

Tutto a colpo d'occhio



Ferie

Disposizioni in materia di distacco
Normativa in materia di festività invernali
Trattamento di fine rapporto
Normativa sulle intemperie
Sussidio di transizione
Dumping sociale e dei salari
Cassa di previdenza aziendale

1.	La cassa austriaca dei lavoratori edili	4
2.	Ferie	6
3.	Normativa in materia di distacco	13
4.	Festività invernali.....	16
5.	Trattamento di fine rapporto (vecchio sistema)	18
6.	Intemperie	22
7.	Sussidio di transizione.....	25
8.	Dumping sociale e dei salari	28
9.	Cassa di previdenza aziendale (trattamento di fine rapporto ai sensi della BMSVG)..	30
10.	I corsi di formazione della BUAK.....	33
11.	Sedi e orari di apertura	34

LA CASSA AUSTRIACA DEI LAVORATORI EDILI

La BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, cassa austriaca dei lavoratori edili, lett. cassa per l'indennità ferie e di fine rapporto dei lavoratori edili), una delle prime istituzioni austriache di parti sociali, è un ente di diritto pubblico gestito paritariamente da gruppi di interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori. E' stata fondata (sotto forma di BUK, Bauarbeiter-Urlaubskasse, cassa per l'indennità ferie dei lavoratori edili) nel 1946 per applicare la BarBUG (Bauarbeiter-Urlaubsgesetz, legge sull'indennità di ferie dei lavoratori edili) che era stata varata dal Nationalrat il 26-5-1946. Nel 1987 la BarBUG ha recepito una disposizione sull'indennità di fine rapporto, motivo per cui il nome della legge è stato cambiato in BUAG (Bauarbeiter-Urlaubs – und Abfertigungsgesetz, legge sull'indennità di ferie e di fine rapporto dei lavoratori edili) e il nome della BUK nell'odierno BUAK.

I settori di gestione della BUAK sono diventati quattro prima della fine del 2013, dopo che le sue competenze sono state estese al settore sulla normativa in materia di festività invernali e dopo che l'Arbeitsmarkservice (ufficio dei servizi per il mercato del lavoro) ha trasferito alla BUAK la gestione dell'indennità per intemperie (due fatti avvenuti entrambi nel 1996). Da gennaio 2014 è stato aggiunto un quinto settore: il sussidio di transizione. Mentre il settore delle indennità per intemperie è regolato nell'ambito della BSchEG (Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungs-Gesetz, legge per il risarcimento dei lavoratori edili in caso di intemperie), le disposizioni di legge relative agli altri settori si trovano nella BUAG.

Dal 01-09-2005 sono soggetti alla normativa sulle ferie della BUAK anche quei lavoratori che sono distaccati o inviati in Austria da aziende che hanno sede fuori dall'Austria.

La cassa di previdenza per lavoratori dipendenti è stata fondata nel 2002, è stata modificata nel 2008 in cassa di previdenza per lavori dipendenti e autonomi della BUAK (Betriebliche Vorsorgekasse, BUAK-BVK) ed è al 100% di proprietà della BUAK. Investe secondo criteri di sostenibilità (dal 2003 ha la certificazione della ÖGUT – österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, società austriaca per l'ambiente e la tecnica) i contributi previdenziali dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi di ogni settore.

Un'altra società controllata, la BUAK Schulungen GmbH, è stata fondata nel 2006. Anch'essa al 100% di proprietà della BUAK, offre corsi di formazione sulla BUAG. I corsi, che sono destinati a costruttori edili, contabili, commercialisti ed altri soggetti interessati, sono tenuti da collaboratori esperti della BUAK.

Nelle pagine che seguono vogliamo presentarvi brevemente i singoli settori.



SETTORE FERIE

Lo scopo della normativa sulle ferie è permettere la maturazione e il godimento delle ferie anche a quei lavoratori la cui attività è scandita da interruzioni stagionali.

Questa normativa non è legata ad una singola azienda ed è specifica del settore. Il lavoratore può maturare le settimane di ferie necessarie presso più aziende, purché queste settimane ricadano nell'ambito di applicazione della BUAG. Le settimane maturate e il diritto alle ferie acquisito accompagnano il lavoratore all'azienda successiva.

Su 52 settimane di ferie maturate nel corso di un anno solare al lavoratore spettano in proporzione 30 o 25 giorni lavorativi di ferie, a seconda della lunghezza della settimana lavorativa [N.d.T. se è di cinque o di sei giorni]. I giorni di ferie spettanti arrivano a 36, o 30, se il lavoratore ha già maturato 1150 settimane valide ai fini del diritto alle ferie. Il diritto alle ferie scatta immediatamente ed è proporzionale alle settimane maturate.

CONSUMO DELLE FERIE

In linea di principio le ferie possono essere godute soltanto durante un rapporto di lavoro in corso. Il momento di inizio delle ferie deve essere deciso di comune accordo dall'azienda e dal lavoratore. Le ferie possono essere consumate entro l'anno solare nel quale sono state maturate e in ogni caso entro il 31 marzo del terzo anno successivo. Nella definizione del periodo di ferie occorre tenere conto delle necessità delle necessità dell'azienda e della possibilità di riposarsi del lavoratore.

SCADENZA DEL DIRITTO ALLE FERIE

Il diritto alle ferie scade quando il lavoratore non consuma le proprie ferie entro il 31 marzo del terzo anno successivo all'anno solare in cui tale diritto è stato maturato.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA, PAGAMENTO, COMUNICAZIONE

Una volta concordato l'inizio delle ferie, il datore di lavoro presenta alla BUAK la domanda di indennità corrispondente.

AZIENDE CON CONTO FIDUCIARIO

Se esiste conto particolare ai sensi del § 8 par. 3 BUAG, l'indennità ferie lorda è trasferita sul conto fiduciario dell'azienda. A questo punto il datore di lavoro calcola l'importo netto e lo versa al lavoratore l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio delle ferie.



L'azienda comunica l'avvenuto godimento delle ferie alla BUAK nel quadro della procedura di notifica mensile. A partire dal 1° gennaio 2015 il godimento delle ferie deve essere già comunicato al momento di presentazione della domanda.

AZIENDE SENZA CONTO FIDUCIARIO

Se non esiste nessun conto fiduciario ai sensi del § 8 par. 3 BUAG, il calcolo dell'indennità ferie lorda e netta è effettuato dalla BUAK. L'indennità netta è versata direttamente sul conto del lavoratore. Una volta effettuato il compenso, sia il lavoratore che l'azienda (oppure lo studio dei commercialisti, professionisti contabili) ricevono una distinta del compenso. Attraverso questa distinta l'ufficio paghe può desumere tutti i dati rilevanti per la compensazione del salario.

