datore di lavoro è obbligato ad erogare l'indennità sostitutiva del preavviso da licenziamento (art. 2118 c.c.) a cui si aggiungono il Tfr maturato e non percepito, nonché tutte le altre spettanze maturate dal lavoratore in costanza di rapporto e non ancora liquidate, fino al momento della data del decesso, 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 etc.

Relativamente alle somme da liquidare il legislatore distingue espressamente fra **l'indennità in caso di morte**, corrispondente **all'indennità sostitutiva del preavviso ed al Tfr** (trattamento di fine rapporto), dagli **altri elementi maturati in costanza del rapporto di lavoro dal dipendente e non ancora liquidati** (come, 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, etc.).

Precisi adempimenti di natura fiscale e previdenziale

L'articolo 2122 c.c. prevede che il Tfr maturato e non corrisposto e l'indennità sostitutiva del preavviso, debbano essere liquidati agli aventi diritto come sopra delineati (coniuge, figli e i parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado) rispettando l'accordo raggiunto dagli stessi o, qualora manchi un accordo, rispettando il bisogno di ciascuno.

Ogni altro compenso diverso dal Tfr e dall'indennità sostitutiva del preavviso, maturato e non percepito dal lavoratore defunto, dovrà essere invece cumulato nell'asse ereditario e corrisposto agli eredi testamentari nella misura a ciascuno spettante.

A seguito del decesso del lavoratore sorgono quindi in capo al datore di lavoro e sostituto d'imposta, precisi adempimenti di natura fiscale e previdenziale; ciascuna tipologia di somma ha uno specifico trattamento amministrativo e la presente guida andrà ad analizzare dettagliatamente quali adempimenti sorgono, a seconda della fattispecie, in capo al datore di lavoro e sostituto d'imposta.

L'INDENNITÀ IN CASO DI MORTE: SOMME SPETTANTI IURE PROPRIO (INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO E TFR)

Premessa

La corresponsione di queste somme è **indipendente dall'accettazione dell'eredità**, in quanto le stesse sono **assegnate per legge ai soggetti aventi causa** (Cfr. art. 2122, comma 1, che vedremo sotto) e non appartengono all'asse ereditario.

Come ribadito dall'Agenzia delle Entrate con la Risoluzione n. 36/2009, in assenza dei soggetti individuati dalla legge o nel caso di rinuncia da parte degli stessi, il trattamento di fine rapporto è devoluto secondo le norme della successione "mortis causa", tanto testamentaria che legittima (vedi Corte Cost. 19 gennaio 1972, n. 8 e Corte Cost. 4 aprile 1996, n. 10).

Soggetti beneficiari

L'art. 2122 c.c. stabilisce che, quando il rapporto di lavoro si estingue a causa della morte del lavoratore, a determinati soggetti, sopravvissuti al lavoratore deceduto, deve essere corrisposta un'indennità, il cui ammontare risulta dalla somma di due elementi, il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso.

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

I beneficiari di tali somme sono individuati dal 1° comma dell'articolo citato, ai sensi del quale "nel caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli artt. 2118 (indennità per mancato preavviso) e 2120 (trattamento di fine rapporto) devono corrispondersi 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".

Coniuge

L'indennità in caso di morte compete al **coniuge**, anche se separato legalmente o di fatto.

Non spetta tuttavia al coniuge superstite a cui sia stata addebitata la separazione, quando lo stesso non fruiva degli alimenti (Corte Cost. 22.7.1985, n. 213). Questo perché l'art. 548 c.c. prevede che il coniuge, cui sia stata addebitata la separazione con sentenza passata in giudicato, ha diritto soltanto ad un assegno vitalizio e solo se al momento dell'apertura della successione (morte dell'altro coniuge) godeva degli alimenti a carico del coniuge deceduto.

Per quanto riguarda poi il **coniuge divorziato**, egli ha diritto ad una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita dall'ex coniuge all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, anche se l'indennità venga a maturare dopo la sentenza di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio: detta percentuale è pari al 40% dell'indennità totale riferibile agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio. Il coniuge superstite ha diritto a tale percentuale sempre che sia titolare dell'assegno periodico a carico dell'ex coniuge e che, nel frattempo, non sia passato a nuove nozze. Secondo la giurisprudenza (Tribunale Genova 8 gennaio 1991), il credito dell'ex coniuge superstite sussiste solo nei confronti del lavoratore o, nel caso di decesso di quest'ultimo, nei confronti delle persone indicate nell'art. 2122, 1° comma, c.c., mentre non sussiste nei confronti dell'impresa: pertanto, questa non è liberata se paga direttamente all'ex coniuge.

Figli

Beneficiari non sono soltanto i **figli** legittimi o legittimati, ma anche quelli (naturali) riconosciuti, purché anche solo concepiti al momento della morte del lavoratore in questione.

Parenti ed affini

A differenza di quanto disposto per il coniuge e i figli, gli altri **parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo**, ai sensi dell'art. 2122 del codice civile hanno diritto all'indennità in questione solo se questi vivevano a carico del lavoratore deceduto.

Il requisito della "vivenza a carico" corrisponde ad uno stato di fatto che non implica necessariamente né la convivenza, né la sussistenza di un vero e proprio obbligo giuridico (di mantenimento) in capo al lavoratore deceduto: è sufficiente che quest'ultimo abbia contribuito, sia pure parzialmente, ma in modo regolare al mantenimento dell'interessato.

La condizione della "vivenza a carico" esclude invece che possano considerarsi beneficiari dell'indennità di morte "i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo" quando siano solo concepiti.

Casi di mancanza di soggetti beneficiari o di rinuncia

In mancanza **delle persone sopra indicate o nel caso di rinuncia da parte delle stesse**, l'indennità in questione è attribuita secondo le norme proprie della successione testamentaria (artt. 587 c.c. e seguenti).

