VERSIONE 6.0

Regolamento di assunzione per rapporti di lavoro a tempo determinato

Valida dal: 01.01.2024

Ambito di validità AS Assicurazioni / AS Vita	☒ Collaboratrici e collaboratori di tutti i settori di attività ☐ Divisione C – Funzioni centrali ☐ Divisione M – Marketing & Distribution ☐ Divisione F – Finanze ☐ Divisione L – Vita ☐ Divisione M – Gestione di mercato ☐ Divisione O – Operations ☐ Divisione P – Property & Casualty
Ambito di validità Agenzie generali	☐ Collaboratrici e collaboratori di tutte le agenzie generali di Allianz Suisse
Ambito di validità Affiliate	☒ CAP Compagnia d'Assicurazione di Protezione giuridica SA (CAP) ☒ Allianz Suisse Immobiliare SA (ASI) ☒ Allianz Pension Services AG (APS) ☐ Quality 1 AG (Q1)
Policy Owner	Responsabile CHRS
Referente	Responsabile CHRS
Approvato da	Comitato direttivo
Entrata in vigore	01.01.2024
Direttive sovraordinate	-
Direttive precedenti	☐ Nuova direttiva ☒ Sostituisce la direttiva di lavoro per i contratti a tempo indeterminato del 01.01.2023.

1 Disposizioni generali 5
1.1 Campo di applicazione 5
1.2 Basi giuridiche 5
2 Rapporto di lavoro 5
2.1 Inizio e durata 5
2.2 Periodo di prova 5
2.3 Fine 5
2.3.1 Disdetta/Termini di disdetta 5
2.3.2 Disdetta in tempo inopportuno (blocco delle disdette) 6
2.3.3 Disdetta senza preavviso 6
2.3.4 Pensionamento 6
2.3.5 Assicurazione infortuni 6
2.3.6 Scadenza del contratto 6
3 Diritti e doveri del collaboratore 6
3.1 Obblighi di correttezza e diligenza 6
3.2 Obblighi di notifica e di segretezza 7
3.2.1 Obbligo di notifica di variazioni dei dati e della situazione personali 7
3.2.2 Segreto professionale 7
3.3 Attività accessoria e cariche pubbliche 7
3.4 Legislazione sui cartelli 7
3.5 Protezione della personalità 7
3.5.1 Molestie sessuali sul posto di lavoro 7
3.5.2 Mobbing 7
3.5.3 Sanzioni in caso di molestie sessuali o mobbing 7
3.6 Aggiornamento 8
3.7 Sconti e condizioni per il personale 8
3.8 Sicurezza del personale 8
3.9 Responsabilità per i danni 8
3.10 Diritti su opere, software e invenzioni 8
4 Regole in materia di ferie e altre assenze 9
4.1 Ferie 9
4.1.1 Diritto alle ferie annuali 9
4.1.2 Riduzione delle ferie 9
4.1.3 Godimento delle ferie 9
4.1.4 Divieto liquidazione ferie non godute 10
4.2 Giorni liberi e festività ufficiali 10
4.3 Malattia o infortunio 10
4.4 Congedo retribuito 10
4.5 Gratifica per anzianità di servizio 11

4.6 Assenze brevi non retribuite ... 11
4.7 Congedo non retribuito ... 11
4.7.1 Aspetti generali ... 11
4.7.2 Assicurazioni durante il congedo non retribuito ... 12
4.7.2.1 Assicurazioni statali ... 12
4.7.2.2 Previdenza professionale ... 12
4.7.2.3 Indennità giornaliera di malattia ... 12
4.7.2.4 Assicurazione infortuni non professionali ... 12
5 Retribuzione e indennità ... 12
5.1 Versamento dello stipendio ... 12
5.2 Indennità di parto, di adozione, per i figli e di formazione ... 12
6 Garanzia del trattamento economico ed erogazione delle prestazioni assicurative ... 13
6.1 In caso di malattia e infortunio ... 13
6.1.1 Garanzia del trattamento economico in caso di malattia e infortunio ... 13
6.1.2 Indennità giornaliera di malattia ... 13
6.1.3 Assicurazione infortuni ... 13
6.2 In caso di maternità e adozione ... 13
6.2.1 Garanzia del trattamento economico in caso di maternità e adozione ... 13
6.3 In caso di servizio militare, civile e di protezione civile ... 14
6.3.1 Garanzia del trattamento economico in scuola reclute o corsi per la promozione di grado ... 14
6.3.2 Garanzia del trattamento economico in altri servizi obbligatori ... 14
6.4 In caso di decesso ... 14
6.4.1 Garanzia del trattamento economico in caso di decesso ... 14
7 Previdenza professionale ... 14
8 Disposizioni finali ... 14
8.1 Pubblicazione dei regolamenti ... 14
8.2 Priorità dell'originale tedesco ... 15
8.3 Entrata in vigore ... 15