BUAK trasmette mensilmente all'azienda un elenco di tutti i versamenti effettuati a norma di legge. Una comunicazione separata delle ferie è necessaria solo nel caso in cui il periodo di ferie goduto e i dati che erano stati comunicati al momento della domanda non coincidono.

L'INDENNITÀ FERIE LORDA

Il datore di lavoro paga alla cassa del settore un'indennità per ciascun giorno di ferie maturate e per ciascun lavoratore. Cinque giorni di ferie maturate costituiscono una settimana di ferie maturate. Per i periodi di riposo del lavoratore l'azienda non paga contributi relativi al settore ferie, questi contributi sono invece versati dalla stessa BUAK (gli importi sono compensati con le prestazioni contributive delle aziende).

Il lavoratore non versa mai contributi alla BUAK!

La base per il calcolo del contributo giornaliero è data dal salario orario del lavoratore stabilito dal contratto collettivo. Dal 1° gennaio 2015 questo salario, ai fini del calcolo, viene aumentato del 20% e moltiplicato per il fattore che risulta dal normale orario di lavoro settimanale del lavoratore. Il contributo settimanale che risulta da tale operazione va diviso per 5:

Dal 1° gennaio 2015

$$\frac{(\text{salario orario del contratto collettivo} + 20\%) \times \text{fattore}}{5}$$

Orario di lavoro normale definito nel contratto collettivo	Fattore di maggiorazione
40 ore	11,85
39 ore	11,55
meno di 39 ore	11,40



Per poter sfruttare a pieno il proprio diritto alle ferie (25 o di 30 giorni lavorativi) un lavoratore deve arrivare a maturare 52 settimane di ferie nell'arco di un anno solare. Il diritto alle ferie si costituisce anche in proporzione alle settimane di lavoro svolto nel corso di un anno solare. Un nuovo anno di ferie inizia con l'anno solare successivo. Le settimane di ferie maturate nel nuovo anno vengono calcolate a parte.

Se ha diritto a 30 giorni lavorativi di ferie, il lavoratore riceve un'indennità lorda pari al 64,935% dell'importo che era stato versato in un periodo di congedo, se ha diritto a 36 giorni lavorativi di ferie un'indennità pari al 77,922%. Queste percentuali prestabilite sono chiamate „fattore di calcolo del diritto maturato“.

SPESE DELLA BUAK

Oltre alle indennità ferie la BUAK deve sostenere anche altre spese. Tra queste ci sono, tra l'altro, i versamenti accessori per il fornitore di servizi (30,1% dell'indennità ferie richiesta), i contributi propri della BUAK (quando il lavoratore è in ferie, non è l'azienda a pagare il contributo per la settimana di ferie maturata ma la BUAK, ca. 11%) e i costi di amministrazione (ca. 1,8%).

I contributi devono essere calcolati in modo che tutte le spese della BUAK siano coperte.

La BUAK ha l'obbligo di investire i contributi versati in modo sicuro presso banche nazionali fino al momento del pagamento. Gli interessi maturati in questo modo salvaguardano la gestione finanziaria della BUAK nel settore ferie.

SETTIMANA DI FERIE MATURATE

Una settimana di ferie maturate è costituita da 5 giorni di ferie maturate (1 giorno = 0,2 settimane). A questo scopo contano anche tutti i periodi di occupazione soggetti a versamento di contributi ai sensi del § 5 della BUAG, così come i periodi di ferie, di malattia e di mancata attività a causa del maltempo.

FATTORI, DIRITTI MATURATI

I fattori e i diritti maturati sono definiti dal Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Ministero Federale per il lavoro, gli affari sociali e la tutela dei consumatori)



INDENNITÀ PER FERIE NON GODUTE (URLAUBSERSATZLEISTUNG, UEL)

Ai sensi del § 9 della BUAG l'indennità per ferie non godute è la compensazione dei diritti alle ferie ancora in sospeso e non consumati alla fine del rapporto di lavoro. L'indennità per ferie non godute scatta immediatamente dopo il rapporto di lavoro e l'ammontare spettante coincide con l'indennità ferie. Si distingue dal consumo delle ferie per il fatto che la funzione del datore di lavoro è svolta dalla BUAK. L'indennità può essere percepita solo se nel periodo coperto dal contributo non sono ravvisabili rapporti di lavoro regolati ai sensi della buag.

Nella "variante coattiva" (§ 9 par. 3 BUAG) le ferie maturate che scadrebbero entro 6 mesi sono pagate automaticamente dalla BUAK a prescindere dalla presentazione di una domanda. Il pagamento avviene dunque senza la presentazione della domanda del lavoratore immediatamente dopo la conclusione dell'ultimo rapporto di lavoro regolamentato ai sensi della buag.

Nella "variante volontaria" (§ 9 par. 2 BUAG) il lavoratore può presentare presso la BUAK la domanda per ottenere l'indennità per ferie non godute immediatamente dopo la conclusione del rapporto di lavoro. Il lavoratore deve indicare nella domanda quanti giorni di ferie non consumate debbano essere retribuiti.

Durante il periodo in cui riceve l'indennità per ferie non godute il lavoratore matura settimane di ferie ed è coperto dall'assicurazione sociale. La BUAK si fa carico dei contributi per i settori ferie e trattamento di fine rapporto. Come datore di lavoro risulta la BUAK.

PAGAMENTO

La BUAK ha l'obbligo di pagare al lavoratore l'importo netto dell'indennità per ferie non godute per i giorni di ferie compensati di volta in volta in un mese solare entro il 10 del mese successivo.

Gli oneri salariali previsti per legge vengono versati dalla BUAK, che provvederà a versare l'imposta sul salario all'ufficio tributario di competenza.

LIQUIDAZIONE DELLE FERIE

Scopo prioritario della BUAG è l'acquisizione e la fruizione del diritto alle ferie. Tuttavia occorre anche spiegare, cosa succede ai diritti maturati se il lavoratore cambia settore o se lascia il mondo del lavoro al percepimento della pensione.

Perciò il § 10 della BUAG prevede che i lavoratori abbiano diritto a una liquidazione da far valere nei confronti della BUAK.

Nel caso della pensione o dell'assegnazione di un sussidio di transizione, questo diritto può essere fatto valere immediatamente. Nel caso di un cambiamento di settore la legge consente di presentare la richiesta di liquidazione solo allo scadere di un periodo di attesa di 6 mesi; in alternativa il lavoratore può beneficiare dell'indennità per ferie non godute subito dopo la conclusione del rapporto di lavoro.

Dopo il ricevimento della domanda la BUAK versa la liquidazione al lavoratore.