In realtà, il testo originario dell'art. 2122 c.c. prevedeva solo che in mancanza dei soggetti sopra indicati, dette somme fossero ripartite secondo le norme della successione legittima. Tuttavia, la giurisprudenza che si è andata formando sulla natura di dette somme, ha attribuito alle stesse una prevalente funzione previdenziale e assistenziale, cioè di ristoro del pregiudizio che i superstiti subiscono per la morte del lavoratore. In conformità a tale orientamento, la Corte Costituzionale, con sentenza del 19 gennaio 1972 n. 8, ha dichiarato l'illegittimità del 3° comma dell'art. 2122 c.c. nella parte in cui non prevedeva che il lavoratore potesse disporre per testamento di dette somme destinandole a soggetti diversi da quelli sopra indicati: e questo al fine di consentire che altre persone, facenti parte del nucleo familiare in senso lato, con la riscossione dell'indennità in questione, potessero affrontare le difficoltà connesse al venir meno per morte di chi provvedeva al loro sostentamento.

Non bisogna dimenticare che il testamento non può pregiudicare comunque i diritti dei c.d. "legittimari",

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

ossia di quei superstiti a cui per legge viene riservata una quota del patrimonio del defunto (definita "legittima" o "indisponibile"), in quanto i beni che concorrono a formarla non possono essere sottratti agli aventi diritto per effetto di atti di liberalità. Si tratta del coniuge, dei discendenti (legittimi, legittimati e naturali) e – in mancanza del coniuge e dei figli – degli ascendenti legittimi del defunto. Pertanto è più corretto dire che, **nel caso di mancanza o rinuncia da parte dei soggetti indicati dall'art. 2122 c.c., i beneficiari devono essere individuati in base alle norme della successione testamentaria e della successione dei legittimari** (artt. 536 c.c. e seguenti).

Criteri di corresponsione dell'indennità di morte

In mancanza di testamento, l'art. 2122, comma 3, c.c. dispone che il trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso sono attribuiti secondo le norme proprie della successione legittima (art. 565 c.c.), secondo le quali sono successori legittimi il coniuge, i discendenti, gli ascendenti, i collaterali, gli altri parenti fino al sesto grado, e infine lo Stato. In questi casi è necessario un atto notorio da cui risulti chi sono gli eredi del lavoratore defunto.

Occorre precisare che il titolo del diritto alle indennità in questione per i superstiti indicati nell'art. 2122 c.c. (coniuge, figli, e se viventi a carico del lavoratore deceduto, parenti entro il terzo grado, affini entro il secondo) è costituito direttamente dalla legge, nel senso che essi sono destinatari di dette somme in quanto individuati come tali dalla norma di legge, non in quanto successori testamentari o legittimi del defunto: si dice pertanto che essi acquisiscono il diritto all'indennità in caso di morte "iure proprio" e non "iure successionis" (cioè per diritto proprio e non a titolo di successione a causa di morte).

Questa qualificazione del diritto alle somme indicate si riflette sui criteri di attribuzione delle stesse: infatti, per i soggetti di cui all'art. 2122 c.c. la ripartizione va operata in base ad un accordo tra le parti o, in mancanza, secondo il bisogno di ciascuno, mentre nel caso di destinatari individuati dal testamento o dalle norme sulla successione legittima, in base ai criteri stabiliti dal testatore alle quote previste per legge: quest'ultima per esempio, dispone che quando alla successione concorrano il coniuge e un solo figlio a ciascuno spetta la metà dell'indennità; se con il coniuge concorrono più figli, al primo spetta un terzo dell'eredità e ai figli i due terzi da dividersi in parti eguali tra tutti i figli.

Ai sensi dell'art. 2122, 2° comma, c.c. "la ripartizione delle indennità se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno".

È irrilevante l'eventuale criterio di ripartizione indicato in vita dal lavoratore defunto, diverso da quello indicato dalla legge.

Inoltre, l'art. 2122, ultimo comma, dispone che "è nullo ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione dell'indennità": tale nullità è diretta a salvaguardare il diritto dei soggetti indicati nella norma stessa e si inquadra nel più generale divieto di patti successori sancito dall'art. 458 c.c.³.

La legge, in primo luogo, demanda la ripartizione dell'indennità in questione ad **un accordo tra gli aventi diritto**.

In difetto di accordo tra i beneficiari, la quota spettante a ciascuno deve essere **determinata dal giudice**, il quale vi procede determinando innanzitutto quale sia lo stato di bisogno di ciascuno, non considerando le sole condizioni al momento della morte del lavoratore deceduto, ma tenendo conto anche dei mutamenti intervenuti nel periodo successivo alla morte dello stesso (Cass. n. 1761/1975).

Quando la ripartizione viene effettuata dal giudice secondo il bisogno dei beneficiari, le somme ad essi spettanti devono essere trattenute dall'impresa fino alla presentazione di copia autentica della decisione della Magistratura.

Si precisa che se sussiste il requisito della vivenza a carico, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado si trovano sullo stesso piano del coniuge e dei figli, in quanto si esclude che questi godano di una preferenza o una prelazione.

³ Si tratta del divieto di patti che relativamente a beni considerati come elementi di una successione non aperta dovrebbero vincolare una persona a disporre in favore di questo o quel successibile, o relativi a diritti eventualmente derivanti dalla futura successione di un terzo o atti di rinuncia a successioni non aperte.

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

Se tra i destinatari dell'indennità in questione figurano **figli minorenni** è necessario l'intervento del giudice tutelare, su domanda del genitore o del tutore che deciderà circa l'accettazione dell'indennità e la relativa ripartizione (sia nel caso che la ripartizione avvenga secondo l'accordo tra le parti sia nel caso in cui essa avvenga per decisione della Magistratura).

Nota bene!

Nel caso in cui i beneficiari dell'indennità per il caso di morte comunicano i criteri per la ripartizione della stessa, l'impresa provvederà a versare a ciascuno degli aventi diritto la parte di capitale corrispondente alla misura spettante, dopo aver detratto la relativa ritenuta IRPEF (che a sua volta deve essere computata dividendone l'ammontare complessivo per la competente misura di ripartizione).

Nel caso in cui manchi la comunicazione di cui sopra l'impresa potrà liberarsi pagando l'intera somma a tutti gli aventi diritto, congiuntamente, e pretendendo una ricevuta liberatoria sottoscritta da ciascuno di essi: in tal caso la relativa ritenuta sarà applicata anch'essa sull'intero importo dell'indennità in questione.

