

## Giurisprudenza

### Responsabilità verso il lavoratore vittima di un infortunio

Sentenza del Tribunale federale del 5 maggio 2011 (4A.132/2010)

Nell'ambito della sua attività lavorativa, il lavoratore Y. era incaricato di utilizzare una pressa per la carta, per la quale il datore di lavoro non aveva delle istruzioni scritte, fornendo però una formazione orale. La macchina era peraltro provvista di sistemi di sicurezza che ne interrompevano immediatamente il funzionamento in caso di operazioni errate. Nel corso di una giornata di lavoro del settembre 1998, il dipendente Y. era intento ad operare con la pressa: nel tentativo di liberare il meccanismo da un inceppamento il braccio gli è stato preso nell'ingranaggio e in sostanza ha subito l'amputazione di tutte le dita della mano destra. Il caso è immediatamente stato assunto dalla SUVA, che ha inizialmente versato le indennità giornaliere di perdita di guadagno e ha in seguito riconosciuto al lavoratore una rendita d'invalidità LAnf del 60%. D'altro canto è stata valutata l'ulteriore responsabilità del datore di lavoro nei confronti del suo dipendente: infatti il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute fisica e psichica del lavoratore nell'ambito della sua attività lavorativa, secondo il principio legale posto dall'art. 328 CO. Si tratta di una responsabilità contrattuale che deriva dall'esistenza stessa del contratto di lavoro. In generale il lavoratore deve essere adeguatamente istruito per l'attività lavorativa che deve svolgere, segnatamente per quanto riguarda anche l'utilizzo degli strumenti di lavoro e per i rischi connessi con la sua attività. A maggior ragione, se l'attività prevede l'utilizzo di macchinari complessi e la cui manipolazione è considerata rischiosa, il datore di lavoro deve provvedere a un'adeguata istruzione a favore del lavoratore. Anche la manutenzione dei macchinari rientra tra gli obblighi del datore di lavoro connessi con la protezione della salute del lavoratore. In concreto il datore di lavoro non disponeva e non forniva istruzioni scritte ai suoi lavoratori, limitandosi ad impartire loro una formazione in forma verbale. Inoltre non aveva fatto fronte a una panne del sistema di sicurezza della macchina, che infatti non si era bloccata nel momento in cui il braccio del lavoratore era stato risucchiato nel meccanismo, permettendo ai lavoratori di continuare l'attività senza avvertirli della lacuna nel sistema di sicurezza. Peraltro nessun avviso scritto sul funzionamento del macchinario era affisso sul luogo di lavoro. A carico del datore di lavoro è stata riconosciuta una colpa grave e quin-

## A gentile richiesta Meno vacanze se inabile al 50%?

«La riduzione legale del diritto alle vacanze può avvenire anche nei confronti di un lavoratore che presenta un'inabilità parziale al lavoro del 50%. In tal caso come vanno computati i termini previsti dalla legge?»

Il diritto minimo alle vacanze e l'eventuale sua riduzione sono regolati dalla legge, secondo la quale se nel corso di un anno di lavoro il lavoratore è impedito per propria **colpa** di lavorare complessivamente per più di un mese, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro. Se l'impedimento non dura complessivamente più d'un mese nel corso d'un anno di lavoro ed è causato da motivi inerenti alla persona del lavoratore, come malattia, infortunio, adempimento d'un obbligo legale, esercizio d'una funzione pubblica o congedo giovanile, **senza che vi sia colpa** da parte sua, il datore di lavoro non ha diritto di ridurre la durata delle vacanze. Infine il datore di lavoro non può neppure ridurre le vacanze di una lavoratrice che, causa gravidanza, è impedita di lavorare per due mesi al massimo o ha fruito del congedo di maternità ai sensi della legge del 25 settembre 1952 sulle indennità di perdita di guadagno (cfr. art. 329b CO).

La legge pone pertanto tre distinti casi, con differenti periodi di franchigia, riferiti ai motivi dell'assenza dal lavoro: per le assenze dovute a colpa del lavoratore, la riduzione si applica per ogni mese completo di assenza già dal primo mese, mentre se non v'è colpa del lavoratore il diritto alle vacanze può essere ridotto solo dal secondo mese completo di assenza. Un caso ancora a parte è quello legato alla gravidanza e al conseguente parto, le cui assenze non possono essere cumulate con gli altri tipi

di una responsabilità per il danno subito dal lavoratore. Spetta però al dipendente, vittima dell'infortunio, dimostrare l'entità del danno.

