



## **Calcolo indennità di malattia**

**Autore :** Noemi Secci

**Data:** 09/11/2018

*Come si calcola l'indennità di malattia alla quale hanno diritto i lavoratori dipendenti: retribuzione media giornaliera, lordizzazione, integrazione.*

Se il dipendente si assenta per malattia ha diritto, nella generalità dei casi, al pagamento di un'indennità di malattia da parte dell'Inps: anche se durante le assenze per malattia, difatti, la prestazione lavorativa non viene svolta e il rapporto di lavoro è



sospeso, il dipendente è tutelato dalla legge, che prevede il diritto alla retribuzione comunque.

Ma [chi paga l'indennità di malattia?](#) Come abbiamo osservato, nella maggior parte dei casi l'Inps paga un'indennità, che il datore di lavoro anticipa e integra, sino ad arrivare, a seconda delle previsioni del contratto collettivo applicato, al 100% della retribuzione. In altre ipotesi è l'Inps a pagare direttamente l'indennità per malattia, ed in altri casi ancora è obbligato solo il datore di lavoro, come per i collaboratori domestici.

A quanto ammonta l'indennità di malattia? Il **calcolo dell'indennità di malattia** non è semplice, specie nei casi in cui il datore di lavoro deve integrare quanto pagato dall'Inps: l'ammontare dell'indennità si basa sulla retribuzione media giornaliera del dipendente, che di per sé non è facile da calcolare; perché l'indennità sia correttamente integrata dal datore, deve poi essere lordizzata. Inoltre, si deve tener conto delle percentuali della retribuzione e delle percentuali d'integrazione garantite dal contratto collettivo applicato.

Ma procediamo per ordine, e vediamo come funziona il calcolo dell'indennità di malattia.

## Come si calcola l'indennità di malattia?

L'**indennità per malattia** è pari ad una percentuale della retribuzione media giornaliera: normalmente non è dovuta nei primi 3 giorni di assenza, detti periodo di carenza, è dovuta in misura pari al 50% sino al 20° giorno di assenza, ed al 66,66% dal 21° giorno, sino ad un massimo di 180 giorni.

La **retribuzione media giornaliera** si calcola in modo diverso a seconda che si tratti di lavoratori inquadrati come operai o impiegati:

- nel caso di impiegati, il calcolo avviene sommando la retribuzione lorda del mese precedente ai ratei di mensilità aggiuntive (tredicesima ed eventuale quattordicesima); il risultato così ottenuto va diviso per 30; il rateo di ogni mensilità aggiuntiva si calcola dividendo per 12 la retribuzione base, per cui se il contratto prevede sia la tredicesima che la quattordicesima, bisogna aggiungere 2 dodicesimi della retribuzione base;
- per gli operai il calcolo avviene dividendo la retribuzione lorda del mese precedente per le giornate retribuite e sommando al risultato così ottenuto i ratei di mensilità aggiuntiva divisi per 25.



Se il contratto prevede un orario di lavoro distribuito in **5 giorni** è necessario un ultimo accorgimento: le giornate retribuite del mese precedente devono essere moltiplicate per 1,20; ad esempio, se le giornate lavorate del mese precedente sono 20, la retribuzione lorda andrà divisa per 24 (20 x 1,20).

## Indennità per malattia: quali sono le giornate indennizzabili?

Le giornate indennizzabili variano a seconda che il lavoratore in malattia sia un operaio o un impiegato; l'Inps difatti retribuisce le due categorie applicando il seguente principio:

- per gli **impiegati** le giornate indennizzabili sono pari a tutte le giornate comprese nel periodo indennizzato (solitamente nel mese), escluse le festività nazionali ed infrasettimanali cadenti di domenica;
- per gli **operai**, le giornate indennizzabili sono pari a tutte le giornate comprese nel periodo, con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali ed infrasettimanali (anche non cadenti di domenica).

## Come funziona l'integrazione dell'indennità di malattia?

I contratti collettivi, nella generalità delle ipotesi, prevedono sempre una quota parte (cioè una percentuale della retribuzione) di **integrazione** dell'indennità, a carico del datore di lavoro.

A tal proposito, resta a carico del **datore di lavoro** la retribuzione:

- di tutte le categorie di lavoratori esclusi dal trattamento a carico dell'Inps;
- dei primi 3 giorni dell'evento di malattia (carenza);
- delle festività nel caso degli operai;
- delle festività cadenti di domenica per gli impiegati;
- dell'integrazione stabilita dal contratto collettivo del settore.

## Indennità di malattia: come funziona la lordizzazione?

La **lordizzazione** è un'operazione matematica che si applica in busta paga quando al lavoratore, a causa di un'assenza, viene anticipata una indennità a carico dell'Inps (per malattia, maternità, ecc.) o dell'Inail (per infortunio sul lavoro).

Con quest'operazione la retribuzione a carico dell'azienda viene diminuita per impedire che venga corrisposto al lavoratore uno stipendio superiore a quello che egli avrebbe



percepito prestando la sua attività nel periodo di assenza.

A titolo di esempio, ipotizzando un lavoratore con uno stipendio mensile di euro 1.500, con una ritenuta INPS del 9,19% e con un'indennità per malattia a carico dell'Inps di euro 900, gli importi sarebbero i seguenti:

SITUAZIONE	MESE INTERAMENTE LAVORATO	ASSENZA PER MALATTIA SENZA LORDIZZAZIONE	ASSENZA PER MALATTIA CON LORDIZZAZIONE
Retribuzione c/azienda	1500,00	600,00	508,92
Ritenuta INPS 9,19%	-137,85	-55,14	-46,77
Indennità c/INPS	0,00	900,00	900,00
Imponibile fiscale	1362,15	1444,86	1362,15

Confrontando gli imponibili fiscali della tabella, emerge subito che, senza applicare la lordizzazione, il lavoratore avrebbe diritto a una retribuzione più alta, pari a 1.444,86 euro, rispetto alla retribuzione di una mensilità interamente lavorata, pari a 1362,15 euro.