LA DOCUMENTAZIONE RICHIESTA PER LA LIQUIDAZIONE DELL'INDENNITÀ DI MORTE

Caso in cui siano presenti aventi diritto ex art. 2112 c.c.

Gli **aventi diritto** individuati dall'art. 2122 c.c. (**coniuge, figli, i parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado**) per poter ottenere la liquidazione dell'indennità in caso di morte, devono **consegnare all'impresa la seguente documentazione**:

- 1) certificato di morte del prestatore di lavoro deceduto;
- 2) nel caso in cui i richiedenti siano **il coniuge e/o i figli del defunto**, l'atto notorio (o dichiarazione sostitutiva resa davanti al sindaco, segretario comunale, ecc..) da cui risulti:
 - a) che tra il defunto e il coniuge non è mai stata pronunciata sentenza di divorzio oppure che è stata pronunciata tale sentenza, ma che all'ex coniuge (superstite) spettava l'assegno periodico e che nel frattempo il medesimo non ha contratto nuovo matrimonio o unione civile;
 - b) che tra il defunto ed il coniuge superstite è stata pronunciata sentenza di separazione senza addebito a carico di quest'ultimo oppure con addebito al medesimo, ma con diritto agli alimenti a favore dello stesso;
 - c) che tra il defunto ed il coniuge superstite al momento dell'apertura della successione (decesso) sussisteva una separazione di fatto;
 - d) se oltre alla moglie e ai figli vivevano o meno a carico del defunto parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado;
- 3) nel caso in cui richiedenti siano **i parenti o gli affini legittimati**, atto notorio attestante:
 - a) il rapporto di parentela entro il terzo grado e/o di affinità entro il secondo grado;
 - b) il requisito della vivenza a carico;
- 4) se tra gli aventi diritto ci sono minori, il decreto del giudice tutelare che dispone sull'accettazione dell'indennità, sull'entità della quota spettante al minore e che autorizza il legale rappresentante del minore a ritirare la quota stessa (vedi allegato n. 2);
- 5) comunicazione delle quote concordate dai beneficiari (vedi allegato n. 3) o del provvedimento del Giudice che le determina in caso di disaccordo;
- 6) il codice fiscale ed i dati anagrafici di ciascun erede;
- 7) il certificato dello stato di famiglia.

Nel caso di **assenza dei soggetti aventi diritto**, come sopra delineati, si procederà secondo le norme della successione "mortis causa", sia testamentaria che legittima.

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

Caso in cui siano assenti aventi diritto. ex art. 2112 c.c.

Sarà necessaria copia del testamento del lavoratore, qualora l'attribuzione dell'indennità in parola debba avvenire secondo le norme della successione testamentaria.

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

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

Nota bene!

L'Agenzia delle entrate, con la risoluzione n. 36/E del 6 febbraio 2009, in risposta al quesito di un ente previdenziale, ha affrontato la questione della necessità che il sostituto d'imposta acquisisca, prima di pagare agli eredi, l'indennità di morte, il certificato di avvenuta presentazione della denuncia di successione, oppure la dichiarazione da parte dell'interessato che non sussiste l'obbligo di presentarla (art.48, co. 3, D.Lgs. n.346/1990). L'Agenzia ha precisato quanto segue.

Ai sensi dell'art. 2122 del Codice civile – in deroga ai principi generali della successione mortis causa – nel caso di morte del dipendente in attività di servizio, il trattamento di fine rapporto compete ai soggetti espressamente indicati nella suddetta norma, rispetto ai quali tali indennità, pur avendo natura di retribuzione differita, assolvono ad una funzione previdenziale. Tali soggetti acquistano le indennità iure proprio, in forza di un diritto loro attribuito dalla legge. Nella suddetta ipotesi il trattamento di fine rapporto non concorre a formare l'attivo ereditario, la sua corresponsione è indipendente dall'accettazione dell'eredità e il sostituto d'imposta (l'ente previdenziale, nel caso esaminato) non è vincolato all'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 48 del Testo unico dell'imposta di successione (TUS), prima di disporre il pagamento.

In assenza dei soggetti individuati dalla legge, il trattamento di fine rapporto è devoluto secondo le norme della successione "mortis causa", tanto testamentaria che legittima (vedi Corte Cost. 19 gennaio 1972, n. 8 e Corte Cost. 4 aprile 1996, n. 10). In questo ultimo caso, l'acquisto dell'indennità, avviene, pertanto, iure ereditario, e il sostituto d'imposta (nel caso in esame, l'istituto previdenziale) non può procedere alla liquidazione se non è stata fornita la prova della presentazione della denuncia di successione o non è stato dichiarato per iscritto dall'interessato che non era obbligato a presentarla (cfr. risoluzione 29 ottobre 1998, n. 162).

La parte dell'indennità in questione, corrispondente al trattamento di fine rapporto non costituisce base imponibile ai fini contributivi, in quanto l'art. 12, comma 4, lett. a) della legge n. 153/1969 (così come sostituito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 314 del 2.9.1997) prevede espressamente **l'esenzione contributiva del trattamento di fine rapporto.**

Trattamento previdenziale dell'indennità in caso di morte

Invece, quanto all'importo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso, l'INPS ne ha dichiarato (cfr. circolari del 19 agosto 1992 n. 211, e del 24 dicembre 1997 n. 264) **l'assoggettabilità a contribuzione previdenziale e assistenziale, unitamente alla retribuzione relativa all'ultimo periodo di paga e in occasione del versamento dei contributi relativi a quest'ultima.**

L'inclusione dell'indennità sostitutiva di preavviso nell'imponibile dell'ultimo periodo di paga determina un aumento della retribuzione da prendere a base per l'erogazione delle prestazioni, ma non comporta un accrescimento dell'anzianità contributiva del lavoratore deceduto, dal momento che non è ipotizzabile la prosecuzione della copertura contributiva oltre la data di decesso del lavoratore.

Nel caso in cui la morte intervenga durante il periodo di preavviso lavorato la quota di indennità relativa alle settimane successive al decesso deve essere imputata al periodo immediatamente precedente l'evento.