Poiché la UEL e la liquidazione sono soggette agli oneri di previdenza sociale, si applicano le seguenti regole:

- ❑ Le quote dei lavoratori destinate alla previdenza sociale sono detratte dal compenso. Le quote dei datori di lavoro destinate alla previdenza sociale sono a carico della BUAK. Il lavoratore matura periodi di assicurazione.
- ❑ La liquidazione prevede iscrizione e cancellazione presso la GKK [Wiener Gebietskrankenkasse, cassa malattie regionale di Vienna]. Ai fini della riscossione della UEL la scelta della GKK avviene in base alla sede dell'ultimo datore di lavoro.

Esempio:

Se durante il suo ultimo impiego era assicurato presso la GKK del Tirolo, il lavoratore risulterà assicurato presso la GKK del Tirolo anche ai fini della UEL.

- ❑ Cancellazione dei diritti pensionistici in caso di pensionamento anticipato per anzianità.
- ❑ Sospensione del percepimento del sussidio di disoccupazione, dell'assegno paren-

Per maggiori informazioni scaricare: :

La “domanda di UEL o di liquidazione dell'indennità ferie” si trova anche sulla nostra homepage (<http://buak.at>) tra i moduli della sezione eServices/Downloads.

LA DOMANDA DI UEL O DI LIQUIDAZIONE DI INDENNITÀ FERIE DEVE ESSERE CORREDATA DAI SEGUENTI DATI E DOCUMENTI:

- Nome completo
- Numero di previdenza sociale (a 10 cifre)
- Firma della persona interessata
- Notifica di pensione, nel caso in cui la liquidazione venga richiesta prima della scadenza del periodo di attesa previsto per legge
- per la UEL, i dati dell'ultimo rapporto di lavoro regolamentato ai sensi della buag
- Per la UEL, indicazione dell'importo desiderato
- In caso di versamento a terzi una delega con autenticazione della firma dell'avente diritto
- Tutti i documenti della procedura di successione in caso decesso dell'avente diritto
- Conferma bancaria dei dati del conto (IBAN/BIC), qualora non sia stata presentata in precedenza

COME E DOVE PRESENTARE LA DOMANDA?

La domanda può essere presentata per iscritto o di persona presso il Servizio clienti della Sede centrale o presso una sede regionale o un'agenzia di servizi della BUAK.

PAGAMENTO DEI GIORNI DI FERIE NON GODUTI E NON COMPENSATI:

- Esempio: il rapporto di lavoro termina il 15 marzo 2019. I diritti non goduti e non compensati del lavoratore risalgono agli anni 2016-2019.
Diritti maturati nel 2016: scadenza il 31.03.2019, quindi l'indennità per ferie non godute spetta automaticamente al termine del rapporto di lavoro
- Variante A:
Diritti maturati nel 2017: scadenza il 31.03.2020 quindi liquidazione (parziale) non prima del 15 settembre 2019
- Diritti maturati nel 2018: scadenza il 31.03.21 quindi liquidazione (parziale) non prima del 15 settembre 2019
- Diritti maturati nel 2019: scadenza il 31.03.2022 quindi liquidazione (parziale) non prima del 15 settembre 2019
- Variante B:
pagamento volontario della UEL (parziale) immediatamente dopo la terminazione del rapporto di lavoro

Il diritto alla liquidazione scade il 31 marzo del terzo anno successivo all'anno solare in cui si è costituito il diritto alle ferie.

NORMATIVA IN MATERIA DI DISTACCO

Le disposizioni in materia di distacco contenute nella BUAG rappresentano la trasposizione della direttiva 96/71/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio (cosiddetta direttiva sul distacco) nel settore edilizio austriaco. In questo modo i diritti minimi austriaci in materia di ferie sono garantiti a tutti i lavoratori edili impiegati in Austria nel quadro di un rapporto di somministrazione transnazionale di manodopera. Le disposizioni di diritto del lavoro altrimenti applicabili al rapporto di impiego sono di regola quelle previste nel luogo di lavoro abituale.

Nella trasposizione della direttiva sul distacco sono stati inclusi nel sistema delle casse ferie i lavoratori che normalmente non svolgono la propria attività in Austria ma che sono stati distaccati nel Paese nel quadro di un rapporto di lavoro transnazionale. È considerato distacco anche l'impiego di lavoratori che normalmente svolgono la loro attività in Austria quando tale prestazione di manodopera avviene nell'ambito di un rapporto di impiego con un datore di lavoro avente sede fuori dall'Austria.

I lavoratori inviati o distaccati sono dunque soggetti al sistema di casse ferie della BUAK anche se durante il periodo del distacco sono iscritti al regime di previdenza sociale nel loro Paese di origine.

Le disposizioni della BUAG valgono a partire dal primo giorno di impiego in Austria del lavoratore inviato o distaccato.

Il cosiddetto "Montageprivileg", e cioè la regola secondo cui il diritto austriaco in materia di ferie non trova applicabilità nel caso di distacchi per lavori di montaggio, riparazione e messa in funzione di impianti della durata di massimo 8 giorni, è espressamente escluso per il settore edile. Ciò vuol dire che è previsto l'obbligo di pagare contributi alla BUAK a partire dal primo giorno di distacco.

Le imprese che distaccano o inviano i lavoratori hanno dunque l'obbligo di versare alla BUAK (Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse, cassa austriaca dei lavoratori edili) indennità ferie per ciascun lavoratore che svolga lavori edili ai sensi della BUAG durante tutto il periodo del distacco del lavoratore stesso.

Questi contributi servono al finanziamento del diritto alle ferie per i periodi di distacco in Austria che il lavoratore vanta nei confronti della BUAK secondo le disposizioni di legge.

Il pagamento delle indennità ferie che il datore di lavoro deve versare ogni mese per la mano d'opera distaccata è definito in base alle prime comunicazioni inviate dal datore di lavoro (ai sensi di § 33g par.2 BUAG sono considerate "prime comunicazioni" anche gli avvisi ai sensi dell'AVRAG o dell'AÜG) e/o al risultato delle indagini della stessa BUAK (per es. controlli in cantiere).

REQUISITI DI L'APPLICABILITA' DELLE DISPOSIZIONI DELLA BUAG IN MATERIA DI DISTACCO:

- Un datore di lavoro
- durante un rapporto di lavoro esistente impiega
- temporaneamente in Austria lavoratori che
- abitualmente non svolgono la loro attività in Austria
- per effettuare lavori edili ai sensi della BUAG
- nel quadro di una prestazione lavorativa o di un distacco di manodopera.

Sono inclusi inoltre anche i lavoratori che, pur svolgendo la loro attività abituale in Austria, sono impiegati da un'impresa utilizzatrice avente sede fuori dall'Austria.

L'applicabilità o meno delle disposizioni della BUAG ai lavoratori distaccati in Austria deve essere determinata in base all'attività svolta in Austria.

Alla maturazione di 52 settimane di ferie i lavoratori distaccati hanno diritto a 25 giorni di congedo (30 giorni lavorativi). Il periodo di ferie aumenta fino a 30 giorni (36 giorni lavorativi) se le settimane maturate sono 1150.

