

CASI DI ESEMPIO

Acquisto di vacanze e copertura assicurativa

AMBITO DEL DIRITTO Diritto del contratto di lavoro, Assicurazione contro gli infortuni, Previdenza professionale	CANTONE Argovia	NORME CITATE 12
SENTENZE CITATE 5	CALCOLATO IL 11.09.2026	MODELLO DI IA globale, dopo l'anonimizzazione

Che cosa vede: l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale.

Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca. [Leggere la versione tedesca](#)

INPUT

Fattispecie

È tutto ciò che è stato inserito — formulato in modo anonimo, con le domande della richiesta.

Siamo un'impresa industriale con sede ad Aarau e circa 340 collaboratori. Da noi i collaboratori possono oggi acquistare fino a dieci giorni di vacanza supplementari all'anno, in caso di tempo pieno; a singoli giorni o in blocco. Il prezzo d'acquisto viene dedotto dal salario nel mese dell'ordinazione, in caso di ordinazione dopo il 20 del mese nel mese successivo. I giorni acquistati vengono fruiti entro un anno, in blocco o singolarmente, senza autorizzazione da parte delle risorse umane o dei superiori. Chi ha bisogno di più tempo può chiedere un congedo non pagato; a tal fine occorre il consenso dei superiori e delle risorse umane, e consegniamo un promemoria sull'assicurazione contro gli infortuni e sulla cassa pensioni. Stiamo valutando di estendere l'acquisto di vacanze a quindici o venti giorni, affinché con i giorni acquistati una persona possa assentarsi fino a un mese. Un collaboratore con un salario mensile di 8'000 franchi vuole acquistare subito venti giorni in una volta e fruirli in blocco a febbraio. Non ci è chiaro se, dal profilo assicurativo, i giorni acquistati continuo come congedo non pagato.

DOMANDE

1. I giorni di vacanza acquistati, che deduciamo dal salario, contano per l'assicurazione contro gli infortuni e per la cassa pensioni come giorni non pagati — decorre quindi un termine di copertura successiva, oppure no?
2. L'assicurazione contro gli infortuni e la cassa pensioni trattano questi giorni in modo diverso, e dobbiamo notificare alle assicurazioni soltanto il regolare congedo non pagato o anche l'acquisto di vacanze?

3. Che cos'altro dobbiamo considerare se estendiamo a venti giorni — per quanto riguarda la copertura assicurativa, la cassa pensioni o il regolamento?

CHIARIMENTO

Domande dell'analisi preliminare

Prima del calcolo, LEXchat chiede ciò che manca nella fattispecie. Si è risposto solo a ciò che il testo già conteneva.

1 Occorre esaminare concretamente l'estensione dell'acquisto di vacanze a quindici o venti giorni?

lasciata aperta

2 Per l'acquisto di venti giorni di vacanza è necessario il consenso dei superiori e delle risorse umane?

lasciata aperta

RISULTATO

Analisi iniziale

Il risultato, non modificato. Ogni norma e ogni sentenza citate sono collegate e verificabili.

Sintesi della situazione

L'«acquisto di vacanze» è un accordo su vacanze supplementari sovraobbligatorie in cambio di una rinuncia al salario; esso è ammissibile secondo l'art. 19 cpv. 1 CO, purché il diritto minimo legale alle vacanze di quattro settimane (art. 329a cpv. 1 CO) resti intatto e per esso venga versato l'intero salario di vacanza secondo l'art. 329d cpv. 1 CO (imperativo secondo l'art. 362 cpv. 1 CO) — l'estensione a 15 o 20 giorni è quindi in linea di principio possibile, ma con l'aumento del contingente si avvicina a un onere dissimulato del lavoratore con il rischio legato al salario di vacanza, che il Tribunale federale ha respinto nella DTF 118 II 136. Sotto il profilo assicurativo non è determinante la denominazione, bensì l'effettivo diritto al salario (art. 18 cpv. 1 CO): l'assicurazione contro gli infortuni termina secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF soltanto il 31° giorno successivo a quello in cui cessa il diritto ad almeno metà del salario, mentre il rapporto di previdenza secondo l'art. 10 cpv. 2 LPP prosegue senza interruzione con il perdurare del rapporto di lavoro e un salario annuo superiore a CHF 22'680 (art. 2 cpv. 1, art. 7 cpv. 1 LPP) — i due rami sono quindi trattati in modo diverso. Prognosi: con l'attuale impostazione (deduzione nel mese dell'ordinazione o in quello successivo, versamento integrale del salario nel mese di fruizione) non decorre alcun termine di copertura successiva; vi è necessità di intervenire soprattutto per quanto riguarda la ripartizione della deduzione, il salario coordinato e l'obbligo di autorizzazione per fruizioni di grande entità.

Analisi

Inquadramento giuridico

1. Natura giuridica dell'acquisto di vacanze e ammissibilità dell'estensione (compito 1)

L'acquisto di vacanze non è una regolamentazione delle vacanze in senso tecnico, bensì un accordo bipartito: rinuncia a una parte del diritto al salario (art. 322 cpv. 1 CO) in cambio dell'esonero dall'obbligo di lavorare (art. 319 cpv. 1 CO) per un determinato numero di giorni; se nel singolo caso si tratti di una riduzione del salario convenuto o di una compensazione con un credito per il prezzo d'acquisto non è già deciso dalla denominazione, ma va qualificato in base all'accordo, al conteggio del salario secondo l'art. 323b cpv. 1 CO e al momento del pagamento. Determinante secondo l'art. 18 cpv. 1 CO è la concorde e reale volontà, non la denominazione come

«vacanze». Dal profilo economico si tratta di una sospensione puntuale e consensuale degli obblighi di prestazione principali — cioè della stessa struttura del congedo non pagato, con l'unica differenza che la deduzione salariale è anticipata nel tempo.