Revisione	Data	Autore	Descrizione
1	15.10.2018	Sonja Rothen	
2	15.10.2018	Sonja Rothen	
3	16.07.2021	Sonja Rothen	Accodo di congedo parentale
4	01.01.2022	Responsabile CHRS	Estensione
5	01.01.2023	Responsabile CHRS	Estensione
6	01.01.2024	Martin Villiger	Estensione

1 Disposizioni generali

1.1 Campo di applicazione

Le seguenti disposizioni valgono per tutto il personale impiegato a tempo determinato di Allianz Suisse Società di Assicurazioni SA ed Allianz Suisse Società di Assicurazioni sulla Vita SA nonché per le società affiliate, salvo diversamente previsto dai singoli regolamenti.

Fanno oggetto del presente regolamento i rapporti di lavoro a tempo determinato fino a tre mesi e da tre mesi a due anni.

Il presente regolamento non vale per il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, apprendisti o agenzie generali e relativo personale.

1.2 Basi giuridiche

Le presenti disposizioni si applicano salvo diversamente previsto dal contratto di lavoro individuale. In via sussidiaria si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni (CO) svizzero. Il regolamento di assunzione costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale.

2 Rapporto di lavoro

2.1 Inizio e durata

Inizio e durata del rapporto di lavoro a tempo determinato sono concordati nel contratto di lavoro individuale.

2.2 Periodo di prova

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato fino a tre mesi non è previsto un periodo di prova.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato da tre mesi a due anni, il periodo di prova, salvo accordi particolari, è di un (1) mese.

2.3 Fine

Il rapporto di lavoro cessa con

- la disdetta presentata da una parte;
- il contratto di risoluzione;
- il pensionamento anticipato o ordinario;
- l'invalidità o il decesso del collaboratore;
- la scadenza della durata contrattuale.

2.3.1 Disdetta/Termini di disdetta

Il rapporto di lavoro a tempo determinato fino a tre mesi può essere risolto per iscritto in ogni momento da entrambe le parti con preavviso di 7 giorni civili.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato da tre mesi a due anni può essere risolto, durante il periodo di prova, in ogni momento per iscritto da entrambe le parti con preavviso di 7 giorni civili.

Terminato il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto per iscritto da entrambe le parti tramite notifica scritta con effetto dalla fine del mese. Nel primo anno di impiego il periodo di preavviso è di un mese, a partire dal secondo anno di impiego di tre mesi.

2.3.2 Disdetta in tempo inopportuno (blocco delle disdette)

Si applica il blocco delle disdette durante i periodi di cui all'art. 336c e all'art. 336d CO.

2.3.3 Disdetta senza preavviso

Tanto il datore di lavoro quanto il personale possono risolvere il rapporto in ogni momento senza preavviso per cause gravi (CO 337 segg.).

2.3.4 Pensionamento

Il rapporto di lavoro cessa senza preavviso se il collaboratore raggiunge l'età pensionabile ordinaria ai sensi del regolamento della cassa pensioni. Il pensionamento avviene alla fine del mese di nascita. A tal fine fa fede il regolamento vigente della cassa pensioni.

2.3.5 Assicurazione infortuni

La garanzia assicurativa si estingue entro il 31° giorno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro. Diritti e doveri sono quelli di cui alle condizioni generali di assicurazione di volta in volta applicabili.

