

## A gentile richiesta

### Le indennità per malattia devono essere uguali per tutti?

*Nella nostra azienda sono previste le stesse regole per il trattamento delle indennità per malattia per tutti i dipendenti. È possibile differenziare i contratti a seconda della categoria alla quale appartiene il collaboratore (amministrazione, produzione, commerciale) o per livelli (quadri, operai)?*

Il diritto del dipendente di ricevere il salario anche quando non presta l'attività lavorativa durante un periodo di inabilità, solitamente per malattia, è ancorato all'art. 324a CO.

Tale norma prevede che il datore di lavoro ha l'obbligo di farsi carico per un certo periodo di remunerare il lavoratore malato o altrimenti inabile al lavoro per motivi inerenti la sua persona e non imputabili a sua colpa. Per stabilire la durata di tale obbligo in Canton Ticino si applica la Scala bernese rapportata alla durata del rapporto di lavoro (art. 324a cpv. 1 CO).

La legge prevede che le parti – solitamente il datore di lavoro – stipulino un'assicurazione malattia collettiva che si assuma il rischio legato alla perdita di guadagno durante il periodo di inabilità (art. 324a cpv. 4 CO).

La legge regola tale aspetto nell'ambito del contratto individuale di lavoro e quindi focalizzandosi sul rapporto contrattuale tra un lavoratore e l'azienda e non prevede che se l'azienda

stipula un'assicurazione malattia collettiva per il versamento d'indennità per la perdita di guadagno, essa debba essere a beneficio di tutti lavoratori. La parità di trattamento d'altro canto non consente che il datore di lavoro tratti in modo diverso dipendenti che si trovano in una situazione simile, quantomeno nell'ambito delle prestazioni discrezionali dell'azienda.

Secondo il Tribunale Federale il principio della parità di trattamento non comporta comunque un obbligo di uguaglianza assoluta, ammettendo che vi possono essere delle differenze se giustificate da motivi ragionevoli e pertinenti. Si noti tuttavia che gli Accordi bilaterali tra Svizzera e UE non ammettono che vi siano differenze tra i lavoratori basate sulla provenienza da uno Stato contraente (non potendo quindi categorizzare i lavoratori in frontalieri e indigeni al fine di creare delle differenze nelle clausole contrattuali).

Secondo l'art. 324a cpv. 4 CO l'assicurazione malattia collettiva è un sistema equivalente all'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario secondo il regime legale, per cui per il lavoratore almeno teoricamente, i due sistemi dovrebbero configurare due soluzioni equivalenti. In tal senso il dipendente che riceve il salario dal datore di lavoro è messo, secondo il principio di equivalenza, nella stessa situazione del lavora-

tore che è invece al beneficio delle prestazioni d'assicurazione.

Nell'ambito dell'assicurazione malattia collettiva è quindi possibile differenziare i lavoratori o le diverse categorie di essi che vi sono assoggettati o meno, rispettivamente differenziare le condizioni di assicurazione tra le diverse popolazioni di lavoratori (dirigenti, amministrazione, produzione, servizio esterno). Da un punto di vista dell'opportunità amministrativa è certamente più agevole, ma non dovuto, che i dipendenti di una medesima categoria di lavoratori, siano tutti assicurati e lo siano alle medesime condizioni. Può invece essere possibile prevedere che per determinate categorie di lavoratori non vi sia un'assicurazione malattia collettiva, assumendosi dunque il datore di lavoro l'obbligo (e il rischio) di pagare il salario in caso di inabilità al lavoro, o ancora che le condizioni dell'assicurazione siano differenti fra le categorie di lavoratori.

Tali aspetti dal punto di vista pratico sono chiariti nei contratti di lavoro e soprattutto con l'istituto assicuratore con il quale vengono stipulate le polizze d'assicurazione malattia collettiva.

Costantino Delogu, avvocato

*Parità di trattamento: Manuale 2BIL.22.2*

*Il salario e le sue diverse forme: Manuale 3.2.1.1*

## Giurisprudenza

**Responsabilità dell'amministratore di una società anonima per mancato pagamento dei premi dell'assicurazione giornaliera perdita di guadagno** - Sentenza del Tribunale federale del 12.01.2015 (DTF 141 III 112)

Un lavoratore è assunto come ispettore delle pulizie da una società anonima. Il contratto di lavoro prevede, in caso di malattia, le tipiche prestazioni di un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia secondo la legge del contratto di assicurazione.

Il lavoratore si ammala e diviene inabile al lavoro al 100%. Il datore di lavoro non aveva pagato i premi dell'assicurazione e quest'ultima si rifiuta di pagare le indennità giornalieri al lavoratore. Il rapporto di lavoro termina. La società anonima fallisce e il lavoratore presenta un'azione in responsabilità contro i due amministratori della società anonima per un importo di circa CHF 38'000.-.