L'accordo è ammissibile secondo l'art. 19 cpv. 1 CO, nella misura in cui non urti contro il diritto imperativo. Limiti:

- **Art. 329a cpv. 1 CO** (imperativo a favore dei lavoratori, art. 362 cpv. 1 CO): almeno quattro, rispettivamente cinque settimane di vacanze pagate per anno di servizio. I giorni acquistati devono essere aggiuntivi e non possono né sostituire né ridurre il diritto ordinario.
- **Art. 329d cpv. 1 CO** (imperativo, art. 362 cpv. 1 CO): per le vacanze legali è dovuto l'intero salario ad esse afferente. Secondo la DTF 118 II 136 violano l'art. 329d CO gli accordi che distolgono il lavoratore dal percepire l'intero salario di vacanza imperativamente dovuto o che lo gravano del rischio di perdite salariali. Quanto maggiore è il contingente acquistabile, tanto maggiore è il rischio che un tribunale qualifichi il sistema nel suo complesso come elusione — in particolare quando il prezzo d'acquisto per giorno è superiore al salario afferente a un giorno di vacanza o quando i giorni acquistati vengono fruiti prima di quelli ordinari. Si tratta di una questione di apprezzamento; un contingente massimo ammissibile quantificato non può essere dedotto dall'art. 329a cpv. 1 CO.

Il criterio dell'art. 329d cpv. 1 CO è strettamente riferito all'importo: è dovuto «l'intero salario ad esse afferente» — ossia, per ciascuna delle quattro rispettivamente cinque settimane di vacanze legali, il salario che il lavoratore avrebbe percepito prestando lavoro. Concretamente, per il meccanismo di prezzo e salario ciò significa: il prezzo d'acquisto per giorno acquistato non può superare la quota di salario afferente a un giorno lavorativo, la deduzione va attribuita esclusivamente ai giorni acquistati e indicata come tale nel conteggio del salario (art. 323b cpv. 1 CO), e nei mesi con fruizione di vacanze ordinarie nessuna deduzione del prezzo d'acquisto può ridurre il salario di vacanza — altrimenti il lavoratore subisce, contrariamente all'art. 329d cpv. 1 CO, una perdita sul salario di vacanza imperativo.

- **Art. 329d cpv. 2 CO** (imperativo per entrambe le parti, art. 361 cpv. 1 CO): durante il rapporto di lavoro le vacanze non possono essere compensate con prestazioni pecuniarie. L'acquisto di vacanze ne è l'immagine speculare e non è quindi direttamente contemplato; lo sarebbe però una clausola di liquidazione che paghi i giorni *ordinari* non fruiti. Sul rigore del divieto di compensazione e sulle strette eccezioni cfr. TF 4A_31/2021 e TF 4A_341/2012.
- **Art. 341 cpv. 1 CO**: durante il rapporto di lavoro non è possibile rinunciare a crediti irrinunciabili. Una clausola che nel risultato escluda il salario di vacanza per le vacanze minime legali è nulla secondo l'art. 362 cpv. 2 CO, con la conseguenza della nullità parziale secondo l'art. 20 cpv. 2 CO.

Risultato intermedio: L'estensione a 15 o 20 giorni è ammissibile se nel regolamento sono stabilite (i) la subordinazione delle vacanze acquistate rispetto a quelle ordinarie, (ii) la corrispondenza nell'importo tra prezzo d'acquisto e salario non percepito e (iii) l'intangibilità del diritto secondo l'art. 329a cpv. 1 CO.

2. La deduzione salariale — riduzione del salario lordo o compensazione? (punto cardine dogmatico)

L'intera valutazione sotto il profilo assicurativo dipende dalla costruzione della deduzione:

Variante A — riduzione del salario lordo: il salario convenuto (art. 322 cpv. 1 CO) viene ridotto per il mese in questione. Conseguenza: il salario determinante secondo l'art. 5 cpv. 2 LAVS diminuisce, e con esso anche il salario annuo secondo l'art. 7 cpv. 2 LPP e il guadagno assicurato secondo l'art. 22 cpv. 2 OAINF.

Per la previdenza professionale questa conseguenza non è tuttavia obbligata: secondo l'art. 3 cpv. 1 lett. b OPP 2 l'istituto di previdenza può determinare in anticipo il salario annuo coordinato sulla base dell'ultimo salario annuo noto e, secondo l'art. 3 cpv. 1 lett. a OPP 2, tralasciare elementi di salario che si presentano solo occasionalmente. Se la deduzione del prezzo d'acquisto riduca effettivamente il salario coordinato dipende quindi in primo luogo dal

regolamento dell'istituto di previdenza; se questo si fonda, secondo l'art. 3 cpv. 2 OPP 2, sul salario versato per un determinato periodo di pagamento, la deduzione ha effetto immediato, ma il lavoratore rimane assoggettato all'assicurazione obbligatoria anche in caso di temporanea discesa al di sotto dell'importo minimo.

Variante B – compensazione di un credito per il prezzo d'acquisto con il salario non ridotto: il salario lordo rimane invariato; le basi AVS, LPP e LAINF restano integre. In compenso si applica l'art. 323b cpv. 2 CO: compensazione solo nella misura in cui il credito salariale è pignorabile (art. 93 cpv. 1 LEF); la disposizione è imperativa per entrambe le parti secondo l'art. 361 cpv. 1 CO, e il consenso del lavoratore non sana un superamento. Se un addebito diretto convenuto in anticipo costituisca effettivamente una «compensazione» ai sensi dell'art. 120 cpv. 1 CO e dell'art. 323b cpv. 2 CO o valga come semplice modalità di determinazione del salario, è una questione di apprezzamento aperta — la segnalo espressamente come tale e raccomando un trattamento prudente.