2.3.6 Scadenza del contratto

Se il contratto di lavoro non prevede la possibilità di disdetta, il rapporto di lavoro cessa alla scadenza della durata contrattuale.

3 Diritti e doveri del collaboratore

3.1 Obblighi di correttezza e diligenza

I collaboratori devono trattare con cura i materiali, i documenti e gli strumenti di lavoro loro affidati.

Alla fine del rapporto di lavoro devono essere restituiti senza sollecitazioni tutti gli strumenti di lavoro e i materiali, nonché tutti i documenti, gli stick USB e gli altri supporti dati, unitamente alle registrazioni di ogni tipo, ivi incluse le copie. I collaboratori devono osservare in buona fede le disposizioni generali e le direttive loro assegnate.

3.2 Obblighi di notifica e di segretezza

3.2.1 Obbligo di notifica di variazioni dei dati e della situazione personali

Il personale è tenuto a segnalare tempestivamente al datore di lavoro eventuali variazioni di domicilio, stato civile, attinenza, ecc. Il personale deve in ogni caso notificare un recapito presso cui possano essere regolarmente inviate le comunicazioni.

3.2.2 Segreto professionale

I collaboratori mantengono la discrezione su tutti gli argomenti d'ufficio di cui hanno avuto notizia in qualunque modo durante il rapporto di lavoro. Questi non devono essere comunicati o resi accessibili a terzi né durante né dopo la conclusione del rapporto di lavoro.

3.3 Attività accessoria e cariche pubbliche

Le attività accessorie non devono ledere gli interessi del datore di lavoro e devono essere preventivamente autorizzate per iscritto dal diretto superiore.

L'assunzione di cariche pubbliche dipende dal consenso del responsabile della formazione. Generalmente il consenso viene fornito, salvo sussistano gravi motivi aziendali a sfavore.

3.4 Legislazione sui cartelli

Il personale è tenuto a osservare le disposizioni di legge in materia di cartelli. Sono vietate le operazioni che violino le attuali disposizioni di legge in materia di cartelli o la Guida alla legislazione sui cartelli pubblicata dal datore di lavoro. Si applica al riguardo la Guida alla legislazione sui cartelli.

3.5 Protezione della personalità

3.5.1 Molestie sessuali sul posto di lavoro

Tutto il personale ha diritto alla tutela dell'integrità personale sul posto di lavoro. Il datore di lavoro tutela la dignità di uomini e donne sul posto di lavoro e adotta le necessarie misure contro le molestie di tipo sessuale.

3.5.2 Mobbing

Per mobbing si intende un comportamento sistematico, ostile, reiterato o persistente messo in atto tramite molestie, vessazioni o esclusione allo scopo di emarginare, isolare o allontanare un collaboratore o un gruppo di collaboratori dal posto di lavoro. Il datore di lavoro deve adottare le misure necessarie per contrastare tale fenomeno. Il datore di lavoro non tollera alcuna pratica di mobbing e promuove un clima professionale franco e corretto.

3.5.3 Sanzioni in caso di molestie sessuali o mobbing

I comportamenti molesti vengono sanzionati. A seconda della gravità del caso, le misure adottate possono andare dall'ammonizione scritta o richiamo fino al licenziamento ordinario o senza

preavviso. Si applicano al riguardo le regole di condotta in caso di molestie sessuali e mobbing sul posto di lavoro.

3.6 Aggiornamento

Il regolamento relativo a formazione e aggiornamento non si applica per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo determinato.

3.7 Sconti e condizioni per il personale

Il regolamento sugli sconti, sulle condizioni per il personale e sulle provvigioni non si applica per i collaboratori con un contratto di lavoro a tempo determinato.

3.8 Sicurezza del personale

Il datore di lavoro garantisce la sicurezza del personale sul posto di lavoro e negli edifici. Il personale è tenuto a osservare le informazioni fornite in tal senso e, in particolare, a seguire le direttive dell'Information Security Officer.