Da segnalare che il datore di lavoro aveva invocato, a torto, il beneficio dell'abrogato art. 44 LAnf che limitava la responsabilità verso il lavoratore solo ai danni per gli infortuni provocati intenzionalmente o per colpa grave. Tale privilegio è stato tolto con l'entrata in vigore della LF sulla parte generale delle assicurazioni sociali; attualmente il datore di lavoro è responsabile anche in caso di colpa lieve o media.

Sulla sicurezza sul lavoro: 3.2.6.2

Sulla responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio: manuale 3.2.6.2.10

di assenza ai fini della riduzione del diritto alle vacanze. La legge non pone pertanto delle ulteriori condizioni al riguardo della riduzione del diritto alle vacanze per i casi di inabilità parziale al lavoro, rispettivamente di assenza parziale dal posto di lavoro, essendo essi da valutare secondo il sistema ordinario legale. Il principio che si applica è sempre il medesimo, limitandosi la legge a prevedere il computo complessivo delle assenze, anche qualora queste non sono integrali poiché provocate ad esempio da uno stato di inabilità parziale al lavoro. La legge permette infatti di procedere alla riduzione del diritto alle vacanze in presenza di periodo completi di assenza dal lavoro, la cui franchigia iniziale diverge a dipendenza dell'esistenza o meno di una colpa da parte del lavoratore, rispettivamente dello stato di gravidanza o del beneficio del congedo di maternità.

In definitiva, anche le assenze dovute ad inabilità parziale al lavoro, danno luogo alla riduzione del diritto alle vacanze, se **complessivamente** raggiungono le soglie previste dalla legge: nel caso di un'inabilità al lavoro parziale del 50% le assenze per malattia dovranno cumulativamente raggiungere i due mesi completi di lavoro per poter procedere alla relativa riduzione, di modo che il periodo di riferimento sarà doppio rispetto a quello di un'assenza integrale dal lavoro. A titolo di esempio: un'assenza di cinque mesi al 50% sarà pertanto considerata come un'assenza completa di due mesi e mezzo ai fini della riduzione del diritto alle vacanze. Nelle situazioni di parziale inabilità al lavoro, determinante è quindi il cumulo effettivo dei mesi completi di assenza per la corretta applicazione dell'eventuale riduzione, da parte del datore di lavoro, del diritto alle vacanze nei confronti del lavoratore.

Costantino Delogu, avvocato

Sulla riduzione del diritto alle vacanze: manuale 3.2.4.2

#### Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss  
Redattore capo: Lorenza Hofmann  
Ha collaborato: Costantino Delogu  
Si ringrazia: Giancarlo Cotti

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
Redazione:lorenza.hofmann@boss-editore.ch  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-lavoro.ch

## Editoriale

Estate, tempo di vacanze individuali o aziendali, tempo di riposo per rigenerarsi. Ampio spazio in questa edizione a questo momento del rapporto professionale per soffermarci su alcuni aspetti dell'obbligo/diritto alle vacanze nell'ottica del datore di lavoro e del lavoratore.

I principi generali sono noti: almeno quattro settimane all'anno, di cui due consecutive in un periodo stabilito dal datore di lavoro conciliando i desideri del dipendente con gli interessi aziendali. Le particolarità, tante e diverse, possono essere di gestione controversa: legate a nuovi modi di lavorare; conseguenti a cambiamenti culturali nell'usufruire del tempo di lavoro, libero e del riposo oppure a esigenze personali, familiari o sociali del lavoratore o della lavoratrice; talvolta attinenti a situazioni conflittuali, per esempio a violazioni del dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro.

Ci è sembrato utile approfondire la nozione di riposo che, a dipendenza della professione svolta, può essere maggiormente orientato al recupero di energie fisiche o mentali e alla ricerca di un equilibrio psico-fisico rigenerante, scopo ideale di ogni vacanza, ma anche obiettivo squisitamente soggettivo.