Calcolo concreto per il caso di specie (salario mensile CHF 8'000, 20 giorni):

Voce	Importo
Salario annuo (12 × 8'000)	CHF 96'000
Tariffa giornaliera 96'000 ÷ 260 giorni lavorativi	CHF 369.25
Prezzo d'acquisto 20 giorni	CHF 7'385 (calcolo alternativo 8'000 ÷ 21.75 × 20 = CHF 7'356)
Salario annuo dopo la deduzione	CHF 88'615
Salario coordinato finora (limite a 90'720 – 26'460, art. 8 cpv. 1 LPP)	CHF 64'260
Salario coordinato dopo la deduzione (88'615 – 26'460), se il regolamento si fonda sul salario effettivo (art. 3 OPP 2)	CHF 62'155
Riduzione del salario assicurato	CHF 2'105 (circa 3,3 %)

Il prezzo d'acquisto corrisponde praticamente a un intero salario mensile. Una deduzione in un solo mese comporta che in quel mese il diritto ad almeno metà del salario (CHF 4'000) non sia più adempiuto — con le conseguenze esposte al n. 3. Ripartendo la deduzione su tre mesi (circa CHF 2'462 ciascuno) restano mensilmente CHF 5'538, e quindi nettamente più della metà.

3. Domanda 1: assicurazione contro gli infortuni — decorrono termini di copertura successiva?

L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni presuppone, secondo l'art. 1a cpv. 1 lett. a LAINF in combinato disposto con l'art. 1 OAINF, che al momento dell'infortunio sussista uno statuto di lavoratore assicurato. Essa termina secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF **allo scadere del 31° giorno successivo a quello in cui cessa il diritto ad almeno metà del salario**. È considerato salario, secondo l'art. 7 cpv. 1 lett. a OAINF, il salario determinante ai sensi dell'AVS.

È lavoratore ai sensi dell'art. 1a cpv. 1 lett. a LAINF, secondo l'art. 1 OAINF, chi esercita un'attività lucrativa dipendente ai sensi della legislazione sull'AVS; il collegamento avviene quindi con la qualifica secondo il diritto AVS e non con l'importo del salario versato in un singolo mese. Poiché con l'acquisto di vacanze il rapporto di lavoro prosegue senza interruzione e l'attività rimane dipendente secondo il diritto AVS, lo statuto di assicurato è mantenuto; decisivo è unicamente il diritto al salario secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF in combinato disposto con l'art. 7 cpv. 1 lett. a OAINF.

La sentenza TF 8C_587/2024 stabilisce che durante un congedo non pagato gli obblighi essenziali derivanti dal rapporto di lavoro sono sospesi e che, in mancanza della prova di un diritto al salario persistente, non sussiste copertura; la sentenza TF 8C_413/2019 conferma per il congedo non pagato lo stesso collegamento con l'art. 3

cpv. 2 LAINF. Determinante è pertanto **non l'etichetta «vacanze» o «congedo non pagato», bensì il diritto al salario nel periodo in questione.**

Ne consegue per il vostro modello:

- *Impostazione attuale (deduzione nel mese dell'ordinazione o in quello successivo, versamento integrale del salario nel mese di fruizione):* in febbraio viene versato il salario mensile ordinario; il diritto ad almeno metà del salario ai sensi dell'art. 3 cpv. 2 LAINF in combinato disposto con l'art. 7 cpv. 1 lett. a OAINF non cessa in quel mese, e lo statuto di lavoratore secondo l'art. 1a cpv. 1 lett. a LAINF in combinato disposto con l'art. 1 OAINF sussiste immutato. Non decorre quindi **alcun termine secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF**, e i giorni acquistati **non** vanno trattati, sotto il profilo dell'assicurazione contro gli infortuni, come congedo non pagato — determinante non è però la denominazione, bensì l'effettiva impostazione dell'accordo, del conteggio del salario e del momento del pagamento, che per tale motivo devono essere documentati.
- *Punto critico mese dell'ordinazione:* se l'intero prezzo d'acquisto di CHF 7'385 viene dedotto in un solo mese (variante A), il diritto al salario in quel mese scende al di sotto della metà — e ciò in un mese in cui si lavora. Se ciò faccia decorrere il termine secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF è dubbio (lo statuto di lavoratore secondo l'art. 1a cpv. 1 lett. a LAINF sussiste immutato), ma non può essere escluso. Segnalo questo punto come questione di apprezzamento aperta e raccomando di evitare che si ponga, ripartendo la deduzione.
- *Variante con riduzione del salario nel mese di fruizione:* se il salario di febbraio viene meno, il diritto cessa il 31 gennaio; la copertura prosegue secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF ancora per **31 giorni**, cioè fino al 3 marzo. Venti giorni lavorativi consecutivi corrispondono a 28 giorni civili e rientrerebbero quindi appena nel termine. Il margine è di tre giorni — viene meno non appena la fruizione è combinata con vacanze successive, giorni ponte o congedo non pagato.
- *Rete di sicurezza:* secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF e l'art. 8 OAINF l'assicurazione può essere prolungata mediante accordo fino a **sei mesi**; l'accordo deve essere concluso **prima** della fine dell'assicurazione. Secondo il tenore dell'art. 8 OAINF esso copre esclusivamente l'**assicurazione contro gli infortuni non professionali** — per gli infortuni professionali (ad esempio sul tragitto verso il lavoro il primo giorno dopo il rientro, in mancanza di un diritto al salario) non crea alcuna copertura, motivo per cui non costituisce una rete di sicurezza completa, ma solo parziale.
- *Entità delle prestazioni:* secondo l'art. 15 cpv. 2 LAINF e l'art. 22 cpv. 3 OAINF l'indennità giornaliera è calcolata in base all'**ultimo salario riscosso prima dell'infortunio**. Un infortunio immediatamente successivo a un mese con deduzione integrale del prezzo d'acquisto può quindi comportare un'indennità giornaliera sensibilmente inferiore. La norma correttiva dell'art. 23 cpv. 1 OAINF contempla soltanto il servizio militare, civile e di protezione civile, l'infortunio, la malattia, la maternità e il lavoro ridotto — l'acquisto di vacanze non vi rientra; l'art. 23 cpv. 3 OAINF (salario medio adeguato in caso di forti fluttuazioni salariali) potrebbe essere invocato, ma non è un'ancora di salvezza sicura. Anche ciò depone a favore della ripartizione. L'art. 13 cpv. 1 OAINF (copertura INP a partire da otto ore settimanali) si riferisce all'orario di lavoro convenuto, non a quello effettivamente prestato durante l'assenza, ed è privo di problemi per i dipendenti a tempo pieno.