Il diritto alle ferie è proporzionale alle settimane maturate durante un anno solare e ai relativi contributi versati alla BUAK dall'impresa utilizzatrice.

PAGAMENTO DELL'INDENNITÀ FERIE:

I lavoratori distaccati acquisiscono il proprio diritto al pagamento delle ferie, che faranno valere direttamente nei confronti della BUAK, in proporzione ai contributi versati dal datore di lavoro. La BUAK eroga l'indennità ferie al prestatore d'opera, previa domanda del datore di lavoro, se le ferie sono state concordate durante il periodo del distacco o nell'arco dei 6 mesi successivi al rientro del lavoratore nel Paese di invio (nel quadro di un rapporto di lavoro in essere con l'impresa distaccante). Allo scadere del periodo di 6 mesi il pagamento avviene a titolo di liquidazione su richiesta del lavoratore.

Nel computo finale delle indennità ferie e delle liquidazioni la BUAK calcola l'importo netto spettante di volta in volta al lavoratore per le ferie in base al diritto previdenziale concretamente applicabile (in base al Regolamento 883/2004 per un periodo di distacco di 2 o massimo 3 anni il diritto previdenziale della sede di lavoro abituale); tale somma è inviata direttamente al lavoratore.

La BUAK tende ad adottare una procedura diretta con i relativi enti competenti all'estero anche per la compensazione dei contributi sociali.

SETTORE FESTIVITÀ INVERNALI

Il 1° luglio 1996 le norme della BUAG sono state estese alle festività invernali. Questo emendamento è stato il risultato di un accordo delle parti sociali sulle misure per il miglioramento dell'occupazione nel corso dell'anno nel settore dell'edilizia.

AMBITO DI APPLICAZIONE LIMITATO

Questa norma riguarda esclusivamente le aziende del settore dell'edilizia e delle costruzioni, le aziende pubbliche e agenzie di lavoro interinale, nel quadro di una cessione di manodopera per attività nel settore edilizio o delle costruzioni.

LE FESTIVITÀ INVERNALI

Ai sensi delle disposizioni del contratto collettivo sono festività invernali il 24.12. e il 31.12 e ai sensi dell'Arbeitsruhegesetz [legge sui periodi di riposo] il 25.12., 26.12., 1.1. e il 6.1. Ai sensi di questa norma però se uno di questi giorni cade di sabato o di domenica non è considerato festivo.

DI COSA SI TRATTA?

Se nei giorni di festività invernali sono alle dipendenze di un'azienda, i lavoratori ricevono dall'impresa un'indennità per lavoro festivo ai sensi della continuità salariale garantita dalla legge. In questo quadro l'azienda vanta nei confronti della BUAK un diritto ad un'indennità per festività salariali.

Questa indennità per festività invernali si calcola come segue:

$$\frac{(\text{salario orario stabilito dal contratto collettivo} + 20\%) \times \text{orario settimanale normale}}{5}$$

Se invece il rapporto di lavoro termina prima o durante le festività invernali, il datore di lavoro non deve pagare nessuna indennità e non riceve nessun rimborso. Il lavoratore invece ha diritto ad una indennità suppletiva per le festività invernali.

AMMONTARE DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ SUPPLETIVA

Requisito per ottenere l'indennità suppletiva per festività invernali è la maturazione di un determinato numero di settimane di ferie nel corso dell'anno solare presso una delle aziende che rientrano nell'ambito di applicazione della normativa su tali festività.

FINANZIAMENTO

Le aziende che ricadono nell'ambito di applicazione della normativa, pagano alla BUAK un contributo giornaliero nei mesi da aprile a novembre.

Anche in questo caso la base per il calcolo del contributo è il salario orario stabilito dal contratto collettivo:

$$\frac{(\text{salario orario del contratto collettivo} + 20\%) \times \text{fattore}}{5}$$

Il fattore necessario per il calcolo (che attualmente è 1,2) è determinato mediante regolamento del Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.

0 - 13 settimane di ferie maturate:	0% indennità
14 - 19 settimane di ferie maturate:	50% indennità
20 - 25 settimane di ferie maturate:	75% indennità
A partire da 26 settimane di ferie maturate:	100% indennità

Il 30% dell'indennità lorda calcolata è versato all'Arbeitsmarktservice. Si detraggono inoltre i contributi sociali e l'imposta sul salario. Il lavoratore riceve l'importo netto che risulta.

PERCEPIMENTO DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ SUPPLETIVA

Una volta ricevuti i dati delle comunicazioni per il mese di gennaio la BUAK procede automaticamente al compenso dei diritti dei lavoratori che avverrà entro il 15 marzo. Premessa per il pagamento è l'avvenuta comunicazione delle coordinate bancarie ai sensi di §29a della BUAG.

SCADENZA DEL DIRITTO ALL'INDENNITÀ SUPPLETIVA

Il diritto all'indennità suppletiva per festività invernali scade trascorsi tre anni dal termine di pagamento. La scadenza si verifica solo nei casi in cui la compensazione non è stata possibile a causa della mancanza delle coordinate bancarie.

Come nel caso della liquidazione, anche nel caso del compenso dell'indennità per festività invernali il lavoratore matura periodi di assicurazione. In questo periodo i diritti al pensionamento anticipato decadono. Tuttavia non ci sono ripercussioni ai fini della riscossione del sussidio di disoccupazione, dato che il 30% della compensazione viene versato all'Arbeitsmarktservice.

SETTORE TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO ("VECCHIO SISTEMA")

Le disposizioni che seguono valgono solo per i lavoratori che hanno maturato uno dei requisiti per avere diritto al trattamento di fine rapporto ai sensi della BUAG entro il 31.12.2015. Negli altri casi i lavoratori sono soggetti alle disposizioni del BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, legge sul regime di previdenza dei lavoratori dipendenti e autonomi).

REQUISITI DA SODDISFARE

Il lavoratore deve innanzitutto soddisfare uno dei requisiti che danno diritto al trattamento di fine rapporto e cioè:

essere stato impiegato continuativamente per 156 settimane (= 3 anni) presso un'azienda oppure

avere maturato almeno 92 settimane di occupazione nell'arco del periodo di 3 anni, nel corso dei quali ha instaurato uno o più rapporti di lavoro con la stessa azienda. Le eventuali interruzioni tra i rapporti di lavoro non devono superare le 22 settimane.

Il requisito dello stesso datore di lavoro è considerato soddisfatto in caso di trasferimento presso un'azienda appartenente alla stessa associazione di imprese o allo stesso gruppo industriale.