È possibile ridurre il diritto alle vacanze? E se sì, in quali situazioni? Nella rubrica *A gentile richiesta* ulteriori informazioni, partendo da un caso concreto.

E sulle vacanze, in settembre, un *Seminario Lavoro* approfondirà definizione e obiettivi, diritto alle vacanze e loro durata, conseguenze per l'impossibilità di beneficiare delle vacanze e problematiche collegate con la fine del rapporto di lavoro.

Lorenza Hofmann

#### All'interno:

- **L'ALCP, nove anni dopo** / Informazioni  
- **Il capitale umano** / Filo da torcere  
- **Sicurezza e responsabilità** / Giurisprudenza

## Il momento delle vacanze tra obblighi e libertà

di Costantino Delogu, avvocato



Il periodo delle vacanze per un lavoratore non è svincolato dal suo contratto di lavoro, bensì ne è ampiamente influenzato, visto che il momento in cui goderle è determinato e fissato dal datore di lavoro (quantomeno questa è la competenza formale che la legge gli attribuisce), l'obiettivo è riposarsi e poter così recuperare le forze perdute con il lavoro ed infine il salario rimane un diritto acquisito che il datore di lavoro deve rispettare. Le vacanze sono un momento particolare del rapporto professionale, dove il datore di lavoro deve continuare a pagare il salario al lavoratore senza poterne però esigere la prestazione professionale; la legge prevede d'altro canto che il lavoratore non è libero di fare ciò che vuole, ma ha l'obbligo di perseguire e raggiungere l'obiettivo del riposo, pena la perdita del diritto al salario durante le vacanze.

Il legislatore, vista l'infinita diversità delle situazioni, dei lavori, dei lavoratori e delle loro passioni, ha evidentemente ommesso di indicare in che modo il riposo può o deve essere raggiunto: si tratta di una valutazione che dipende in modo esclusivo dalle circostanze concrete di ogni singola situazione e persona.

Secondo una delle possibili definizioni le vacanze rappresentano il diritto del lavoratore all'interruzione del tempo di lavoro per un periodo prolungato, continuato e remunerato, che non necessità di lavoro compensativo, la cui durata e momento sono fissati in anticipo, durante il quale il lavoratore deve potersi effettivamente rimettere dalle fatiche accumulate durante il lavoro, disponendo della libera scelta di come utilizzare il tempo, nei limiti del suo dovere di fedeltà nei confronti del datore di lavoro. Nel rigore legale è tuttavia il datore di lavoro che ha la facoltà e la com-

petenza, a dipendenza dell'attività aziendale e dei suoi ritmi e necessità, di fissare il momento in cui il lavoratore potrà godere delle sue vacanze, dovendo limitarsi a rispettare l'incombenza legale di dover tenere debitamente conto delle esigenze personali, familiari, sociali del lavoratore (si pensi ad esempio alla situazione del lavoratore con famiglia, padre di bambini in età scolare che dovrebbe poter beneficiare del periodo di vacanza in concomitanza con le vacanze scolastiche). Inoltre, nel corso dell'anno di servizio cui fanno riferimento le vacanze, almeno due settimane consecutive di riposo devono essere concesse.

La libertà del lavoratore è pressoché totale nella scelta di come disporre del suo tempo libero durante le vacanze, dovendo però sempre muoversi nel solco del principio del riposo: in definitiva il lavoratore può fare tutto ciò che vuole nella misura in cui non venga messo a repentaglio l'obiettivo del riposo e, anzi, rimettersi in forze sia lo scopo di ogni sua attività.

A fronte del fatto che il risultato del riposo e del recupero delle forze è una componente estremamente soggettiva, diviene arduo stabilire in taluni casi se il modo in cui il lavoratore occupa le sue vacanze sia effettivamente riposante secondo il diritto del lavoro oppure si ponga in conflitto con il suo dovere di fedeltà verso il suo datore di lavoro. Proprio perché i lavori sono estremamente differenti, come detto, ogni situazione deve essere valutata per se stante, essendo necessario il riposo fisico in alcuni casi, quello mentale in altri ed infine la riconciliazione psico-fisica in altri. In concreto per un lavoratore che è estenuato dall'attività intellettuale, la vacanza potrà essere salutare nella misura in cui gli permette di riposare la mente sebbene sia estremamente affaticante dal punto di vista fisico; la medesima cosa non si potrà invece dire ed ammettere per un lavoratore con mansioni di mera fisicità e forza,