Sull'indennità sostitutiva di preavviso è dovuta anche la **contribuzione INAIL.**

Trattamento fiscale dell'indennità in caso di morte

Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso sono **assoggettati a "tassazione separata"** – art. 17 del DPR 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR) – con l'applicazione degli stessi criteri previsti per l'imposizione fiscale in capo al dipendente.

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

LE ALTRE COMPETENZE DOVUTE NEL CASO DI DECESSO DEL LAVORATORE (SOMME SPETTANTI IURE SUCCESSIONIS)

Gli adempimenti del datore di lavoro

Le altre spettanze – diverse dal trattamento di fine rapporto e dall'indennità sostitutiva di preavviso – sono costituite dalle retribuzioni relative al periodo immediatamente precedente al decesso e non materialmente pagate al lavoratore né ancora liquidate (per esempio, i ratei di gratifica natalizia o di tredicesima mensilità o quattordicesima mensilità, premi di produzione, ratei di ferie e permessi non goduti, già maturati e non pagati al tempo del decesso).

A tal fine, il Ministero del Lavoro ha precisato che si intendono "liquidate" non soltanto le somme materialmente riscosse dal lavoratore ma anche tutte quelle messe a disposizione dall'azienda ancorché non riscosse sulle quali sia stato effettuato il versamento della ritenuta d'acconto.

Tali competenze fanno parte dei beni caduti in successione e sono compresi nell'attivo ereditario. In presenza di un testamento, dette somme spetteranno agli eredi testamentari e ai legatari, mentre in assenza, gli eredi saranno individuati secondo le norme della successione legittima.

Dette somme non possono essere corrisposte da parte del datore di lavoro agli eredi del lavoratore deceduto senza un preventivo accertamento della accettazione dell'eredità, che deve essere adeguatamente documentata dagli aventi diritto.

Al fine di ripartire correttamente queste somme è necessario che il datore di lavoro e sostituto d'imposta richieda:

- l'atto notorio con l'indicazione degli eredi (dati anagrafici e codice fiscale) e del tipo di devoluzione ereditaria (se si tratta di una successione testamentaria o legittima);
- le relative quote di spettanza degli eredi;
- la prova documentale in merito all'avvenuta presentazione della dichiarazione di successione, quando dovuta, ovvero di una dichiarazione di inesistenza dell'obbligo dichiarativo.

Trattamento fiscale e previdenziale delle "altre somme"

Le somme in questione risultano assoggettabili a tutte le ritenute previdenziali.

Si precisa che l'impresa dovrà rilasciare tanti fogli di paga quanti sono i percettori, intestando ciascun foglio di paga a "... erede del defunto ...".

Quanto all'aspetto fiscale, le somme dovute al lavoratore deceduto, ma non erogate al medesimo, bensì ai suoi eredi o legatari, sono assoggettate a tassazione separata in capo agli stessi mediante una ritenuta d'acconto con l'aliquota stabilita per il primo scaglione di reddito indipendentemente dall'entità degli importi erogati, e senza procedere ad alcun conguaglio, in quanto sarà direttamente l'Ufficio dell'Agenzia entrate competente a liquidare le imposte dovute.

Quanto alle somme maturate e pagate al lavoratore prima del decesso – cui vanno assimilate le somme liquidate nel senso sopra indicato – restano nella sfera di competenza del lavoratore deceduto.

Sulle stesse l'azienda deve effettuare le ordinarie operazioni di conguaglio di fine rapporto, riconoscendo le detrazioni di imposta di spettanza del dipendente fino alla data del decesso.

Ove tali operazioni si chiudano con un credito IRPEF a favore del lavoratore deceduto, l'azienda deve restituire le maggiori ritenute operate, dopo aver trattenuto le addizionali regionale e comunale sia per la residua parte della rateazione riferita all'anno precedente, sia quella calcolata fino al momento della cessazione del rapporto, applicando le aliquote fissate da Comune e Regione dove il lavoratore ha il domicilio fiscale al momento del decesso.

Qualora invece le operazioni di conguaglio evidenzino somme a debito, il sostituto d'imposta dovrà trattenere anche l'IRPEF, ferme restando le indicazioni relative alle addizioni sopra riportate.

La certificazione dei redditi del de cuius erogati agli eredi

Affinché gli eredi possano gestire eventuali adempimenti fiscali posti in capo ad essi, l'erogazione delle somme dovrà essere documentata, da parte del datore di lavoro, attraverso la compilazione e il rilascio della Certificazione Unica per ogni erede, seguendo le indicazioni analiticamente fornite dalle istruzioni

SOMME DA CORRISPONDERE AGLI EREDI

ministeriali cui si fa rinvio (cfr. <https://www.agenziaentrate.gov.it/portale/web/guest/modelli-e-istruzioni-cu-2022>).

INDIVIDUAZIONE DEI BENEFICIARI DELLE SOMME DI SPETTANZA

Una volta che il datore di lavoro ha individuato i beneficiari delle somme di spettanza, provveduto al conteggio delle somme medesime ed è venuto a conoscenza della quota di ripartizione delle indennità fra gli eredi, si consiglia al datore di lavoro medesimo di formalizzare per iscritto, agli aventi diritto, l'offerta della prestazione dovuta, valutando l'ipotesi di versare su un conto corrente bancario la somma di cui l'Azienda è debitrice.

L'Impresa dovrà farsi rilasciare dagli eredi o aventi diritto una **dichiarazione di quietanza** contenuta nell'allegato n. 4.

ALLEGATI

ALLEGATO N. 1A

Se la persona è un avente diritto (come identificati dal codice civile, ex. art. 2122 e.e., quindi il coniuge, i figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado) gli spetteranno il Tfr ed indennità sostitutiva del preavviso, senza necessità di accettare l'eredità.

Scrivere quanto segue:

Bozza lettera ad un congiunto

Luogo e data

Gentile Sig.ra /Egregio Sig.,

ci dispiace molto per la Sua perdita.

La Scrivente voleva informarLa che, una volta in possesso di tutta la documentazione necessaria, procederà alla liquidazione delle somme di spettanza.

Il codice civile prevede che il coniuge, i figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, i parenti entro il terzo grado e gli affini entro il secondo grado, siano gli aventi diritto ai quali spettano, nel caso di decesso del congiunto, il Tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso, in misura derivante da un accordo intercorso fra gli stessi o in mancanza di tale accordo, da una decisione da parte del Giudice.