3.9 Responsabilità per i danni

I collaboratori sono responsabili per i danni che arrecano colposamente al datore di lavoro (art. 321e CO). Il datore di lavoro si riserva di compensare eventuali richieste di risarcimento con il monte retributivo.

3.10 Diritti su opere, software e invenzioni

Tutte le opere eseguite dai collaboratori nell'ambito del rapporto di lavoro (come programmi, documentazioni, pubblicazioni) ai sensi della Legge federale sul diritto d'autore e sui diritti di protezione affini del 9 ottobre 1992 (Legge sul diritto d'autore), nonché altri lavori completati individualmente o in collaborazione, nell'esercizio dell'attività professionale, diventano incondizionatamente e a titolo gratuito proprietà esclusiva del datore di lavoro. Il collaboratore cede tutti i relativi diritti d'autore e/o altri diritti immateriali (quali diritti di brevetto ecc.) al datore di lavoro. Questa cessione si estende in particolare ai software informatici elaborati dal collaboratore e comprende tutti i diritti contemplati dagli artt. da 9 a 11 della Legge sul diritto d'autore.

La cessione si riferisce anche a diritti sui risultati di lavoro che siano stati maturati dal personale nell'esercizio della propria attività professionale ma non nell'adempimento degli obblighi previsti dal contratto. Il rimborso per la cessione viene compensato con lo stipendio. Le invenzioni, che i collaboratori realizzano o alla cui realizzazione partecipano nell'esercizio dell'attività professionale e nell'adempimento degli obblighi previsti dal contratto, appartengono al datore di lavoro indipendentemente dalla forma di tutela di tali invenzioni.

Per il resto si applica l'articolo 332 del Codice delle obbligazioni, secondo cui il datore di lavoro è autorizzato ad acquisire le invenzioni e i progetti realizzati dal personale nell'esercizio della propria attività professionale ma non nell'adempimento dei propri obblighi contrattuali. Il datore di lavoro indennizza adeguatamente il collaboratore per tali invenzioni e progetti. l collaboratori sono tenuti a segnalare immediatamente per iscritto al datore di lavoro l'invenzione o il progetto. Entro sei mesi

il datore di lavoro comunica per iscritto al collaboratore se ritiene di avocare a sé l'invenzione o il progetto oppure se intende cederli al collaboratore.

4 Regole in materia di ferie e altre assenze

4.1 Ferie

4.1.1 Diritto alle ferie annuali

Il diritto alle ferie viene accordato per anno civile ovvero pro rata temporis e in base ai giorni in ore. Per il personale part-time il numero dei giorni di ferie si calcola in percentuale sul grado di occupazione.

In caso di inizio e fine rapporto nel corso dell'anno solare, le ferie vengono garantite con criterio proporzionale.

Per i contratti a tempo determinato fino a tre mesi il diritto alle ferie annuali è pari a 20 giorni.

Per i contratti a tempo determinato da tre mesi a due anni il diritto alle ferie annuali è pari a:

Età	**Giorni di ferie all'anno**
21 – 49	26 giorni
50+	30 giorni

I collaboratori che non hanno ancora compiuto il 20° anno di età hanno diritto a 25 giorni di ferie annuali.

4.1.2 Riduzione delle ferie

Qualora i collaboratori siano impossibilitati a fornire la prestazione lavorativa per complessivamente più di 30 giorni nel corso di un anno civile per servizio militare, civile o di protezione civile, le ferie sono ridotte di 1/12 per ogni mese intero di impedimento, a partire dal secondo mese incluso. Il periodo di protezione ricomincia ogni volta all'inizio del nuovo anno civile.

In caso di impedimento al lavoro fino a 60 giorni per gravidanza nel corso di un anno civile, le ferie sono ridotte di 1/12 per ogni mese intero d'impedimento, a partire dal terzo mese incluso. Il periodo di protezione ricomincia ogni volta all'inizio del nuovo anno civile.

Per tutta la durata del congedo di maternità di 4 mesi è vietata qualunque riduzione del diritto alle ferie.