4. Domanda 2, prima parte: LAINF e LPP trattano i giorni in modo diverso?

Sì, e ciò in modo strutturale. La LPP non si collega al diritto al salario nel singolo mese, bensì all'esistenza del rapporto di lavoro e a soglie di salario annuo:

- Inizio e fine dell'assicurazione obbligatoria: art. 10 cpv. 1 e cpv. 2 LPP. Il rapporto di previdenza termina secondo l'art. 10 cpv. 2 lett. b LPP con lo scioglimento del rapporto di lavoro e secondo la lett. c quando il salario scende al di sotto del salario minimo.
- Salario minimo: CHF 22'680 di salario annuo (art. 2 cpv. 1 e art. 7 cpv. 1 LPP). Con CHF 88'615 dopo la deduzione di 20 giorni acquistati, questa soglia non è minimamente toccata.

L'assoggettamento risulta qui esclusivamente dall'art. 2 cpv. 1 LPP (statuto di lavoratore); l'assoggettamento degli indipendenti secondo l'art. 3 LPP presuppone una richiesta dell'associazione professionale e non ha alcuna rilevanza per i vostri collaboratori. Determinante resta quindi il salario annuo secondo l'art. 7 cpv. 2 LPP, in caso di occupazione inferiore a un anno il salario convertito su base annua (art. 2 cpv. 2 LPP) — rilevante per le entrate in servizio nell'anno dell'acquisto di vacanze.

Conseguenza: la previdenza professionale prosegue senza interruzione; non si crea alcuna lacuna di copertura né alcuna situazione di copertura successiva. Il mantenimento dell'assicurazione per un mese contro i rischi di morte e invalidità secondo l'art. 10 cpv. 3 LPP presuppone lo scioglimento del rapporto di previdenza e non è qui pertinente.

Può invece essere toccata l'**entità delle prestazioni**: se il salario annuo determinante ai fini previdenziali diminuisce, diminuisce il salario coordinato secondo l'art. 8 cpv. 1 LPP — nel caso di specie di circa CHF 2'105; se ciò avvenga si determina in base all'art. 3 OPP 2 e al regolamento di previdenza, motivo per cui la cifra va verificata con l'istituto di previdenza prima di qualsiasi comunicazione ai collaboratori. La norma di protezione dell'art. 8 cpv. 3 LPP non si applica: essa contempla soltanto le diminuzioni temporanee del salario dovute a malattia, infortunio, disoccupazione, maternità/paternità, adozione «o per motivi analoghi» e ne collega la durata all'obbligo di continuare a pagare il salario secondo l'art. 324a CO. L'acquisto di vacanze non è un impedimento incolpevole, bensì una sospensione voluta; per esso non sussiste appunto un diritto al pagamento del salario secondo l'art. 324a cpv. 1 CO. Se i «motivi analoghi» debbano essere intesi in senso più ampio è una questione interpretativa aperta — secondo il senso e lo scopo della norma va negata.

Un margine di manovra esiste nel regolamento dell'istituto di previdenza: secondo l'art. 49 cpv. 1 LPP gli istituti di previdenza sono liberi di organizzare le loro prestazioni e il relativo finanziamento ed emanano, secondo l'art. 50 cpv. 1 lett. a e c LPP, disposizioni sulle prestazioni nonché sull'amministrazione e sul finanziamento. Una clausola regolamentare secondo cui il salario coordinato precedente è mantenuto in caso di acquisto di vacanze e di congedo non pagato è senz'altro possibile; va rispettata la parità dei contributi secondo l'art. 331 cpv. 3 CO e l'art. 66 cpv. 1 LPP (l'eccezione dell'art. 33a cpv. 3 LPP concerne soltanto il mantenimento dell'assicurazione dopo il 58° anno d'età e qui non è pertinente).

La libertà di organizzazione non è illimitata: il piano di previdenza deve rimanere adeguato secondo l'art. 1 cpv. 1 e 2 OPP 2, ossia le prestazioni regolamentari non possono superare il 70 % dell'ultimo salario assicurabile soggetto all'AVS prima del pensionamento, rispettivamente i contributi di vecchiaia il 25 % dei salari assicurabili soggetti all'AVS (art. 1 cpv. 2 lett. a e b OPP 2). Una clausola che mantiene il salario coordinato precedente nonostante l'acquisto di vacanze va misurata a questo limite — nell'ordine di grandezza qui in questione, di circa il 3 % del salario annuo, essa è priva di problemi.

5. Domanda 2, seconda parte: obblighi di notifica

Né la LAINF né la LPP prevedono un obbligo di notifica per l'«acquisto di vacanze» in quanto tale. Soggette a notifica sono le **basi salariali**:

- Nei confronti dell'assicuratore LAINF: corretta dichiarazione del guadagno assicurato secondo l'art. 22 cpv. 2 OAINF. Finché non si verifica un mese senza diritto al salario, non vi è nulla da notificare in merito alle singole fruizioni. Se invece deve avere luogo una fruizione con riduzione del salario o si desidera il prolungamento secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF in combinato disposto con l'art. 8 OAINF, l'accordo va obbligatoriamente concluso **prima** dell'inizio del periodo senza salario — questo è il punto operativamente critico.
- Nei confronti dell'istituto di previdenza: notifica di ogni modifica del salario annuo determinante, affinché il salario coordinato secondo l'art. 8 cpv. 1 LPP sia gestito correttamente. I dettagli risultano dal regolamento e dal contratto d'affiliazione (art. 50 cpv. 1 lett. e LPP).
- In caso di **vero congedo non pagato** occorre inoltre notificare, rispettivamente chiarire, se il rapporto di previdenza è sospeso o mantenuto dietro assunzione dei contributi complessivi, e se è necessaria

un'assicurazione mediante accordo secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF. Qui il vostro promemoria costituisce già l'approccio giusto.