## Libera circolazione delle persone, nove anni dopo

Il settimo rapporto dell'Osservatorio federale sulla libera circolazione delle persone fra Svizzera e UE, pubblicato a fine maggio, fa il punto a nove anni dall'entrata in vigore dell'ALCP:

- le imprese hanno attinto alle nuove possibilità di reclutamento di manodopera proveniente dall'UE/AELS;
- l'apertura del mercato del lavoro ha favorito lo sviluppo economico e la crescita demografica rafforzando la piazza economica svizzera;
- le ripercussioni negative dell'immigrazione sulla manodopera indigena sono rimaste alquanto limitate ma la loro evoluzione continuerà a essere monitorata.

Il capo della Direzione del lavoro della Seco, Serge Gaillard, commenta sul sito [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > attualità: «Durante questo periodo, l'ALCP è stato favorevole all'immigrazione in Svizzera e ha pure reso più dinamica la creazione d'impieghi di qualità nel nostro paese, rafforzando la piazza economica. Gli effetti negativi dell'accordo sulla popolazione attiva indigena sono rimasti limitati. Solo l'evoluzione dei salari dei lavoratori altamente qualificati sembra essere stata un po' frenata dalla forte immigrazione. Ciò non ha impedito la crescita dei salari di questa fascia di popolazione attiva in una misura superiore alla media. I lavoratori degli stati terzi scarsamente qualificati hanno eventualmente risentito l'impatto della concorrenza proveniente dagli stati UE/AELS. Ciononostante, il loro tasso di attività era già relativamente basso prima dell'introduzione della libera circolazione delle persone. L'integrazione di questi la-

voratori sul mercato del lavoro deve ancora essere imperativamente migliorata». Con un saldo di 67'000 persone, sul lungo periodo l'immigrazione netta è rimasta elevata e riflette lo sviluppo economico; si è trattato soprattutto di persone qualificate o altamente qualificate (il 51% con un titolo di livello terziario); dal 2002, il 58% circa dell'immigrazione netta proviene dall'area UE/AELS; con l'estensione nel 2006 della libera circolazione delle persone agli Stati dell'UE-8 è cresciuta l'immigrazione proveniente dall'Est europeo (nel 2010, pari al 6% del saldo migratorio). Secondo l'Osservatorio, l'immigrazione ha rafforzato la congiuntura durante la recessione grazie al suo effetto positivo sui consumi e sugli investimenti nel settore della costruzione. L'aumento dei frontalieri è stato superiore alla media in particolare nell'Arco giurassiano, nella regione del Lemano e in Ticino; questa crescita è stata particolarmente importante per il personale a prestito. «Le regioni dove l'impiego di frontalieri ha conosciuto una forte progressione hanno pure registrato – fra il 2001 e il 2008 - una crescita dell'impiego superiore alla media – commenta Serge Gaillard – che non sarebbe stata possibile sulla base della sola popolazione locale».

L'impatto dell'ALCP ha delle conseguenze positive anche per le assicurazioni sociali del primo pilastro: l'immigrazione ha rallentato l'invecchiamento della popolazione e alimentato le casse di AVS/AI/PG/PC. «Oggi – osserva Serge Gaillard - i lavoratori provenienti dall'UE/AELS versano più contributi alle assicurazioni sociali di quanto ne beneficiano in prestazioni».

Uno studio della *Forschungsstelle für*

*Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI)* dell'Università di Basilea giunge alla conclusione che l'ALCP non ha prodotto alcun effetto rilevante sui salari e la disoccupazione della popolazione attiva svizzera. Una pressione salariale al ribasso è statisticamente documentata solamente per la manodopera straniera scarsamente qualificata proveniente da Paesi non appartenenti allo spazio UE-17/AELS. «Le misure accompagnatorie – commenta Serge Gaillard – hanno permesso un controllo dei salari minimi previsti dai contratti collettivi di lavoro. Nonostante il numero delle infrazioni constatate non sia trascurabile, si può affermare che i controlli e i salari minimi previsti dai CCL hanno permesso di evitare un certa pressione sui bassi salari».