4.1.3 Godimento delle ferie

Devono essere godute almeno due settimane di ferie consecutive all'anno. In linea di principio le ferie devono essere godute nel corso dell'anno in cui sono state maturate. Se questo non è possibile, il superiore e il collaboratore stendono un piano di smaltimento ferie vincolante concernente il restante monte ferie annuo.

Non sono considerate giorni di ferie le festività che cadono durante il periodo di ferie.

Se il collaboratore, alla cessazione del rapporto di lavoro, ha goduto di più ferie di quante non gli spettassero, il datore di lavoro ha facoltà di defalcare le ferie godute in eccesso dal monte retributivo.

4.1.4 Divieto liquidazione ferie non godute

Nel corso del rapporto di lavoro il monte ferie maturato non può essere liquidato con prestazioni in denaro. Il monte ferie può essere liquidato in denaro, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, se non è più possibile smaltire le ferie a rapporto ancora in corso.

4.2 Giorni liberi e festività ufficiali

Valgono i giorni festivi riconosciuti a livello federale e cantonale. Ogni anno viene pubblicata sull'Intranet la lista ufficiale delle festività riconosciute.

Giorni liberi e festività non possono essere anticipati né posticipati per assenza in caso di malattia, infortunio, gravidanza, congedo di maternità, servizio militare, civile o di protezione civile.

I giorni liberi e le festività ufficiali non possono essere anticipati né posticipati anche laddove coincidano con un giorno libero di un rapporto di lavoro a tempo parziale.

4.3 Malattia o infortunio

Se inabile al lavoro a seguito di malattia o infortunio, il collaboratore è tenuto a informare immediatamente il suo superiore. In caso d'infortunio deve inoltre essere effettuata una notifica d'infortunio al datore di lavoro.

Il collaboratore è tenuto a presentare spontaneamente al proprio superiore un certificato medico se l'assenza dura più di

- 3 giorni solari in caso di contratto di lavoro a tempo determinato fino a tre mesi;
- 5 giorni solari in caso di contratto di lavoro a tempo determinato da tre mesi a due anni.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere un certificato medico già a partire dal primo giorno.

In caso di prolungata incapacità lavorativa dovuta a malattia o infortunio, il datore di lavoro si riserva di richiedere referti medici e, a proprie spese, una visita presso un medico di fiducia.

I collaboratori che incorrono in una malattia o in un infortunio, tali da pregiudicare considerevolmente le ferie, hanno diritto a richiedere un'integrazione delle ferie dietro presentazione di un certificato medico. Il collaboratore deve informare immediatamente il superiore.

4.4 Congedo retribuito

Gli eventi elencati di seguito costituiscono tempo di lavoro retribuito:

Evento	Giorni lavorativi
Matrimonio del collaboratore o registrazione dell'unione domestica	
con contratto a tempo determinato fino a tre mesi	2
con contratto a tempo determinato da tre mesi a due anni	5

Matrimonio di figli propri o di fratelli e sorelle	1
Congedo di paternità	10
Soggiorno ospedaliero del figlio dopo la nascita (per le madri)*	3

*Il diritto spetta alla madre per un soggiorno ospedaliero del neonato quale compensazione della proroga dell'indennità in caso di maternità.

Decesso nella cerchia di parenti stretti (coniuge, convivente registrato, figli, genitori, convivente non registrato, fratelli/sorelle)	3
Decesso di altri parenti e conoscenti stretti	1
Trasloco del collaboratore all'interno del cantone	1
Trasloco del collaboratore in altro cantone	2
Visita militare, reclutamento e congedo dalla leva	1
Inviti a comparire e pubbliche convocazioni	tempo effettivamente necessario
Gioventù e sport (corsi di istruttore), i congedi vengono retribuiti al 100% se si dispone di tessera IPG	fino a 1 settimana/anno
Assistenza a persone del proprio nucleo familiare (in comprovata assenza di altra assistenza disponibile)	max. 3 giorni per evento

4.5 Gratifica per anzianità di servizio

La gratifica per anzianità di servizio non riguarda i collaboratori con contratto di lavoro a tempo determinato.

4.6 Assenze brevi non retribuite

Le assenze brevi per visite mediche e comparizione di fronte alle autorità non vengono calcolate come ore di lavoro. Questo vale, in particolare, anche per il personale part-time.