A margine, ma rilevante nella pratica: secondo la DTF 137 V 121 non sussiste alcuna base legale per gli **assegni familiari** durante un congedo non pagato non specificamente motivato. Finché nel mese di fruizione viene versato il salario, questo problema non si pone con l'acquisto di vacanze; si pone invece con un modello con riduzione del salario nel mese di fruizione. Il periodo di contribuzione nell'assicurazione contro la disoccupazione (art. 13 cpv. 1 LADI) resta invariato, poiché il rapporto di lavoro soggetto a contribuzione continua.

6. Domanda 3 e compito 3: requisito del consenso e ulteriori punti con 20 giorni

Autorizzazione: secondo l'art. 329c cpv. 2 CO il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, per quanto compatibili con gli interessi dell'azienda. La disposizione è imperativa a favore del lavoratore secondo l'art. 362 cpv. 1 CO; una rinuncia volontaria del datore di lavoro al suo diritto di determinare il periodo (fruizione senza autorizzazione) è ammissibile come trattamento più favorevole, ma giuridicamente **non è richiesta**. L'introduzione di un obbligo di autorizzazione per fruizioni di grande entità è senz'altro ammissibile e si fonda sull'art. 321d cpv. 1 CO; per una fruizione di 20 giorni consecutivi è vivamente raccomandata, poiché gli interessi dell'azienda sono considerevolmente toccati. Da osservare: per le promesse già in vigore l'introduzione successiva di un requisito di consenso è una modifica contrattuale che necessita del consenso o che andrebbe imposta mediante una disdetta con riserva di modifica secondo l'art. 335 cpv. 1 CO; l'introduzione del contingente esteso in sé è un trattamento più favorevole e può essere accettata tacitamente secondo l'art. 6 CO (libertà di forma: art. 320 cpv. 1 CO, art. 11 cpv. 1 CO). Il diritto del personale pubblico (ad esempio l'art. 41 cpv. 2 PVBger con l'espressa riserva del regolare svolgimento del lavoro, o l'art. 36 cpv. 1 PersR dell'Assicurazione immobiliare argoviese con il requisito del consenso della direzione a partire da quattro settimane) non è applicabile al vostro rapporto di lavoro di diritto privato, ma illustra la prassi normativa diffusa.

Riduzione delle vacanze: l'art. 329b cpv. 1 CO consente una riduzione di un dodicesimo per ogni mese intero soltanto in caso di impedimento **per propria colpa**; il cpv. 2 vieta la riduzione in caso di impedimento senza colpa fino a un mese. L'acquisto di vacanze e il congedo non pagato non sono un «impedimento» ai sensi di questa norma, bensì una sospensione consensuale. Secondo la sentenza TF 4A_319/2019 la riduzione in caso di incapacità al lavoro senza colpa si determina secondo l'art. 329b CO e non secondo un semplice calcolo pro rata temporis fondato sull'art. 329a cpv. 3 CO; se inversamente, in caso di sospensione consensuale, sia ammissibile una riduzione pro rata del diritto ordinario alle vacanze secondo l'art. 329a cpv. 3 CO è una questione di apprezzamento aperta. Le regolamentazioni di diritto pubblico (art. 67a cpv. 1 lett. b OPers: 22 giorni lavorativi; art. 41 cpv. 4 lett. b PVBger e art. 29 cpv. 1 lett. b AZGV: 30 giorni di congedo non pagato ciascuno; art. 36 cpv. 1bis PersR AGV: riduzione proporzionale) mostrano che questa questione è regolarmente disciplinata dal diritto positivo — dovrete rispondervi espressamente nel regolamento. Per i giorni **acquistati** vale imperativamente: essi non fondano un proprio diritto alle vacanze («niente vacanze sulle vacanze») e non possono ridurre il diritto ordinario secondo l'art. 329a cpv. 1 CO.

Ulteriori punti da disciplinare:

- Ordine di fruizione e rispetto dell'art. 329c cpv. 1 CO (almeno due settimane consecutive di vacanze dal diritto ordinario).
- Malattia/infortunio durante giorni acquistati: disciplinare se il giorno viene rimborsato e concesso successivamente. Se per questi giorni manca il diritto al salario, viene meno anche il pagamento del salario secondo l'art. 324a cpv. 1 CO; la norma è imperativa secondo l'art. 362 cpv. 1 CO soltanto nella misura in cui sussista effettivamente un diritto al salario.
- Giorni acquistati non fruiti a fine anno: rimborso del prezzo d'acquisto secondo l'art. 62 cpv. 2 CO (causa venuta meno), **non** pagamento come indennità per vacanze — altrimenti sussiste il rischio che la costruzione si avvicini all'art. 329d cpv. 2 CO.

- Uscita con giorni già fruiti ma non ancora interamente pagati: restituzione secondo l'art. 62 CO, compensazione soltanto nei limiti dell'art. 323b cpv. 2 CO in combinato disposto con l'art. 93 cpv. 1 LEF.
- Informazione scritta sulla modifica del salario secondo l'art. 330b cpv. 1 lett. d e cpv. 2 CO entro un mese.
- Conteggio scritto del salario con indicazione separata della deduzione del prezzo d'acquisto (art. 323b cpv. 1 CO); nessun accordo sull'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro (art. 323b cpv. 3 CO — qui privo di problemi, poiché nell'interesse del lavoratore).
- Dovere di protezione secondo l'art. 328 cpv. 1 CO: il promemoria va esteso all'acquisto di vacanze, in particolare alla riduzione del salario coordinato e al calcolo dell'indennità giornaliera secondo l'art. 22 cpv. 3 OAINF.
- Assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia: le CGA vanno esaminate in merito a clausole di sospensione in caso di assenza prolungata; sul limite della regola dell'insolito per clausole che limitano le prestazioni durante l'assenza per vacanze cfr. TF 4A_592/2015.
- Parità di trattamento: contingente pro rata per i dipendenti a tempo parziale; divieto di una prassi di autorizzazione arbitraria (art. 328 cpv. 1 CO).