MATURAZIONE DI ULTERIORI PERIODI AI FINI DELLA LIQUIDAZIONE

Una volta maturati i diritti di base, tutte le settimane lavorative successive sono calcolate a prescindere dal numero di aziende con cui si instaurano rapporti di lavoro. A condizione che il rapporto di lavoro non termini per cause che annullano il diritto al trattamento di fine rapporto, queste settimane lavorative valgono per il calcolo dell'ammontare del trattamento di fine rapporto. Motivi di risoluzione del rapporto di lavoro che annullano il diritto al trattamento di fine rapporto:

- Licenziamento da parte del datore di lavoro
- Risoluzione anticipata e ingiustificata
- Licenziamento con colpa
- Risoluzione per mutuo accordo tra le parti

ESIGIBILITÀ DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

La domanda per il trattamento di fine rapporto può essere presentata un anno dopo il ritiro dal lavoro nel settore edile a condizione che il lavoratore in questo periodo non abbia ricevuto nessun sussidio di transizione. Il termine di un anno non vale se sussiste una notifica di pensione, in caso di decesso del lavoratore e se il rapporto di lavoro è stato terminato a causa della nascita di un figlio. Regole particolari sono previste in caso di passaggio ad un rapporto di lavoro dipendente e per i lavoratori impiegati presso agenzie di lavoro interinale o aziende miste.

Trattamento di fine rapporto

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I moduli per la domanda sono reperibili presso organizzazioni professionali, alla sede centrale, nelle sedi regionali o nelle agenzie di servizi della BUAk.

CALCOLO DELL'AMMONTARE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

L'ammontare del trattamento di fine rapporto è calcolato in ME (Montasentgelten, compensi mensili) ed aumenta gradualmente a seconda delle settimane di occupazione.

A partire da 156 settimane di occupazione	2 ME
A partire da 260 settimane di occupazione	3 ME
A partire da 520 settimane di occupazione	4 ME
A partire da 780 settimane di occupazione	6 ME
A partire da 1040 settimane di occupazione	9 ME
A partire da 1300 settimane di occupazione	12 ME

Gli ME si calcolano come segue:

Salario mensile
+ 1/12 indennità ferie
+ 1/12 gratifica natalizia
= compenso mensile

Compenso mensile x trattamento di fine rapporto
= indennità di fine rapporto lorda
- 6% imposta sul salario
= indennità di fine rapporto netta

MASSIMALE E RESTRIZIONI

Non è possibile superare il massimale di 12 compensi mensili neanche nel caso in cui il diritto al trattamento di fine rapporto sia stato esercitato più volte.

Se un lavoratore nel corso dei suoi anni di attività matura più volte diritto al trattamento di fine rapporto ai sensi della BUAG, il numero totale di compensi mensili non può superare il numero di mensilità che gli spetterebbe per l'intera vita lavorativa.

Per maggiori informazioni scaricare:

Il modulo di domanda per il trattamento di fine rapporto è scaricabile anche dalla nostra homepage www.buak.at alla sezione [eServices/Downloadservices/Downloads](http://www.buak.at/eServices/Downloadservices/Downloads).

ESEMPI PER IL CALCOLO DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO:

Esempio 1:

In questo caso l'intero periodo lavorativo, che comprende due AV (Arbeitsverhältnis, rapporto di lavoro) ammonta a 10 anni. Per 520 settimane spetta un'indennità di 4 ME. Perciò, dato che ha già ricevuto 3 mensilità, alla presentazione della seconda domanda, il datore di lavoro, riceve soltanto 1 ME. In totale ha ricevuto 4 ME per 520 settimane.

Esempio 1:

1a domanda AV di 5 anni per 260 sett. 3 ME	2nda domanda AV di 5 anni per 260 sett. 1 ME
--	--

Esempio 2:

In questo esempio il lavoratore viene licenziato dal datore di lavoro dopo un periodo di occupazione ininterrotta di 25 anni. Un anno dopo presenta domanda alla BUAK per il trattamento di fine rapporto e riceve 12 ME per 1300 settimane. Successivamente torna a lavorare nel settore edile e ai sensi della BMSVG ricade adesso nel nuovo sistema ("Abfertigung Neu"). Ai sensi della BMSVG può fare nuovamente domanda per il trattamento di fine rapporto. Vedi "Cassa di previdenza aziendale", pag. 29.

SCADENZA DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Ai sensi del § 13g della BUAG il diritto al trattamento di fine rapporto scade se non è esercitato presso la BUAK entro 3 anni dal momento in cui diventa esigibile (dodici mesi dopo il ritiro dal settore edile).

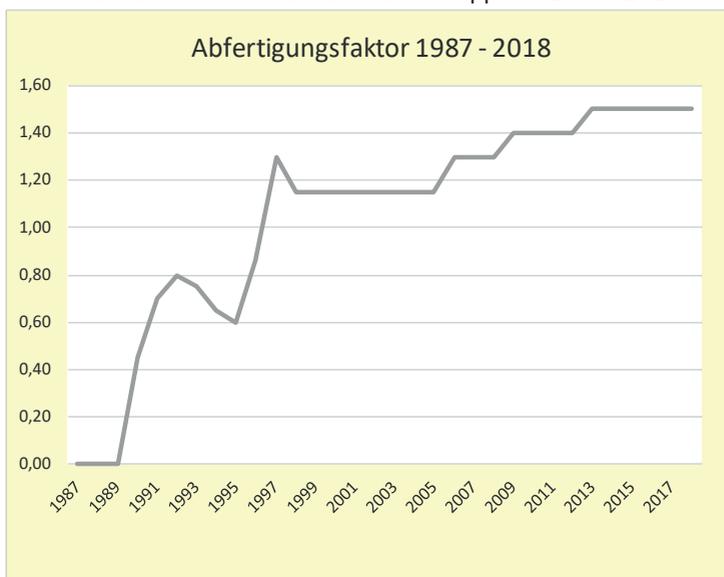
FINANZIAMENTO

A differenza dal settore "Ferie", il settore "Trattamento di fine rapporto" è finanziato sulla base del principio di ripartizione. Il datore di lavoro paga alla BUAK un contributo giornaliero per ogni lavoratore. Tale contributo è calcolato secondo la formula che segue

$$\frac{(\text{salario orario stabilito nel contratto collettivo} + 20\%) \times \text{fattore}}{5}$$

Lo scopo di questo finanziamento è far sì che le entrate coprano le uscite. A questo scopo il fattore di calcolo, che attualmente è 1,5, è verificato ogni anno e, se necessario, il Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz procede al suo adeguamento. Il grafico riportato sotto mostra l'andamento del fattore di calcolo a partire dal 1987; dal grafico si nota che non ci sono stati aumenti nel periodo compreso tra il 1.10.1987 e il 31.12.1989.

Fattore di calcolo del trattamento di fine rapporto 1987 - 2018



SETTORE INTEMPERIE

L'indennità per intemperie è regolata nella BSchEG (Bauarbeiter-Schlechtwetter-Entschädigungsgesetz, legge sul risarcimento dei lavoratori edili in caso di intemperie).