4.7 Congedo non retribuito

4.7.1 Aspetti generali

Possono essere concessi congedi non retribuiti per esigenze di formazione o motivi importanti, tenendo conto delle possibilità aziendali e se il collaboratore ha goduto di tutte le ferie spettantigli (diritto pro rata temporis).

Il congedo non retribuito ha una durata minima di una settimana lavorativa e una durata massima di un anno. Non è concesso per singoli giorni lavorativi.

Durante il congedo non retribuito non si matura il diritto a ferie, retribuzione, assegni familiari o altro tipo di indennità.

Periodi di congedo non retribuito sino a un mese per anno civile non determinano una riduzione del diritto alle ferie. In caso di congedo non retribuito superiore ad un mese, le ferie vengono ridotte di 1/12 per ogni mese intero di congedo non retribuito (ad es. dal 10 aprile al 9 maggio).

Il congedo non retribuito viene incluso nel calcolo degli anni di servizio.

Durante il periodo di congedo non pagato non si applicano le disposizioni dell'art. 4.4 del presente Regolamento di assunzione.

4.7.2 Assicurazioni durante il congedo non retribuito

4.7.2.1 Assicurazioni statali

Per la previdenza professionale fa fede il regolamento vigente della cassa pensioni. Durante il periodo di congedo non retribuito non vengono versati contributi AVS, AI, AD, IPG.

4.7.2.2 Previdenza professionale

Se il collaboratore è stato ammesso alla Fondazione di previdenza per il personale di Allianz Suisse, per la previdenza professionale fa fede il regolamento vigente della cassa pensioni.

4.7.2.3 Indennità giornaliera di malattia

L'indennità di cui al presente paragrafo non riguarda i collaboratori con contratto di lavoro a tempo determinato (cfr. punto 6.1.2).

4.7.2.4 Assicurazione infortuni non professionali

Allianz Suisse garantisce la copertura contro gli infortuni non professionali per al massimo 31 giorni. Il premio viene assunto dal datore di lavoro. Qualora il congedo non retribuito duri più a lungo, la protezione può essere prorogata con un accordo assicurativo sino a complessivamente 6 mesi al massimo. I premi si intendono a carico del collaboratore.

5 Retribuzione e indennità

5.1 Versamento dello stipendio

Lo stipendio viene di norma versato entro il 24 del mese sul conto indicato dal collaboratore. In caso di inizio o fine rapporto a mese in corso, il calcolo della retribuzione viene effettuato pro rata temporis.

5.2 Indennità di parto, di adozione, per i figli e di formazione

Il personale ha diritto a indennità il cui ammontare viene determinato in ossequio alle leggi vigenti nel cantone della sede di lavoro concordata contrattualmente (si presuppone una sede della ditta ufficiale). Le indennità possono essere richieste soltanto presso un datore di lavoro.

Il personale che ha diritto agli assegni familiari e alle indennità di formazione è tenuto a produrre regolarmente la necessaria documentazione e a informare il datore di lavoro in merito a eventuali modifiche che concernono le condizioni del diritto o la situazione formativa del figlio.

6 Garanzia del trattamento economico ed erogazione delle prestazioni assicurative

6.1 In caso di malattia e infortunio

6.1.1 Garanzia del trattamento economico in caso di malattia e infortunio

Se, in presenza di un contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a quattro settimane, il collaboratore o la collaboratrice è impossibilitato/a a lavorare non per propria colpa ma a causa di malattia, infortunio o inabilità certificata per gravidanza, viene versato lo stipendio intero per tre settimane nel primo anno di impiego e per otto settimane nel secondo anno di impiego.

6.1.2 Indennità giornaliera di malattia

Per i collaboratori con contratto di lavoro a tempo determinato non viene stipulata alcuna assicurazione collettiva di indennità giornaliera per malattia.

