Il piano ferie: cosa è e perché è così importante?

di Paolo Ballanti

Pubblicato il 29 Agosto 2023

La normativa garantisce un periodo minimo di ferie a tutti i lavoratori, da godere entro determinate scadenze pena l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie nei confronti del datore di lavoro inadempiente.
Vista l'importanza rappresentata dalla fruizione delle ferie e l'esigenza di coordinarle con l'attività economico – produttiva dell'azienda, è opportuno che quest'ultima organizzi i periodi di assenza dei lavoratori grazie alla **predisposizione di un piano ferie**. Approfondiamo meglio come strutturare il prossimo piano ferie....

Cos'è il piano ferie?

Il piano ferie è un metodo utilizzato dal datore di lavoro per organizzare i periodi di assenza collettiva dei dipendenti. L'azienda, di norma, indica nel piano ferie:

- i periodi dell'anno in cui i dipendenti possono inserire le ferie;
- la quantità di ferie (minima e massima) che ciascun lavoratore può indicare.

La gestione delle ferie prevede quindi tre tappe:

- **la predisposizione del piano ferie da parte dell'azienda**, con l'analisi di quante assenze hanno a disposizione i singoli dipendenti e in quali periodi dell'anno l'azienda nel suo complesso o i singoli reparti / sedi possono interrompere l'attività economico – produttiva;
- **la pubblicazione del piano ferie** e la comunicazione ai lavoratori della scadenza entro la quale è richiesta la compilazione del piano stesso;
- l'approvazione, da parte del datore di lavoro, del piano ferie come compilato dai lavoratori ovvero la comunicazione a questi ultimi delle **modifiche resesi necessarie**.

Quando viene predisposto il piano ferie?

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Il momento migliore per predisporre il piano ferie è negli **ultimi mesi dell'anno precedente** rispetto a quello interessato. In questo modo è possibile per i lavoratori indicare eventuali assenze già con riferimento ai mesi di gennaio e febbraio. Di conseguenza, il piano ferie per l'anno 2024 dovrebbe essere già predisposto e comunicato ai lavoratori a novembre – dicembre del 2023.

Come viene comunicato?

Le modalità di comunicazione del piano ferie **variano a seconda delle dimensioni, della struttura e della complessità dell'azienda**. Nelle realtà di piccole – medie dimensioni, infatti, il piano ferie può manifestarsi sotto forma di un prospetto, consegnato ad ogni singolo dipendente, in cui quest'ultimo indica, nei periodi autorizzati dal datore di lavoro, in quali giorni/settimane assentarsi. Nelle grandi realtà, al contrario, il piano ferie può essere compilato dal lavoratore direttamente online nell'apposita sezione del portale aziendale. Una gestione cartacea, quando si parla di un numero consistente di lavoratori (nell'ordine già di qualche centinaio) è possibile se:

- i piani sono differenti a seconda del reparto produttivo o della sede interessata;
- la fase di predisposizione, consegna, analisi ed approvazione / modifica del piano è fatta direttamente dal responsabile di reparto / sede.

Le modifiche al piano ferie

Una volta che il dipendente ha riconsegnato il piano ferie compilato al datore di lavoro, quest'ultimo può modificarlo, **anche in assenza di fatti sopravvenuti**, solo sulla base di una riconsiderazione delle esigenze aziendali. Le modifiche, in ogni caso, devono essere comunicate con congruo preavviso e ad ogni modo prima dell'inizio del periodo di ferie.

Fruizione insufficiente delle ferie

Può accadere che il lavoratore, nonostante la fruizione delle assenze indicata nel piano, **non esaurisca il periodo minimo di ferie previsto dalla legge**. In queste situazioni, viste le implicazioni per il datore di lavoro, lo stesso può obbligare il dipendente a consumare le ferie maturate, modificando il piano organizzativo.

Periodo minimo di ferie e scadenze di legge

La normativa (Decreto legislativo numero 66/2003) garantisce infatti a tutti i dipendenti un periodo minimo annuale di ferie retribuite pari a quattro settimane. Di queste:

- due settimane **devono essere godute nell'anno di maturazione**;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

- due settimane nei diciotto mesi successivi il termine dell'anno di maturazione.

Quanto appena affermato significa, in concreto, che entro il 30 giugno 2024 devono essere interamente godute le ferie maturate nel 2022.

Le sanzioni

Il datore di lavoro ha tutto l'interesse affinché i dipendenti fruiscano delle ferie entro le scadenze citate. In caso di violazione opera infatti **una sanzione amministrativa pecuniaria da 120 a 720 euro**. In alternativa:

- se il mancato rispetto delle scadenze si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificato in almeno due anni, la sanzione passa ad una forbice tra 480 e 1.800 euro;
- se la violazione interessa più di dieci lavoratori ovvero si è verificata in almeno quattro anni, la sanzione amministrativa passa da un minimo di 960 ad un massimo di 5.400 euro (non è ammesso il pagamento in misura ridotta).

Si precisa inoltre che la mancata fruizione delle ferie entro i termini citati comporta un danno in capo al lavoratore, rappresentato dal mancato recupero delle energie psicofisiche. In queste situazioni il lavoratore può agire in giudizio per:

- il risarcimento, da parte dell'azienda, del danno biologico ed esistenziale;
- pretendere il godimento, anche se tardivo, dei periodi di ferie maturati ma non fruiti.

Le ferie collettive

Il piano ferie, di norma, è utilizzato dall'azienda per organizzare le ferie cosiddette *"collettive"*, che coinvolgono contemporaneamente la totalità dei lavoratori dell'impresa ovvero tutti gli appartenenti a singoli reparti, **con sospensione totale o parziale dell'attività produttiva**.

Il caso delle ferie individuali

Al contrario di quanto appena affermato, le ferie individuali (nel corso delle quali l'attività economico – produttiva prosegue regolarmente) non necessitano di una programmazione tale da richiedere la predisposizione del piano ferie. In queste situazioni, infatti, è il dipendente stesso, di norma, ad **inoltrare formale richiesta di fruire delle ferie in una determinata giornata, settimana o mese**. In alternativa, l'azienda stessa può collocare il dipendente in ferie, ad esempio in presenza di un residuo ferie elevato tale da mettere in pericolo la salute e la sicurezza del lavoratore medesimo (il quale ha necessità di recuperare le energie spese) ovvero esporre il datore di lavoro a sanzioni amministrative.

Perché è così importante il piano ferie?

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

Grazie al piano ferie l'azienda ha la possibilità di **conciliare** quelle che sono le esigenze economico-produttive (come la gestione degli ordini e delle commesse e, di conseguenza, garantire la soddisfazione del cliente) con il benessere dei lavoratori, i quali necessitano di un periodo di assenza retribuita per recuperare le energie psico-fisiche spese e dedicarsi alla propria vita personale, familiare e sociale.

NdR: potrebbe interessarti anche... Ferie non godute: anticipo dei Contributi Previdenziali al 21 agosto 2023 Ferie non godute ante 2022: se non fruite entro oggi 30 giugno 2023 scatta obbligo contributivo ... e la Circolare INPS numero 70 del 26-7-2023

A cura di Paolo Ballanti Martedì 29 agosto 2023

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D