Al fine di ricevere le somme di spettanza sarà necessario fornire alla Scrivente quanto segue:

1) **il certificato di morte**; 2) **l'atto notorio** o certificato sostitutivo da cui risultino i **beneficiari**; 3) **il decreto del giudice tutelare** in caso di **minori**; 4) la **comunicazione delle quote concordate dai beneficiari** o del provvedimento del Giudice che le determina in caso di disaccordo; 5) il **codice fiscale** e i dati anagrafici di ciascun erede; 6) il certificato di **stato di famiglia** del lavoratore defunto.

Per quanto concerne ogni altro compenso – diverso dal Tfr e dall'indennità sostitutiva del preavviso – maturato e non percepito dal lavoratore defunto, ad esempio i ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, permessi retribuiti non goduti etc., nonché le ultime competenze per la prestazione resa dal lavoratore deceduto e da quest'ultimo non percepite, il tutto verrà cumulato nell'asse ereditario e corrisposto agli eredi nella misura a ciascuno spettante. In presenza di un testamento, dette somme spetteranno agli eredi testamentari e ai legatari, mentre in assenza, gli eredi saranno individuati secondo le norme della successione legittima.

Tali somme non possono essere corrisposte da parte della Scrivente agli eredi del lavoratore deceduto senza un preventivo accertamento della accettazione dell'eredità, che deve essere adeguatamente documentata dagli aventi diritto stessi.

Al fine di ripartire correttamente queste somme è necessario fornire alla Scrivente quanto segue:

- l'atto notorio con l'indicazione degli eredi (dati anagrafici e codice fiscale) e del tipo di devoluzione ereditaria (se si tratta di una successione testamentaria o legittima);
- le relative quote di spettanza degli eredi;
- la prova documentale in merito all'avvenuta presentazione della dichiarazione di successione, quando dovuta, ovvero di una dichiarazione di inesistenza dell'obbligo dichiarativo.

In attesa di un cortese riscontro,

Distinti saluti.

La Società

ALLEGATO N. 1B

Nel caso di assenza dei soggetti aventi diritto, come sopra delineati, si procederà a liquidare il Tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso, secondo le norme della successione "mortis causa", sia testamentaria che legittima. Quindi in caso di assenza degli aventi diritto scrivere quanto segue:

Bozza lettera ad un congiunto

Luogo e data

Gentile Sig.ra /Egregio Sig.,

ci dispiace molto per la Sua perdita.

La Scrivente voleva informarLa che, una volta in possesso di tutta la documentazione necessaria, procederà alla liquidazione delle somme di spettanza.

In mancanza degli aventi diritto (come identificati dal e.e. all'art. 2122 e.e.) il Tfr e l'indennità sostitutiva del preavviso, verranno liquidate secondo le norme sulla successione testamentaria o legittima.

Previamente la Scrivente necessita la ricezione di quanto segue:

1) **il certificato di morte**; 2) l'**atto notorio** o certificato sostitutivo da cui risultino i **beneficiari**; 3) **il decreto del giudice tutelare** in caso di **minori**; 4) il **codice fiscale** e i dati anagrafici di ciascun erede; 5) il certificato di **stato di famiglia** del lavoratore defunto;

- **copia del testamento** del lavoratore, qualora l'attribuzione dell'indennità in parola debba avvenire secondo le norme della **successione testamentaria**;
- nel caso in cui il lavoratore deceduto **non abbia disposto per testamento**, e occorra procedere secondo le norme della successione legittima, un atto notorio da cui risultino le seguenti informazioni:
a) che non esiste testamento; b) che non sussiste tra i superstiti del defunto alcuno dei soggetti indicati nell'art. 2122 e.e.; e) le generalità e il grado di parentela degli eredi legittimi.

Per quanto concerne ogni altro compenso – diverso dal Tfr e dall'indennità sostitutiva del preavviso – maturato e non percepito dal lavoratore defunto, ad esempio i ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, permessi retribuiti non goduti etc., nonché le ultime competenze per la prestazione resa dal lavoratore deceduto e da quest'ultimo non percepite, il tutto verrà cumulato nell'asse ereditario e corrisposto agli eredi nella misura a ciascuno spettante. In presenza di un testamento, dette somme spetteranno agli eredi testamentari e ai legatari, mentre in assenza, gli eredi saranno individuati secondo le norme della successione legittima.

Tali somme non possono essere corrisposte da parte della Scrivente agli eredi del lavoratore deceduto senza un preventivo accertamento della accettazione dell'eredità, che deve essere adeguatamente documentata dagli aventi diritto stessi.

Al fine di ripartire correttamente queste somme è necessario fornire alla Scrivente quanto segue:

- l'atto notorio con l'indicazione degli eredi (dati anagrafici e codice fiscale) e del tipo di devoluzione ereditaria (se si tratta di una successione testamentaria o legittima);
- le relative quote di spettanza degli eredi;
- la prova documentale in merito all'avvenuta presentazione della dichiarazione di successione, quando dovuta, ovvero di una dichiarazione di inesistenza dell'obbligo dichiarativo.

In attesa di un cortese riscontro,
Distinti saluti.

La Società

ALLEGATO N. 2

Bozza domanda di autorizzazione al Giudice Tutelare

Domanda di autorizzazione al Giudice Tutelare del genitore superstite o del tutore per la riscossione dell'indennità di morte e delle altre competenze per conto dei figli minori/del figlio minore del deceduto.

(su carta bollata ad uso giudiziario)

ILL.MO SIGNOR GIUDICE TUTELARE DEL TRIBUNALE DI

Il sottoscritto/a nato/a a il
e residente in via n., nella sua qualità di padre/madre/tutore del/dei minori:
..... nato il
..... nato il

espone quanto segue.