Prescrizione: i crediti derivanti dal rapporto di lavoro si prescrivono secondo l'art. 128 n. 3 CO in cinque anni, a cui rinvia l'art. 341 cpv. 2 CO; i giustificativi relativi al prezzo d'acquisto e al salario di vacanza vanno pertanto conservati per almeno cinque anni. La determinazione del salario ai fini previdenziali si fonda sull'art. 3 OPP 2 in combinato disposto con il regolamento dell'istituto di previdenza.

Prospettive di successo

Si tratta di una consulenza in materia di strutturazione; il rischio non si concretizza in un processo in corso, bensì in due scenari.

Scenario A — azione del lavoratore per il salario di vacanza. Un lavoratore fa valere che l'accordo di acquisto è nullo secondo l'art. 362 cpv. 2 CO e che il salario di vacanza deve essere pagato a posteriori secondo l'art. 329d cpv. 1 CO. Argomento portante a favore del lavoratore: la DTF 118 II 136, secondo cui gli accordi che gravano il lavoratore del rischio di perdite salariali in relazione alle vacanze violano l'art. 329d CO. Argomento portante a favore del datore di lavoro: i giorni acquistati si situano al di fuori del minimo imperativo dell'art. 329a cpv. 1 CO; nell'ambito sovraobbligatorio vale l'art. 19 cpv. 1 CO, e l'accordo avviene su richiesta e nell'interesse del lavoratore. Con una documentazione accurata ritengo l'argomento del datore di lavoro nettamente più forte; il rischio aumenta però in modo misurabile se l'ordine di fruizione non è disciplinato o se il prezzo d'acquisto supera il salario non percepito. **Onere della prova:** il datore di lavoro deve provare che le vacanze dovute sono state effettivamente concesse e pagate (così la prassi cantonale nelle decisioni Obergericht C-24719-2013 e Obergericht C-22737-2015); una stima secondo l'art. 42 cpv. 2 CO entra in considerazione soltanto in caso di prova oggettivamente impossibile. Conseguenza pratica: saldi di tempo separati per i giorni ordinari e per quelli acquistati, conservati per l'intera durata del termine di prescrizione.

Scenario B — caso assicurativo durante una fruizione di grande entità. Qui risiede il vero rischio di responsabilità: se l'assicuratore LAINF nega la copertura fondandosi sull'art. 3 cpv. 2 LAINF e sulla linea delle sentenze TF 8C_587/2024 e TF 8C_413/2019, il lavoratore chiamerà in causa il datore di lavoro per violazione del dovere d'informazione (art. 328 cpv. 1 CO). Con 20 giorni consecutivi e salario continuato, la copertura è data secondo l'opinione qui sostenuta; il rischio residuo risiede nella questione della qualificazione e nel calcolo dell'indennità giornaliera secondo l'art. 22 cpv. 3 OAINF. Per gli infortuni non professionali questo rischio può essere ampiamente coperto mediante l'assicurazione per accordo secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF in combinato disposto con l'art. 8 OAINF — nel rapporto costi-rischi è la soluzione chiaramente da preferire; per gli infortuni professionali essa rimane inefficace, motivo per cui occorre inoltre garantire che nel mese di fruizione permanga un diritto al salario pari almeno alla metà.

Costi. Le controversie di diritto del lavoro con un valore litigioso fino a CHF 30'000 sono privilegiate davanti al Tribunale federale con una tassa di giustizia di CHF 200–1'000 (art. 65 cpv. 4 lett. c LTF); la ripartizione delle spese segue l'art. 66 cpv. 1 e l'art. 68 cpv. 1 e 2 LTF. Con 340 collaboratori, tuttavia, il vero rischio di costi non è il singolo caso, bensì l'effetto moltiplicatore di una clausola standard nulla.