### Clausola di salvaguardia

Nel 2011 non verrà applicata la clausola di salvaguardia prevista dall'ALCP a seguito della soppressione dei contingenti per i cittadini dell'UE-17/AELS. Tra il 1° giugno 2010 e il 30 aprile 2011 sono stati complessivamente emessi 48'500 permessi di dimora ossia 4'649 in più rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (da giugno 2009 ad aprile 2010) e 49'121 permessi di breve durata (+2'291) ai lavoratori provenienti da Stati UE-17/AELS. Il numero di permessi di dimora e di soggiorno non ha superato del 10% la media di quelli rilasciati nel corso dei tre anni precedenti e pertanto la Svizzera non ricorgerà alla clausola di salvaguardia.

(red.)

*Sull'ALCP: manuale 2 BIL*

*segue da pag. 1→*

il quale dovrà invece tendenzialmente focalizzarsi su una vacanza dove il recupero delle forze fisiche è essenziale. Vi sono poi ancora differenze legate alla singola e specifica persona del lavoratore e alla sua predisposizione costituzionale alla fatica o al riposo, siano essi di carattere fisico, psichico o misto.

La valutazione dell'effettivo riposo conseguito dal lavoratore e quindi in generale del rispetto degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro (che possono quindi essere considerati, per alcuni versi, immanenti anche durante le vacanze) non può essere effettuata in modo astratto dalle particolarità del caso. In definitiva nel difficile, talvolta impossibile, esame dell'effettivo rispetto da parte del lavoratore dei suoi

doveri, il datore di lavoro dovrà limitarsi ad intraprendere iniziative solo di fronte a gravi e manifeste violazioni dell'obbligo di riposarsi. Infatti unicamente di fronte a palesi mancanze da parte del lavoratore, quali, ad esempio, lavoro remunerato per terzi, il datore di lavoro potrà evidentemente contestare al lavoratore di non aver sfruttato come dovuto il periodo delle vacanze ed arrivare sino a negare il pagamento del salario loro afferente o a richiederne la restituzione. Si tratta infatti di un atto estremamente incisivo che tende ad incrinare, forse anche irrimediabilmente, il buon rapporto di lavoro, la serena relazione tra datore di lavoro e lavoratore, ed in generale la reciproca fiducia che connota nel suo complesso il contratto

di lavoro. In assenza quindi di un manifesto uso abusivo del tempo consacrato alle vacanze, è necessario riconoscere al lavoratore la libertà di gestire il suo diritto al tempo libero durante le vacanze, senza fissare paletti che rischiano di restringere eccessivamente il campo della libera scelta del lavoratore e quindi di pregiudicare già di principio l'obiettivo del riposo a causa della mancanza di serenità da parte del lavoratore, che si sentirebbe costretto e limitato laddove dovrebbe essere invece tendenzialmente libero.

*Sulle vacanze: manuale 3.2.4, 8.V prom  
Inoltre: Seminario Lavoro del 21 settembre 2010 (cfr. <http://www.boss-editore.ch/seminari11.asp>)*

## FILO DA TORCERE nell'amministrazione del personale L'importante è valorizzare il capitale umano!



**Giancarlo Cotti**, dopo esperienze dirigenziali in Svizzera e all'estero, da vent'anni è titolare di **Assofi-**

**de SA**, agenzia immobiliare con sede a Locarno che occupa 31 dipendenti. Ha sviluppato un concetto di gestione delle risorse umane proprio ad **Assofi de SA** e un servizio fiduciario di amministrazione del personale per terzi, ditte e piccoli artigiani.

Giancarlo Cotti: «Il rapporto di lavoro con i nostri dipendenti è regolato da **contratti individuali** e dal **regolamento interno** che abbiamo voluto con orientamento sociale. Offriamo una certa flessibilità, gratifiche e bonus a fine anno. Il nostro punto forte? La formazione continua del team. **Assofi de SA** investe ogni anno il 2.5% della cifra d'affari per lo sviluppo del personale, ossia ogni dipendente beneficia di circa 50 ore all'anno di formazione. Nel nostro settore, lo **sviluppo del personale** è indispensabile per garantire qualità e professionalità alla nostra clientela che ci affida la gestione di attività o proprietà. In assenza di una formazione di base specifica per il settore fiduciario, incontriamo un primo problema nel **reclutamento**: assumiamo persone disposte ad aggior-

narsi costantemente, a perfezionarsi per ottenere attestati e diplomi federali (formazioni in genere serali), a seguire formazioni specializzate offerte dalla SUPSI e dall'Istituto di formazione delle professioni fiduciarie (presso il Centro studi bancari).»