Il giorno decedeva marito/moglie del ricorrente e padre/madre dei/del minori/e sopra indicati/o.
L'azienda di, presso la quale il/la defunto/a prestava la sua opera ha
comunicato di tenere a disposizione degli aventi diritto le seguenti somme:

a) T.F.R. e indennità sostitutiva di preavviso Euro

b) altre competenze Euro

(retribuzione, 13^a, ratei,

dedotti contributi e imposte Euro

IMPORTO NETTO Euro

Tale somma, al netto di ogni trattenuta di legge, è stata riconosciuta dal/la ricorrente corrispondente a quanto dovuto dall'azienda la quale si è dichiarata pronta ad eseguire il relativo pagamento non appena in possesso del necessario decreto che autorizzi all'incasso e al rilascio di ampia ricevuta liberatoria a saldo in nome e per conto dei minori, assolvendo l'Impresa da ogni e qualsiasi responsabilità in ordine al pagamento che andrà ad effettuare.

Tutto ciò premesso, chiede alla S.V. Ill.ma di essere autorizzato/a a riscuotere le predette indennità e di essere esonerato/a dall'obbligo di reimpiego in quanto necessarie al proprio sostentamento e dei minori.

Con ossequi.

.....

Allegati:

certificato di morte

stato di famiglia

atto di notorietà

prospetto liquidazione

ALLEGATI

ALLEGATO N. 3

Bozza comunicazione delle quote concordate dagli eredi

Luogo e data

Oggetto: richiesta liquidazione dell'indennità di morte da parte degli aventi diritto

Spettabile Azienda

come è noto, in data è deceduto/a il/la dipendente di codesta azienda

Come risulta dall'atto notorio, che si allega alla presente richiesta a formarne a tutti gli effetti parte integrante, gli unici aventi diritto ai sensi dell'art. 2122 Cod. Civ., per essi intendendosi il coniuge, i figli e i parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado viventi a carico, sono i sottoscritti:

-, nato/a il, residente in, avente diritto in quanto
-, nato/a il, residente in, avente diritto in quanto
-, nato/a il, residente in, avente diritto in quanto

I richiedenti hanno raggiunto tra di loro l'accordo, che confermano con la sottoscrizione apposta in calce al presente atto, per la seguente ripartizione delle indennità previste dal citato art. 2122:

..... % a,

..... % a,

..... % a

e richiedono, pertanto, che vengano loro corrisposte le spettanze nelle rispettive quote sopra indicate.

Firma degli aventi diritto

.....
.....
.....

All. come sopra

ALLEGATI

ALLEGATO N. 4

Bozza dichiarazione di quietanza

Luogo e data

DICHIARAZIONE

Il sottoscritto nato a il
erede del defunto/della defunta Sig. /Sig.ra deceduto/a il dichiara di ricevere
dall'azienda la somma di Euro netti.

Con la riscossione di tale importo, corrispondente alle retribuzioni dovute come risulta dal prospetto allegato per ratei di stipendio, 13^a, ferie, (specificare le altre voci) il/la sottoscritto/a dichiara di non avere più nulla a pretendere dall'azienda per qualsiasi titolo o causale, rinunciando a promuovere qualsiasi azione in connessione con il rapporto di lavoro del defunto/della defunta Sig/Sig.ra

Firma

.....

SCHEDE SINTETICHE

MORTE DEL LAVORATORE

- 1) automatica risoluzione del rapporto di lavoro per **impossibilità sopravvenuta della prestazione**;
- 2) **comunicare** al Centro per l'Impiego della risoluzione del rapporto;
- 3) obbligo del datore di lavoro di erogare l'**indennità sostitutiva del preavviso** (art. 2118 c.c.) ed il **Tfr maturato** e non liquidato – queste somme spettano **iure proprio agli aventi diritto**, ex. art. 2112 c.c., ove presenti, in mancanza di quest'ultimi, successione legittima o testamentaria;
- 4) tutte le altre spettanze maturate dal lavoratore in corso di rapporto e non liquidate (i ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, permessi retribuiti non goduti etc., nonché le ultime competenze per la prestazione resa dal lavoratore deceduto etc.) spettano iure successionis ai beneficiari individuati dalle norme della successione legittima o testamentaria.

INDENNITÀ DI PREAVVISO E TFR

Tali somme spettano agli aventi diritti identificati, ex. art. 2122 c.c., (**coniuge**, ai **figli** e, se vivevano **a carico** del prestatore di lavoro, ai **parenti entro il 3° grado** e agli **affini entro il 2° grado**).

In mancanza di **accordo** tra gli aventi diritto, la ripartizione delle indennità viene operata secondo il **bisogno** di ciascuno.

È nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità, tale nullità è diretta a salvaguardare il diritto dei soggetti indicati nella norma stessa e si inquadra nel più generale divieto di patti successori sancito dall'art. 458 c.c.

In assenza degli aventi diritto come sono indicati, l'indennità di preavviso e il TFR saranno attribuiti secondo le norme della successione legittima ovvero testamentaria.

ADEMPIMENTI DEL DATORE

Il datore effettua l'erogazione dell'indennità di preavviso e del TFR maturato se vengono prodotti i documenti che seguono:

- 1) il **certificato di morte**;
- 2) l'**atto notorio** o certificato sostitutivo da cui risultino i **beneficiari**;
- 3) il **decreto del giudice tutelare** in caso di **minori**;
- 4) la **comunicazione delle quote concordate dai beneficiari** o del provvedimento del Giudice che le determina in caso di disaccordo (ciò non in caso di testamento/successione legittima);
- 5) il **codice fiscale** e i dati anagrafici di ciascun erede;
- 6) il certificato di **stato di famiglia** del lavoratore defunto.

Copia del testamento del lavoratore, qualora l'attribuzione dell'indennità in parola debba avvenire secondo le norme della successione testamentaria.

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

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

ALTRE SOMME

Le **altre somme** dovute a fine rapporto quali ad esempio i ratei delle mensilità aggiuntive, ferie, permessi retribuiti non goduti etc., nonché le ultime competenze per la prestazione resa dal lavoratore deceduto e da quest'ultimo non percepite, spettano ai beneficiari individuati in base alla successione legittima o testamentaria. Dette somme non possono essere corrisposte da parte del datore di lavoro agli eredi del lavoratore deceduto senza un preventivo accertamento della accettazione dell'eredità, che deve essere adeguatamente documentata dagli aventi diritto.