Il pensiero di fondo di questa norma è di ripartire su tutta la comunità il rischio dovuto al cattivo tempo, e quindi i costi che ne derivano, in modo da limitare quanto più è possibile il danno per il singolo. Ai sensi di questa legge federale, il termine "intemperie" indica gli effetti e le conseguenze di fenomeni atmosferici tali da impedire l'inizio e la continuazione del lavoro.

CALDO

Fino ad ora il termine "cattivo tempo" è stato collegato a fenomeni come freddo, pioggia, neve, ecc. A causa delle nuove condizioni (cambiamento climatico) dal 1.1.2013 sono incluse nella definizione „cattivo tempo“ anche anomalie positive di temperatura.

Le ore in cui la temperatura supera i +35°C sono considerate ore di cattivo tempo.

Tre ore consecutive in cui la temperatura supera i 35°C sono equiparate a una giornata di intemperie.

In linea di principio il § 5 (2) della BSchEG prevede l'obbligo di un'attesa di 3 ore sul cantiere (per aspettare un eventuale cambiamento delle condizioni climatiche), ma nel caso del caldo la prescrizione è inutile dato che la temperatura, fino a circa le 21, tende ad aumentare o a rimanere stabile piuttosto che a diminuire.

Occorre chiarire che secondo la BSchEG la facoltà di decidere se lavorare o meno in presenza di intemperie spetta al datore di lavoro.

Una chiara classificazione è disponibile sulla nostra homepage.

www.buak.at informazioni sempre aggiornate



AMBITO DI APPLICAZIONE

Rientrano nell'ambito di applicazione di questa legge federale le aziende dei seguenti settori:

- ingegneria civile inclusa la carpenteria metallica
- costruzioni stradali incluse la costruzione di strade commerciali
- costruzione di ponti ad eccezione della costruzione di ponti in acciaio
- sovrastrutture ferroviarie
- costruzioni in terra
- opere idriche, di imbrigliamento dei torrenti e sistemazione antivalanga
- impianti di combustione
- demolizioni
- falegnameria
- intonacatura
- copertura tetti
- pavimentazione strade
- montaggio e noleggio di ponteggi

Le agenzie di lavoro interinale ricadono nell'ambito di applicazione della BSchEG in riferimento a quei lavoratori la cui attività è regolata dalla normativa sulle ferie.

AMMONTARE DELL'INDENNITÀ PER INTEMPERIE

Qualora l'attività lavorativa sia sospesa a causa delle cattive condizioni atmosferiche, il datore di lavoro deve garantire un'indennità al lavoratore.

Tale indennità è pari al 60% del salario effettivo.

RIMBORSO DEGLI IMPORTI

L'azienda ha la possibilità di richiedere alla BUAK il rimborso dell'indennità per intemperie entro tre mesi dalla scadenza del periodo di liquidazione utilizzando le applicazioni del portale della BUAK stessa.

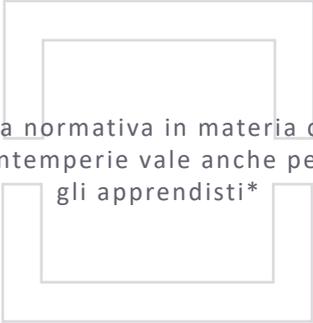
Intemperie

CONTINGENTE ORE

L'indennità massima prevista nel periodo invernale (1° novembre – 30 aprile) è di 200 ore.

Nel periodo estivo (1° maggio – 31 ottobre) l'indennità ammonta a massimo 120 ore.

Le ore non utilizzate nel periodo estivo sono recuperate nel periodo invernale successivo ai fini della concessione dell'indennità per intemperie.



La normativa in materia di intemperie vale anche per gli apprendisti*

CHI DECIDE?

Il datore di lavoro decide, previa consultazione con il consiglio aziendale, se l'attività debba essere interrotta, continuata o ripresa.

PERIODO DI ATTESA

Se il datore di lavoro lo ordina, il lavoratore deve soffermarsi in cantiere per 3 ore (tranne che in caso di caldo) per aspettare il miglioramento delle condizioni climatiche. Presupposto indispensabile è l'esistenza di un riparo adeguato.

ATTIVITÀ ALTERNATIVE

Il lavoratore ha l'obbligo di svolgere in azienda un'altra attività accettabile.

Per questa attività alternativa il lavoratore però non riceve soltanto il 60% ma il 100% del salario effettivo.

*esclusi gli apprendisti che seguono contemporaneamente due tirocini presso due imprese edili, delle quali una non rientra nella normativa in materia di intemperie ai sensi del § 1 della BSchEG (Schlechtwetterentschädigungsgesetzes/Legge sul risarcimento dei lavoratori edili in caso di intemperie).

SETTORE SUSSIDIO DI TRANSIZIONE

Per la gestione del sussidio di transizione è stato inserito un altro settore nella BUAG.

Scopo di questa normativa è colmare con il versamento di un sussidio mensile gli ultimi 18 mesi che precedono l'effettivo inizio della pensione di quei lavoratori con una lunga anzianità che non possono mantenere la propria occupazione fino al raggiungimento dell'età pensionabile.

CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ

Il sussidio di transizione spetta a quei lavoratori che

- al compimento del 58mo anno di età non hanno più un rapporto di lavoro
- subito dopo il percepimento del sussidio di transizione hanno diritto a una pensione (di anzianità, di corridoio o per lavori pesanti),
- al compimento del 40mo anno di età hanno maturato almeno 520 settimane di lavoro nel quadro di uno o più rapporti di lavoro regolamentati ai sensi della buag
- al compimento del 56mo anno di età hanno maturato almeno 30 settimane di lavoro nel quadro di uno o più rapporti di lavoro regolamentati ai sensi della buag.
- dal 01.01.2017: presentare la prova/certificato di almeno 10 ore/unità di almeno 45 minuti ciascuna di riabilitazione.

PROGRAMMA DI RIABILITAZIONE

Per riabilitazione si intendono i trattamenti, il training o le terapie volti a lenire i disturbi fisici e psichici che tipicamente insorgono in collegamento con le attività svolte nel settore edile. La riabilitazione è principalmente utilizzata per il sistema motorio, cardiocircolatorio, delle vie respiratorie e uditivo o anche nei casi di stress psichico.

AMMONTARE E DURATA

L'ammontare mensile del sussidio di transizione è pari a 169,5 volte il salario orario del contratto collettivo che si evince dalla classificazione prevalente per l'impresa utilizzatrice nelle 52 settimane che precedono la cessazione del rapporto di lavoro. In caso di lavoro part-time il sussidio è calcolato in proporzione.