Diritto/dovere alla formazione continua: ma a quali condizioni? «Nei contratti di lavoro individuali, in caso di disdetta, non prevediamo penali per aver goduto di corsi di formazione finanziati dal datore di lavoro. Siamo flessibili anche per quanto riguarda il tempo di lavoro e di formazione: per esempio, se il dipendente segue un corso fuori dagli orari di lavoro, si trova un accordo che soddisfi entrambe le parti.»

Giancarlo Cotti è il primo a seguire corsi di aggiornamento sul diritto del lavoro (i Seminari Lavoro della Boss Editore) e di orientamento psicologico per una gestione delle risorse umane «rispettosa dei diritti e dei doveri del dipendente, sociale e costruttiva per la qualità dell'ambiente di lavoro e dei servizi che **Assofi de SA** offre a terzi.»

Situazioni particolarmente problematiche che le hanno dato filo da torcere? «Purtroppo ho anche dovuto affrontare dei **licenziamenti**. Scoperto che un'impiegata faceva la cosiddetta "cresta" su spese correnti gestite in contanti, seppur confrontato con **sottrazioni di poco conto**, ho comunque deciso di troncare il rapporto di lavoro

anche in considerazione del fatto che tale provvedimento avrebbe potuto essere utile alla ragazza per correggere il suo comportamento. Fatto più grave: ho ravvisato una **sottrazione di una certa entità** effettuata da un impiegato che avevo assunto per il tramite di un'agenzia di collocamento. Ho scoperto che aveva da poco scontato fuori cantone due anni di detenzione per reati patrimoniali e che il collocatore non aveva verificato il casellario giudiziario del candidato. Non mi restava che denunciare e licenziare il dipendente e avviare una causa per risarcimento danni con l'agenzia di intermediazione di personale. Un altro caso: ci siamo separati di comune accordo da due giovanissime impiegate che perturbavano l'ambiente di lavoro con i loro atteggiamenti rivendicativi.»

Giancarlo Cotti conclude: «Sono convinto che dare **valore all'essere umano** sia fondamentale per la sopravvivenza e la crescita di ogni azienda.»

Intervista a cura di Lorenza Hofmann

*Sul reclutamento di personale: manuale 1.2*

*Sullo sviluppo del personale: manuale 1.4*

*Sulla formazione continua: manuale 1.8*

## Costi amministrativi del secondo pilastro

Nel secondo pilastro amministrare 100 franchi di capitale costa mediamente 56 centesimi. È quanto rende noto l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS a seguito di uno studio commissionato all'ufficio di consulenza sangallese «c-alm AG». Nella contabilità degli istituti di previdenza e nella statistica delle casse pensioni è visibile solo un quarto di queste spese. Nella contabilità le casse pensioni registrano le spese per l'amministrazione generale, il marke-

ting, la pubblicità e l'amministrazione del patrimonio; non sono invece visibili le spese che non vengono fatturate agli istituti di previdenza, come per esempio le spese sostenute per investimenti collettivi.

I costi per l'amministrazione del patrimonio variano da una cassa all'altra, dallo 0.15% all'1.86% del capitale di previdenza. Sulla base della media dello 0.56%, l'amministrazione del patrimonio – pari a 698 miliardi di

franchi (2009) - costa 3.9 miliardi di franchi.

Secondo l'UFAS questi costi sono valutati circa quattro volte superiori a quelli dichiarati come tali nella contabilità degli istituti di previdenza, nella statistica delle casse pensioni e nei conti d'esercizio delle compagnie di assicurazione sulla vita; per migliorare gli istituti di previdenza hanno già gli strumenti, senza nuove prescrizioni legali.

**NUOVO** su [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch) > area clienti

l'archivio elettronico di *Newsletter Lavoro* con modalità di ricerca  
Dimenticato o perso il codice cliente? Scrivete a [info@boss-editore.ch](mailto:info@boss-editore.ch)