Prossimi passi raccomandati

1. **Prendere una decisione di principio sulla costruzione della deduzione** (variante A riduzione del salario lordo o variante B compensazione) e fissarla per iscritto. Raccomandazione: variante A con deduzione ripartita, poiché la variante B può fallire di fronte al limite imperativo dell'art. 323b cpv. 2 CO in combinato disposto con l'art. 93 cpv. 1 LEF.
 2. **Ancorare nel regolamento la ripartizione della deduzione:** deduzione mensile al massimo pari al 40 % del salario mensile lordo, calcolata comunque in modo che in ogni mese resti più della metà del salario (soglia dell'art. 3 cpv. 2 LAINF). Nel caso di specie: CHF 7'385 ripartiti su tre mesi a CHF 2'461.65, salario residuo di CHF 5'538.35 ciascuno. Risultato di questo passo è una tabella di calcolo per 5/10/15/20 giorni ai livelli salariali usuali.
 3. **Riformulare il regolamento «Acquisto di vacanze»** con almeno le seguenti clausole: subordinazione rispetto alle vacanze ordinarie (rispetto dell'art. 329a cpv. 1 e dell'art. 329c cpv. 1 CO); niente vacanze sui giorni acquistati; nessuna riduzione del diritto ordinario; obbligo di autorizzazione a partire da una fruizione consecutiva di dieci giorni lavorativi; rimborso dei giorni non fruiti secondo l'art. 62 cpv. 2 CO invece del pagamento; disciplina di malattia/infortunio durante giorni acquistati; liquidazione in caso di uscita con limite di compensazione secondo l'art. 323b cpv. 2 CO; contingente pro rata per il tempo parziale.
 4. **Introdurre l'obbligo di autorizzazione:** per le nuove promesse mediante la modifica del regolamento; per i diritti esistenti occorre esaminare se vada richiesto un consenso o se sia necessaria una disdetta con riserva di modifica secondo l'art. 335 cpv. 1 CO. Risultato: bozza di una lettera ai collaboratori con dichiarazione di consenso.
 5. **Richiesta scritta all'assicuratore LAINF** con esposizione di entrambe le varianti di fruizione e delle cifre concrete, volta a ottenere la conferma che, in presenza di un diritto al salario continuato nel mese di fruizione, non decorre alcun termine secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF, nonché a chiarire il trattamento dell'indennità giornaliera secondo l'art. 15 cpv. 2 LAINF e l'art. 22 cpv. 3 OAINF dopo un mese con deduzione del prezzo d'acquisto. Risultato: bozza della lettera di richiesta.
 6. **Istituire un processo per l'assicurazione mediante accordo:** per ogni fruizione di più di dieci giorni lavorativi consecutivi con salario ridotto, l'accordo secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF in combinato disposto con l'art. 8 OAINF va concluso **prima** dell'inizio dell'assenza (prolungamento fino a sei mesi). Ancorare il controllo delle scadenze nel sistema HR.
 7. **Esaminare il contratto d'affiliazione e il regolamento di previdenza e chiederne l'adeguamento:** inserimento di una clausola sul mantenimento del salario coordinato precedente in caso di acquisto di vacanze e di congedo non pagato, fondata sull'art. 49 cpv. 1 e sull'art. 50 cpv. 1 lett. a e c LPP, nel rispetto della parità dei contributi secondo l'art. 331 cpv. 3 CO. Risultato: lettera all'istituto di previdenza con una proposta di formulazione concreta.
- 7a. **Chiarire la definizione di salario ai fini previdenziali:** prima di qualsiasi calcolo occorre chiedere per iscritto all'istituto di previdenza se esso fissa il salario coordinato in anticipo sulla base dell'ultimo salario annuo noto secondo l'art. 3 cpv. 1 lett. b OPP 2 o se si fonda, secondo l'art. 3 cpv. 2 OPP 2, sul salario versato per ciascun periodo di pagamento; da ciò dipende se la deduzione del prezzo d'acquisto tocchi effettivamente il salario assicurato. Risultato: nota agli atti con la risposta dell'istituto di previdenza e le cifre che ne derivano, completata dalla conferma che il mantenimento del salario coordinato precedente rispetta i limiti di adeguatezza secondo l'art. 1 cpv. 2 OPP 2.

1. **Esaminare le CGA dell'indennità giornaliera in caso di malattia in merito a clausole di sospensione in caso di assenza prolungata** ed eventualmente ottenere una conferma di copertura dall'assicuratore.
2. **Estendere il promemoria:** inserimento dell'acquisto di vacanze con indicazione della riduzione del salario coordinato secondo l'art. 8 cpv. 1 LPP (nel caso di specie circa CHF 2'105, rispettivamente 3,3 %), del calcolo dell'indennità giornaliera secondo l'art. 22 cpv. 3 OAINF e dell'inapplicabilità dell'art. 8 cpv. 3 LPP. Prevedere la controfirma da parte dei collaboratori — essa è il mezzo di prova centrale contro successive pretese fondate sull'art. 328 cpv. 1 CO.
3. **Standardizzare la comunicazione scritta della modifica del salario** secondo l'art. 330b cpv. 1 lett. d e cpv. 2 CO nonché l'indicazione separata della deduzione nel conteggio del salario secondo l'art. 323b cpv. 1 CO.
4. **Separare i saldi di tempo:** gestione separata dei giorni di vacanza ordinari e di quelli acquistati nel sistema di registrazione del tempo, con conservazione delle prove di fruizione — l'onere della prova per la concessione delle vacanze incombe al datore di lavoro.

Riferimenti

Sentenze importanti

Sentenza	Ratio decidendi	Rilevanza per il mandato
TF 8C_587/2024	L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni presuppone che al momento dell'infortunio sussista uno statuto di lavoratore assicurato; durante un congedo non pagato gli obblighi essenziali derivanti dal rapporto di lavoro sono sospesi, e l'assicurazione termina secondo l'art. 3 cpv. 2 LAINF allo scadere del 31° giorno successivo al venir meno del diritto ad almeno metà del salario.	Decisione centrale per la questione principale: determinante è il diritto al salario, non la denominazione dell'assenza. Con salario continuato nel mese di fruizione non decorre alcun termine; in caso di riduzione del salario vale il termine di 31 giorni.
TF 8C_413/2019	L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni termina allo scadere del 31° giorno successivo a quello in cui cessa il diritto ad almeno metà del salario; se durante un congedo non pagato non sussiste alcun diritto al salario, manca la copertura per gli infortuni che si verificano successivamente.	Conferma il calcolo del termine e dimostra che la lacuna di copertura nel vero congedo non pagato è reale — base per l'assicurazione mediante accordo secondo l'art. 3 cpv. 3 LAINF.
DTF 118 II 136	Gli accordi che, per il caso di assenza per vacanze, distolgono il lavoratore dal percepire l'intero salario di vacanza imperativamente dovuto o lo gravano del rischio di perdite salariali violano l'art. 329d CO.	Limite centrale per l'estensione a 20 giorni: la costruzione non può di fatto svuotare il diritto minimo legale alle vacanze; ordine di fruizione e calcolo del prezzo vanno disciplinati di conseguenza.
DTF 137 V 121	Per gli assegni familiari durante un congedo non pagato non specificamente motivato manca la base legale; un'estensione del diritto oltre la legge è inammissibile.	Mostra un'ulteriore conseguenza accessoria della sospensione del salario, che si verifica con un modello con riduzione del salario nel mese di fruizione, ma non con il modello attuale.
TF 4A_319/2019	In caso di incapacità al lavoro senza colpa il diritto alle vacanze è ridotto secondo l'art. 329b CO e non mediante un semplice calcolo pro rata temporis secondo l'art. 329a cpv. 3 CO.	Criterio per la questione, da risolvere nel regolamento, se il diritto ordinario alle vacanze possa essere ridotto pro rata in caso di assenze prolungate.