Esempio di un lavoratore a tempo pieno, non specializzato, nel settore delle costruzioni (contratto collettivo prevalente: € 12,09):

€ 12,09 x 169,5 = € 2.049,20 importo mensile lordo

Il sussidio di transizione può essere percepito al massimo per 18 mesi ed è pagato 12 volte all'anno (non sono previsti pagamenti eccezionali)

SOSPENSIONE DEL SUSSIDIO DI TRANSIZIONE

Il sussidio di transizione è sospeso

- nei mesi solari in cui il lavoratore è impegnato in un rapporto di lavoro presso un'azienda soggetta alle disposizioni della buag,
- nei mesi solari in cui esercitando un'altra attività (dipendente o autonoma) si percepisce un reddito che supera la soglia minima
- quando si percepisce un'indennità per ferie non godute o la liquidazione dell'indennità ferie

Il sussidio di transizione termina con il decesso o l'ingresso in pensione del beneficiario. In caso di lavoro nero il beneficiario perde ogni diritto al sussidio di transizione e la BUAK può anche pretendere la restituzione delle somme già versate.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA PER IL SUSSIDIO DI TRANSIZIONE

- Il lavoratore deve presentare la domanda per il sussidio di transizione almeno due mesi prima dell'inizio dei versamenti. Il lavoratore può richiedere il modulo della domanda presso la BUAK se è in possesso dei requisiti necessari.
- Il pagamento dell'importo netto avviene ogni volta a posteriori, il primo del mese successivo a quello della maturazione, sul conto bancario indicato mediante conferma bancaria.

MANCATO ESERCIZIO DEL DIRITTO AL SUSSIDIO DI TRANSIZIONE/ COMPENSAZIONE DI TRANSIZIONE

Lavoratore e azienda ricevono una compensazione di transizione una tantum per la mancata richiesta del sussidio di transizione in quei casi in cui un lavoratore, pur soddisfacendo tutti gli altri requisiti, non eserciti il proprio diritto al sussidio e continui a svolgere la propria attività nel quadro di un rapporto di lavoro regolato ai sensi della buag.

La compensazione di transizione spetta ai lavoratori nati dopo il 1957. Questa compensazione non si può ricevere per i periodi in cui il sussidio di transizione è sospeso.

La compensazione di transizione diminuisce di 5 punti percentuale se il datore di lavoro non presenta in tempo la proroga per il periodo di riferimento valido ai fini del sussidio di transizione (minimo tre giorni lavorativi prima dalla data di decorrenza originaria).

AMMONTARE DELLA COMPENSAZIONE DI TRANSIZIONE

Al lavoratore spetta una compensazione una tantum pari al 35% del sussidio di transizione che gli sarebbe altrimenti riconosciuto. All'azienda spetta una compensazione una tantum pari al 20% del sussidio di transizione che sarebbe altrimenti riconosciuto al lavoratore.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA PER IL COMPENSO DI TRANSIZIONE

La domanda per la compensazione di transizione può essere presentata entro i sei mesi che seguono l'inizio della pensione di anzianità, di corridoio o per lavori pesanti del lavoratore.

DUMPING SOCIALE E DEI SALARI

La LSDB-G (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, legge contro il dumping sociale e dei salari) è entrata in vigore il 01.05.2011. Scopi della LSD-BG sono la tutela dei salari minimi stabiliti dal contratto collettivo austriaco e la salvaguardia di condizioni eque di concorrenza tra le singole imprese. Per raggiungere questi obiettivi con la LSDB-G è stato istituito un sistema istituzionale di controllo dei compensi e le relative competenze sono state affidate agli uffici preposti al controllo (BUAK, Guardia di Finanza, centro di competenza LSD-BG, enti previdenziali).

In seguito, la disposizione fondamentale della legge contro il dumping sociale e dei salari (Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz, LSD-BG) è la fattispecie del reato amministrativo della sottoretribuzione dei lavoratori. Dal 01.01.2017 la disposizione si trova nella nuova legge contro il dumping sociale e dei salari [LSD-BG]. Ma non è punibile soltanto la sottoretribuzione dei lavoratori in sé, ma anche l'elusione dei controlli. Strumenti importanti per la BUAK sono quindi i reati concomitanti come la mancata trasmissione della documentazione salariale. A partire dal 1° gennaio 2015 le multe in questo settore sono state aumentate significativamente.

CONTROLLO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione minima viene controllata ai sensi del (§ 29 LSD-BG). La retribuzione comprende:

- stipendio di base (salario lordo)
- pagamenti straordinari
- integrazioni e indennità (che non sono elencate nel § 49 par. 3 ASVG – legge generale sulla previdenza sociale)

Non sono inclusi:

- rimborsi spese e retribuzioni in natura
- elementi della retribuzione basati su accordi aziendali o sul contratto di lavoro

DOCUMENTAZIONE SALARIALE

Nel periodo di distacco dei lavoratori le aziende con sede in Europa (UE/SEE) devono tenere a disposizione sul posto di lavoro la seguente documentazione necessaria per il controllo del salario:

- Contratto di lavoro o Dienstzettel [scheda dei termini e delle condizioni del lavoro]
- Foglio paga, salari registrati
- Prove di pagamento dei salari o ricevute dei bonifici
- RegISTRAZIONI delle ore di lavoro
- Documentazione relativa alla classificazione salariale

SANZIONI

Sanzioni applicabili per il reato di sottoretribuzione (§ 29 LSD-BG)

- A) SA fronte di un massimo di tre casi di sottoretribuzione, l'ammenda varia
- da 1.000 a 10.000 Euro per ciascun lavoratore,
 - in caso di recidiva da 2.000 a 20.000 Euro,
- B) a fronte di un numero di casi superiore a tre,
- da 2.000 a 20.000 Euro per ciascun lavoratore,
 - in caso di recidiva da 4.000 a 50.000 Euro.

Dal 01.01.2017 gli altri reati sono contemplati nella nuova legge contro il dumping sociale e dei salari (LSD-BG). Sostanzialmente, la legge sanziona sia le violazioni degli obblighi di comunicazione e di messa a disposizione della documentazione, sia svariate azioni volte a eludere gli accertamenti.

CASSA DI PREVIDENZA AZIENDALE (TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AI SENSI DELLA BMSVG)

Il trattamento di fine rapporto nuovo sistema è regolato dalla BMSVG.

Per gestire le procedure relative al trattamento di fine rapporto sono state istituite le BV-Kassen (Betriebliche Vorsorgekassen, casse di previdenza aziendale), che amministrano i contributi versati dai lavoratori per tale liquidazione. La BUAK ha istituito una BV-Kasse il 19.02.2002.

La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH gestisce i contributi di tutti i lavoratori che hanno diritto al trattamento di fine rapporto ai sensi della BMSVG ed offre i propri servizi anche ad aziende e lavoratori autonomi di ogni settore.

QUALI LAVORATORI HANNO DIRITTO AL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO AI SENSI DELLA BMSVG?