6.1.3 Assicurazione infortuni

L'assicurazione contro gli infortuni per il personale comprende l'assicurazione di base obbligatoria contro gli infortuni professionali e non professionali nonché, a integrazione, un'assicurazione con prestazioni supplementari secondo lo schema riportato sotto. Per i rapporti di lavoro che prevedono mediamente meno di otto ore settimanali sono assicurati soltanto gli infortuni in azienda e durante il tragitto casa-lavoro. Il premio si intende interamente a carico del datore di lavoro.

Evento assicurato	Prestazioni e durata dell'assicurazione
Spese di cura	illimitate per la durata di 5 anni (ospedale: camera privata)
Indennità giornaliera di infortunio	a partire dal 91° giorno: 90% della retribuzione AVS fino al subentro dell'assicurazione contro l'invalidità
Invalidità	2 annualità di stipendio in rapporto al grado di invalidità
Decesso	1 annualità di stipendio

6.2 In caso di maternità e adozione

6.2.1 Garanzia del trattamento economico in caso di maternità e adozione

Per i primi 4 mesi successivi al parto la collaboratrice è esentata dal lavoro e percepisce lo stipendio integrale. Questo diritto vale indipendentemente dal fatto che il rapporto di lavoro prosegua oltre il parto o meno. Ai fini del congedo di maternità, l'affido permanente di un neonato o di un bambino piccolo in vista di una successiva adozione, nonché l'adozione immediata di un neonato o di un bambino piccolo, vengono equiparati al parto. Tale norma non si applica per i figli del coniuge o del convivente che diventano parte di un'unica famiglia.

Eventuali prestazioni della cassa di compensazione ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno spettano al datore di lavoro.

6.3 In caso di servizio militare, civile e di protezione civile

6.3.1 Garanzia del trattamento economico in scuola reclute o corsi per la promozione di grado

Durante il servizio militare i collaboratori soggetti ad un obbligo di mantenimento legale percepiscono il salario interno, mentre i collaboratori non soggetti a tale obbligo percepiscono l'80% del salario soggetto ad AVS.

Eventuali prestazioni della cassa di compensazione ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno spettano al datore di lavoro.

6.3.2 Garanzia del trattamento economico in altri servizi obbligatori

A prescindere da un eventuale obbligo di mantenimento legale, per tutta la durata del servizio militare i collaboratori percepiscono l'intero salario.

Eventuali prestazioni della cassa di compensazione ai sensi della legge sulle indennità di perdita di guadagno spettano al datore di lavoro.

6.4 In caso di decesso

6.4.1 Garanzia del trattamento economico in caso di decesso

La garanzia del trattamento economico si basa sulle disposizioni di legge del Codice delle obbligazioni. Il datore di lavoro corrisponde lo stipendio per un ulteriore mese a partire dalla data del decesso se il collaboratore lascia un coniuge, un convivente registrato, figli minorenni o altre persone che aveva l'obbligo di sostenere economicamente.

L'obbligo di pagamento del salario postumo termina al più tardi alla scadenza del periodo concordato.

7 Previdenza professionale

Se il rapporto di lavoro a tempo determinato dura meno di tre mesi e/o il reddito è inferiore alla deduzione di coordinamento LPP, il collaboratore non viene ammesso alla Fondazione di previdenza per il personale di Allianz Suisse.

Se il rapporto di lavoro viene prorogato oltre il periodo di tre mesi l'ammissione alla Fondazione di previdenza avviene alla data dell'accordo di proroga.

8 Disposizioni finali

8.1 Pubblicazione dei regolamenti

Tutti i regolamenti sono disponibili anche su Intranet o possono essere richiesti presso i gestori del personale.

8.2 Priorità dell'originale tedesco

Il presente Regolamento di assunzione per rapporti di lavoro a tempo determinato, così come tutti gli altri regolamenti, è redatto in lingua tedesca. In caso di discrepanza tra il testo originale tedesco e la traduzione francese/italiana è da ritenersi valida la versione tedesca.

8.3 Entrata in vigore

Queste norme sul lavoro per i rapporti di lavoro a tempo determinato entrano in vigore il 1° gennaio 2024 e sostituiscono le precedenti norme sul lavoro per i dipendenti con contratti di lavoro a tempo determinato fino a tre mesi a partire dal 1° gennaio 2023.