Panoramica degli articoli importanti

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
Art. 3 LAINF	L'assicurazione inizia con il rapporto di lavoro, rispettivamente con il primo diritto al salario (cpv. 1), e termina allo scadere del 31° giorno successivo a quello in cui cessa il diritto ad almeno metà del salario (cpv. 2); prolungamento mediante accordo fino a sei mesi (cpv. 3).	Norma di collegamento centrale per le domande 1 e 2: decide sul termine di copertura successiva e sulla necessità di intervenire in caso di fruizioni di grande entità.
Art. 10 LPP	L'assicurazione obbligatoria inizia con l'entrata in servizio e termina, tra l'altro, con lo scioglimento del rapporto di lavoro o quando il salario scende al di sotto del salario minimo (cpv. 2 lett. b e c); copertura successiva per i rischi di morte e invalidità durante un mese (cpv. 3).	Dimostra il collegamento divergente della LPP rispetto alla LAINF: nessuna interruzione del rapporto di previdenza in caso di acquisto di vacanze.
Art. 8 LPP	È assicurato il salario annuo da CHF 26'460 a CHF 90'720 (cpv. 1); in caso di diminuzione temporanea del salario per malattia, infortunio, disoccupazione, maternità/paternità, adozione o motivi analoghi, il salario coordinato precedente è mantenuto (cpv. 3).	Quantifica la perdita di prestazioni dovuta all'acquisto di vacanze (qui circa CHF 2'105) e mostra che la norma di protezione del cpv. 3 appunto non si applica.
Art. 329a CO	Diritto ad almeno quattro settimane di vacanze per anno di servizio, cinque fino ai 20 anni compiuti (cpv. 1); diritto pro rata nell'anno di servizio incompleto (cpv. 3).	Limite inferiore imperativo (art. 362 cpv. 1 CO) che l'acquisto di vacanze non può intaccare — nucleo dell'esame di ammissibilità.
Art. 329d CO	Intero salario di vacanza durante le vacanze (cpv. 1); divieto di compensazione durante il rapporto di lavoro (cpv. 2).	Il cpv. 1 è imperativo a favore dei lavoratori (art. 362 cpv. 1 CO), il cpv. 2 imperativo per entrambe le parti (art. 361 cpv. 1 CO); criterio per le censure di elusione secondo la DTF 118 II 136.
Art. 323b CO	Conteggio scritto del salario (cpv. 1); compensazione di controcrediti solo nella misura pignorabile (cpv. 2); nullità degli accordi sull'impiego del salario nell'interesse del datore di lavoro (cpv. 3).	Limita la costruzione della deduzione del prezzo d'acquisto come compensazione; il cpv. 2 è imperativo per entrambe le parti secondo l'art. 361 cpv. 1 CO e non è disponibile mediante consenso.
Art. 22 OAINF	Importo massimo del guadagno assicurato CHF 148'200/anno (cpv. 1); il guadagno assicurato è il salario determinante ai sensi dell'AVS (cpv. 2); per l'indennità giornaliera vale l'ultimo salario riscosso prima dell'infortunio (cpv. 3).	Spiega perché un mese con deduzione integrale del prezzo d'acquisto può falsare l'entità dell'indennità giornaliera — argomento portante per la ripartizione della deduzione.
Art. 3 OPP 2	L'istituto di previdenza può, nel regolamento, derogare al salario determinante AVS, tralasciare elementi di salario occasionali, fissare in anticipo il salario annuo coordinato sulla base dell'ultimo salario annuo noto (cpv. 1) o fondarsi sul salario versato per ciascun periodo di pagamento; in caso di temporanea discesa al di sotto dell'importo minimo l'assoggettamento è mantenuto (cpv. 2).	Decide se e in quale misura la deduzione del prezzo d'acquisto riduca effettivamente il salario coordinato — il calcolo è attendibile solo con il regolamento concreto.
Art. 1 OPP 2	Adeguatezza del piano di previdenza: prestazioni al massimo pari al 70 % dell'ultimo salario assicurabile soggetto all'AVS, rispettivamente contributi di vecchiaia al massimo pari al 25 % dei salari assicurabili soggetti all'AVS (cpv. 2).	Limite esterno per un mantenimento regolamentare del salario coordinato precedente in caso di acquisto di vacanze e di congedo non pagato.
Art. 1 OAINF	È lavoratore ai sensi dell'art. 1a cpv. 1 LAINF chi esercita un'attività lucrativa dipendente ai sensi della legislazione sull'AVS.	Dimostra che lo statuto di assicurato si collega alla qualifica secondo il diritto AVS e non all'importo del salario di un singolo mese; l'acquisto di vacanze non lo tocca.
Art. 2 LPP	Sono assicurati obbligatoriamente i lavoratori che hanno compiuto i 17 anni con un salario annuo superiore a CHF 22'680 (cpv. 1); in caso di occupazione inferiore a un anno vale il salario convertito su base annua (cpv. 2).	Norma di assoggettamento per i vostri collaboratori; mostra che la deduzione del prezzo d'acquisto non tocca minimamente la soglia d'entrata.

Articolo	Contenuto normativo	Rilevanza dogmatica
Art. 3 LPP	Assoggettamento di categorie professionali di indipendenti all'assicurazione obbligatoria soltanto su richiesta delle associazioni professionali.	Delimita l'assoggettamento materiale: per i lavoratori vale esclusivamente l'art. 2 cpv. 1 LPP, motivo per cui l'acquisto di vacanze non solleva alcuna questione sul tipo di assoggettamento.

LEXchat · Acquisto di vacanze e copertura assicurativa

l'output non modificato di LEXchat per casi costruiti — non è una consulenza legale, non verificato da un avvocato, senza relazione con un mandato reale. Traduzione automatica dall'originale tedesco, non verificata da un avvocato. Fa fede unicamente la versione tedesca.

Online: www.lexchat.ch/it/beispiele/ferienkauf · Stato 11.09.2026 · Riferimento db5d81420991