- ❑ I lavoratori il cui loro primo rapporto di lavoro nel settore edile (regolato dalla buag) è iniziato dopo il 01.01.2003.
- ❑ Sono soggetti al trattamento di fine rapporto ai sensi della BMSVG al successivo rapporto di impiego, i lavoratori il cui diritto al trattamento di fine rapporto è scaduto o che hanno ricevuto il pagamento dell'indennità ai sensi del vecchio sistema.

COME SI CALCOLA IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO (NUOVO SISTEMA)?

Il datore di lavoro paga alla BUAK un contributo per i suoi dipendenti (vedi trattamento di fine rapporto vecchio sistema).

La parte di questo contributo che spetta al lavoratore ai sensi della BUAG è calcolata e accreditata sul conto del lavoratore.

1,53% del ((salario orario secondo il contratto collettivo+20%) x ore settimanali+16,67%)

5



www.buak.at informazioni sempre attuali

La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH investe i contributi versati in conformità alle disposizioni della BMSVG. I ricavi ottenuti sono accreditati sul conto del lavoratore.

I costi di amministrazione e i pagamenti in contanti della cassa sono detratti dagli accrediti. Se i costi sopra indicati superano il risultato degli investimenti, la cassa paga per lo meno i contributi versati per il trattamento di fine rapporto (capitale garantito).

Il lavoratore riceve informazioni sul conto una volta l'anno alla data di chiusura del bilancio.

DIRITTO AL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Con la maturazione del diritto al trattamento di fine rapporto viene inviato automaticamente un formulario di richiesta.

Al termine di un impiego il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto e può riceverlo con le modalità che seguono:

- pagamento sotto forma di capitale
 - trasferimento nella cassa aziendale della nuova azienda
 - ulteriori investimenti nella BUAK Betrieblichen Vorsorgekasse
 - bonifico dell'indennità maturata
- A a favore di un società di assicurazione come premio una tantum per un'assicurazione pensionistica di cui si deve dimostrare la stipula oppure a favore di una società di assicurazione presso la quale il lavoratore è già assicurato nel quadro del contratto collettivo aziendale.
- B a una cassa pensionistica

I costi amministrativi

Ai sensi della BMSVG le casse di previdenza aziendale hanno il diritto di trattenere fino al 3,5% dei contributi ricevuti ai fini del trattamento di fine rapporto. La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH trattiene solo il 2,2%. Inoltre la cassa trattiene lo 0,4% dei ricavi degli investimenti come compenso per l'attività di gestione del patrimonio. (Ai sensi della BMSVG è possibile una trattenuta dello 0,8%)

Spese in contanti:

Ai sensi della BMSVG commissioni di deposito e altri costi legati all'amministrazione del capitale possono essere addebitati come spese contanti. Negli anni 2003 e 2004 la BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH non ha effettuato nessun addebito. Dal 2005 la cassa addebita per tali costi una quota forfettaria del capitale investito pari allo 0.05%.

PRINCIPIO DI ACCUMULO DELL'INDENNITÀ

Qualora il rapporto di lavoro termini a causa di dimissioni (tranne che nel caso di dimissioni presentate dopo il congedo di maternità o di paternità), licenziamento per colpa o risoluzione anticipata e ingiustificata, o se gli anni contributivi rimanenti sono meno di 3, il lavoratore non può disporre dell'indennità di fine rapporto. Il diritto all'indennità di fine rapporto non è però perduto, ma viene investito ancora nella cassa di previdenza aziendale.

I pagamenti in contanti come le spese bancarie o i costi di un vaglia postale, che vengono in essere nel corso del trasferimento del trattamento di fine rapporto, possono essere compensate e trattenute. La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH tuttavia non addebita i costi di bonifici bancari su conti nazionali o stranieri con BIC/IBAN.

Indennizzo degli enti di assicurazione malattie competenti:

Le casse di previdenza aziendali hanno l'obbligo di versare lo 0,3% dei contributi incassati agli enti di assicurazione malattie competenti come indennizzo per la riscossione dei contributi. Questo obbligo tuttavia non vale per i lavoratori del settore edile dato che la BUAK incassa i contributi per il trattamento di fine rapporto direttamente dalle aziende.

I CORSI DI FORMAZIONE DELLA BUAK

La BUAK Schulungen GmbH è stata fondata nel 2006. Questa società controllata, che è anch'essa al 100% di proprietà della BUAK, offre corsi di formazione sulla BUAG. I corsi, che sono destinati a costruttori edili, contabili, commercialisti ed altri soggetti interessati, sono tenuti da collaboratori esperti della BUAK.

Il nostro impegno è sempre rivolto a garantire la qualità della nostra offerta formativa in modo da soddisfare le aspettative dei partecipanti.

Tutti i corsi di formazione e di sviluppo professionale offerti in questo momento sono visionabili sulla nostra homepage e possono essere prenotati facilmente utilizzando il relativo formulario online.

Buak-Schulungen GmbH
Tel.: +43 (0) 579 579 3500

Per prenotare online
visitare
www.buak-schulungen.at

 +43 (0) 579 579 0

PER NOI LE VOSTRE ESIGENZE CONTANO!

Servizio clienti

Tel DW 5000
Fax DW 95 0 99
Mail kundendienst@buak.at

Cassa di previdenza aziendale

Tel DW 3000
Fax DW 93 0 99
Mail buak-bvk@buak.at

Corsi di formazione BUAK

Tel DW 3500
Fax DW 93 5 99
Mail buak-schulungen@buak.at

ORARI DI APERTURA**Vienna**

Lunedì, Martedì, Sabato
8.00 – 15.00
Mercoledì 8.00 – 18.00
Venerdì 8.00 – 12.00

Tirolo, Carinzia e Stiria

Lunedì - Giovedì
8.00 – 15.00
Venerdì 8.00 – 12.00

Austria Superiore, Salisburgo e**Burgenland**

Lunedì - Giovedì
8.00 – 13.00
Venerdì 8.00 – 12.00

Vorarlberg

Lunedì - Venerdì
8.00 – 12.00

SEDI**Vienna**

1050 Wien
Kliebergasse 1A
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Burgenland

7000 Eisenstadt
Wiener Straße 7
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Salisburgo

5020 Salzburg
Hans-Sachs-Gasse 5
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Austria Superiore

4020 Linz
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16
Fax DW 92 3 99
Mail lo@buak.at

Stiria

8020 Graz
Mohsgasse 10
Fax DW 92 4 99
Mail lst@buak.at

Carinzia

9010 Klagenfurt
Bahnhofstraße 24
Fax DW 92 5 99
Mail lk@buak.at

Tirolo

6020 Innsbruck
Südtirolerplatz 14-16
Fax DW 92 8 99
Mail lt@buak.at

Vorarlberg

6900 Bregenz
Kaiserstraße 27
Fax DW 92 9 99
Mail lv@buak.at