Al fine di ripartire correttamente queste somme è necessario che il datore di lavoro e sostituto d'imposta richieda:

- 1) l'atto notorio con l'indicazione degli eredi (dati anagrafici e codice fiscale) e del tipo di devoluzione ereditaria (se si tratta di una successione testamentaria o legittima);
- 2) le relative quote di spettanza degli eredi;
- 3) la prova documentale in merito all'avvenuta presentazione della dichiarazione di successione, quando dovuta, ovvero di una dichiarazione di inesistenza dell'obbligo dichiarativo.

SCHEDE SINTETICHE

Di seguito riproponiamo la scheda riassuntiva su IRPEF - DECESSO DEL LAVORATORE contenuta nella Guida al Lavoro n. 8/2021.

LA GESTIONE AMMINISTRATIVA e FISCALE DEGLI EREDI

Sotto l'aspetto prettamente fiscale si distinguono:

a. competenze ordinarie maturate in costanza di rapporto (retribuzione dell'ultimo mese lavorato, ratei di tredicesima, ratei di quattordicesima o altre indennità aggiuntive ecc.) tassate con l'aliquota del primo scaglione di reddito.

Tali competenze sono liquidate *iure successionis* agli eredi; il sostituto d'imposta su tali somme opererà una ritenuta a titolo di acconto con l'aliquota corrispondente al primo scaglione di reddito (attualmente 23%).

Le predette somme tassate in modo separato non richiederanno agli eredi di essere denunciate ulteriormente in sede di dichiarazione dei redditi annuale e non determineranno alcuna addizionale regionale e comunale all'IRPEF;

b. competenze arretrate maturate in costanza di rapporto (arretrati contrattuali, somme soggette a tassazione separata ecc.) tassate con l'aliquota del primo scaglione di reddito.

Agli eredi possono essere erogati *iure successionis* anche arretrati di retribuzione che sarebbero stati tassati con modalità separata in capo al *de cuius* (per esempio, arretrati da rinnovo di CCNL in forma di una tantum a copertura di periodi d'imposta pregressi); anche tali somme, tuttavia, saranno tassate con l'aliquota corrispondente al primo scaglione di reddito e non dovranno essere denunciate in fase di dichiarazione reddituale;

c. competenze maturate in costanza di rapporto (premi di produttività, straordinari ecc.) tassate con l'aliquota del 10% a titolo di imposta sostitutiva. La circ. dell'Agenzia delle entrate n. 59/2008 ha previsto l'applicazione della c.d. detassazione (alle condizioni normative previste in capo al *de cuius*) anche per le erogazioni agli eredi;

d. competenze di fine rapporto (TFR e indennità sostitutiva del preavviso)

Tali competenze sono liquidate *iure proprio* agli aventi diritto; il sostituto d'imposta su tali somme opererà una ritenuta calcolata con l'aliquota corrispondente all'aliquota di tassazione del TFR determinata in base alla maturazione del reddito di riferimento in capo al *de cuius*.

ASPETTI CONTRIBUTIVI

Il Tfr non costituisce base imponibile ai fini contributivi (art. 12, comma 4, lettera a legge n. 153/1969, così come sostituito dall'art. 6, D.lgs n. 314/1997).

Quando invece all'indennità sostitutiva del preavviso, l'INPS ne ha dichiarato l'assoggettabilità a contribuzione previdenziale e assistenziale, unitamente alla retribuzione dell'ultimo periodo di paga.

Le altre somme risultano assoggettabili a tutte le ritenute previdenziali. Il datore di lavoro dovrà farsi rilasciare tanti fogli di paga quanti sono i percettori, intestando ciascun foglio di paga a "erede del defunto ...".

1. Quali sono le conseguenze del decesso del lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro?

Il decesso del lavoratore comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro per impossibilità sopravvenuta della prestazione.

2. Quali sono gli obblighi retributivi che incombono in capo al datore di lavoro in conseguenza del decesso del lavoratore?

Anche se la cessazione del contratto non è a lui imputabile, il datore di lavoro è obbligato ad erogare l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 2118 cc) oltre che il Tfr maturato e non percepito, nonché tutte le altre spettanze maturate dal lavoratore in costanza di rapporto e non ancora liquidate fino alla data di decesso.

3. Quali sono gli adempimenti che il datore di lavoro deve rispettare in occasione del decesso del lavoratore?

Il datore di lavoro deve:

- annotare la cessazione del rapporto di lavoro nel libro unico del lavoro, indicando la data e il motivo della cessazione stessa (impossibilità sopravvenuta della prestazione);
- comunicare al Centro per l'Impiego (tramite apposita procedura online – per la Regione Veneto CO-Veneto) l'avvenuta risoluzione del rapporto entro 5 giorni dal verificarsi del decesso;
- versare a favore dei soggetti indicati dalla legge, e secondo i criteri di seguito esposti, l'indennità in caso di morte, nonché tutte le altre competenze (retribuzione, ratei di tredicesima, ferie non godute, ecc.) maturate in capo al lavoratore e non ancora liquidate.

4. Quale comunicazione è necessario fare al Centro per l'impiego per la cessazione del rapporto?

Entro 5 giorni dall'avvenuto decesso del lavoratore, il datore di lavoro deve effettuare la comunicazione al Centro per l'Impiego tramite i consueti canali telematici. In caso di lavoro domestico è prevista una specifica procedura accessibile tramite il portale INPS. Si precisa altresì che in caso di lavoratori extracomunitari non è più dovuta la comunicazione all'Autorità di Pubblica Sicurezza.

5. Quali sono le somme che il datore di lavoro deve liquidare?

Relativamente alle somme va fatta una distinzione tra l'indennità in caso di morte (cfr. domanda 6) dagli altri elementi maturati in costanza del rapporto di lavoro dal lavoratore e non ancora liquidati (come 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, etc.). L'indennità in caso di morte deve essere liquidata agli aventi diritto rispettando l'accordo raggiunto dagli stessi o, qualora manchi un accordo, rispettando il bisogno di ciascuno (cfr. domande successive). Gli altri elementi maturati o e non percepiti dal lavoratore defunto dovranno essere invece cumulati nell'asse ereditario e corrisposti agli eredi testamentari o legittimi nella misura a ciascuno spettante.

6. Cos'è l'indennità in caso di morte?

L'indennità in caso di morte è costituita per legge (art. 2122 c.c.) dall'indennità sostitutiva del preavviso e dal TFR. Per quanto riguarda l'indennità sostitutiva del preavviso, la stessa viene calcolata avendo riguardo a quanto previsto dalla legge e dalla contrattazione collettiva per la fattispecie del licenziamento.

7. A chi spetta l'indennità in caso di morte?

Spetta per legge (art. 2122, comma 1, c.c.) 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. Il requisito della "vivenza a carico" non implica necessariamente la convivenza; è sufficiente che il lavoratore deceduto abbia contribuito regolarmente quand'era in vita al mantenimento dell'interessato.

8. L'indennità in caso di morte spetta al coniuge superstite anche se separato?

Sì, a meno che non gli sia stata addebitata la separazione e non fruisse degli alimenti.

9. L'indennità in caso di morte spetta al coniuge superstite anche se divorziato?

Sì, ma solo in misura pari al 40% dell'indennità totale riferibile agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso con il matrimonio, e solo se l'ex coniuge superstite è titolare dell'assegno periodico a carico del deceduto e non si è risposato. Egli non può, tuttavia, far valere il suo credito nei confronti del datore di lavoro dell'ex coniuge deceduto, ma solo nei confronti dei soggetti di cui all'art. 2122, comma 1, c.c..

10. Cosa accade nell'ipotesi in cui vi siano figli minorenni?

In questo caso deve intervenire il giudice tutelare, che, su domanda dell'altro genitore o del tutore, deciderà in merito all'accettazione dell'indennità e ai criteri di ripartizione del minore con gli altri eventuali beneficiari.

11. A chi viene devoluta l'indennità in caso di rinuncia o di mancanza dei destinatari previsti dalla legge?

In questo caso i beneficiari dell'indennità devono essere individuati in base alle norme della successione testamentaria, nel rispetto dei diritti dei legittimari, e, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

12. L'indennità in caso di morte spetta anche in caso di mancata accettazione dell'eredità?

Sì, la corresponsione di tali somme è indipendente dall'accettazione dell'eredità, in quanto le stesse sono assegnate per legge (art. 2122, comma 1, c.c.) ai soggetti sopra indicati e non entrano a far parte dell'asse ereditario, salvo in caso di rinuncia degli stessi o di loro mancanza.

13. Come deve essere corrisposta l'indennità in caso di morte tra i destinatari?

La ripartizione tra i destinatari previsti dalla legge va effettuata in base ad un accordo o, in mancanza, secondo il bisogno di ciascuno.

14. Può il lavoratore stabilire in vita i criteri di ripartizione dell'indennità?

No, la legge (art. 2122, ultimo comma, c.c.) prevede espressamente la nullità di tali disposizioni.

15. Cosa accade in caso di mancato accordo tra i beneficiari?

In questo caso la quota spettante a ciascuno deve essere determinata in via giudiziale, secondo il bisogno di ciascuno, con riferimento al momento della morte del lavoratore e dei mutamenti intervenuti successivamente. Attenzione: in questo caso, il datore di lavoro deve trattenere l'indennità fino alla presentazione di copia autentica della decisione giudiziale con cui sono stabiliti i criteri di ripartizione degli importi.

16. A chi deve versare il datore di lavoro l'indennità a causa di morte?

Se i beneficiari gli hanno comunicato i criteri di ripartizione, il datore di lavoro paga a ciascuno di essi la quota corrispondente (detratta la relativa ritenuta IRPEF); se non gli vengono comunicati tali criteri, il datore di lavoro potrà liberarsi pagando a tutti gli aventi diritto, congiuntamente, l'intera somma, facendosi rilasciare una ricevuta liberatoria sottoscritta da ciascuno di essi.

17. Che documenti deve richiedere il datore di lavoro ai beneficiari per poter liquidare l'indennità?

Il datore di lavoro deve richiedere:

- Il certificato di morte del lavoratore deceduto;
- l'atto notorio (o dichiarazione sostitutiva) da cui, a seconda che si tratti del coniuge, del figlio o di un parente entro il terzo grado o affine entro il secondo vivente a carico, risultino i presupposti normativamente richiesti;
- la comunicazione delle quote concordate dai beneficiari o il provvedimento del Giudice che le determina in caso di disaccordo;
- il codice fiscale ed i dati anagrafici di ciascun titolare;
- il certificato dello stato di famiglia.

18. Qual è il trattamento previdenziale dell'indennità in caso di morte?

La parte dell'indennità in questione, corrispondente al trattamento di fine rapporto non costituisce base imponibile ai fini contributivi; invece l'importo corrispondente all'indennità sostitutiva del preavviso è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale e a contribuzione INAIL.

19. Qual è il trattamento fiscale dell'indennità in caso di morte?

Il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva di preavviso sono assoggettati a tassazione separata.

la gazzetta sindacale

È la nostra proposta di un nuovo e semplice strumento di aggiornamento appositamente pensato per gli HR e quanti si occupano di personale in Azienda.

Si tratta di una newsletter settimanale, dove trovare una selezione delle principali notizie tecniche pubblicate sul sito, alcune sentenze di merito o di Cassazione particolarmente interessanti e una raccolta di articoli apparsi nel corso della settimana sulle principali testate e pubblicate nella sezione Rassegna stampa del sito di Confindustria Veneto Est.

Per ricevere la newsletter è sufficiente inviare una mail a

sindacale@confindustriavenest.it

indicando il nominativo della persona interessata a riceverla con il relativo indirizzo mail, specificando in oggetto "Gazzetta sindacale".

La Gazzetta sindacale esce ogni venerdì.

L'adesione è gratuita e sarà possibile chiedere la rimozione dalla mailing list in qualunque momento.



VENEZIA

Via delle Industrie 19 • 30175 Venezia Marghera • Tel. +39 041 5499111

PADOVA

Via Edoardo Plinio Masini 2 • 35131 Padova • Tel. +39 049 8227111

ROVIGO

Via Alessandro Casalini 1 • 45100 Rovigo • Tel. +39 0425 2021

TREVISO

Piazza Delle Istituzioni 11 • 31100 Treviso • Tel. +39 0422 2941

www.confindustriavenest.it