Il Tribunale Federale (TF) spiega che quando il datore di lavoro stipula un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia si tratta di una stipulazione per altrui perfetta. Il datore di lavoro (stipulatore) conclude un contratto con un'assicurazione (promettente), in favore del lavoratore (beneficiario). Il datore di

lavoro paga i premi all'assicurazione e riceve le indennità giornaliere che sono però un diritto a favore del lavoratore. Quest'ultimo può infatti avvalersene direttamente contro l'assicurazione sulla base dell'87 LCA.

Quando il datore di lavoro non rispetta la convenzione derogatoria (324a/CO), omettendo di concludere il contratto con l'assicurazione o di pagare i premi, il lavoratore può, con un'azione in responsabilità contrattuale (art. 97 CO), far valere un danno contro quest'ultimo equivalente alle prestazioni perse. Il TF afferma che l'azione contro il datore di lavoro non esclude che il lavoratore possa agire contro gli amministratori della società in seguito a un loro atto illecito sulla base dell'art. 41 CO.

Nella fattispecie, sia la società sia il lavoratore hanno subito un danno diretto dovuto al comportamento negligente degli amministratori. Il lavoratore ha subito un danno in quanto i premi trattenuti dal salario relativi all'assicurazione perdita di guadagno sono stati utilizzati per altri fini. La società stessa ha subito un danno diretto in quanto si è impoverita a causa del comportamento illecito degli amministratori (il passivo è aumentato a seguito dell'obbligazione di riparare il pregiudizio al lavoratore). Ipoteticamente sussiste dunque un concorso tra due

azioni legali che non ha rilevanza in quanto la società nel frattempo era comunque fallita e non aveva presentato azioni contro gli amministratori. Il TF ha dunque confermato la decisione delle istanze precedenti e condannato i due amministratori in solido al pagamento del danno subito dal lavoratore.

Sharon Guggiari Salari, avvocato

*Responsabilità dell'amministratore: Manuale 3.12*

### IMPRESSUM

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

Editore: Robert Boss

Responsabile Newsletter:

Elisabetta Bacchetta

Hanno collaborato: Filippo Celio, Stefano Rizzi, Costantino Delogu, Sharon Guggiari Salari.

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa

tel. +41(0)91 600 93 03

fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: redazione@boss-editore.ch

Amministrazione: info@boss-editore.ch

© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS  
B  
conoscenza applicata

Febbraio 2016

## Editoriale

Come si diventa buoni amministratori? Secondo Filippo Celio, consulente aziendale, le parole chiave sono esperienza e competenze. La sua intervista è ricca di preziosi consigli per chi è chiamato ad amministrare un'azienda. Si tratta di un compito complesso che necessita di una formazione continua di alto livello, fruibile ora anche in Ticino. Nel 2016 si terranno infatti tre seminari rivolti a membri di Consigli di Amministrazione: "Chiavi di successo e sfide in un CdA", "Leadership e ruolo del CdA" e "Il CdA e la Direzione: compiti e responsabilità".

Ve ne diamo una dettagliata presentazione a pagina 3. In questi eventi sottolineiamo la presenza di Boss Editore, nei primi due come partner, nel terzo in veste di organizzatore. In questo numero dedicato ai CdA non poteva mancare una voce autorevole istituzionale. Abbiamo allora dato la parola a Stefano Rizzi, direttore della Divisione dell'Economia, che ci spiega che cosa il Cantone mette in campo a sostegno dell'imprenditoria ticinese. Rimaniamo in tema nella rubrica "Giurisprudenza" dove, grazie alla spiegazione dell'avvocato Guggiari Salari, una volta di più si pone l'accento sulle responsabilità degli amministratori di una società nella quale non sono stati pagati i premi dell'assicurazione per perdita di guadagno. Alla cassa saranno chiamati proprio loro.

Infine con "A gentile richiesta" l'avvocato Delogu riflette sull'eventualità di stipulare contratti per indennità di malattia differenziati a seconda della categoria alla quale appartiene il collaboratore.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Un Cantone che punta sull'innovazione e la ricerca**
- **Le indennità malattia devono essere uguali per tutti? / A gentile richiesta**
- **Se l'amministratore non paga i premi dell'assicurazione per perdita di guadagno / Giurisprudenza**

## Consigli di Amministrazione sotto la lente Strategie imprenditoriali: la carta vincente della pluralità

*Intervista a Filippo Celio, consulente legale e aziendale*

**Nell'immaginario comune diventare membro di un Consiglio di Amministrazione (CdA) appare come il coronamento di una brillante carriera. Si guadagna bene, facendo relativamente poco e soprattutto rischiando ancor meno. È un'opinione errata?**

Chi è membro di un CdA non svolge affatto un ruolo semplice e, non dimentichiamocelo, si assume grandi rischi. Non è un compito da assumere a cuor leggero. In Ticino spesso manca questa consapevolezza e per crearne i presupposti bisogna puntare sulla formazione che a livelli così alti è carente. Sono già stati organizzati corsi su rischi e doveri dei membri dei CdA, ma resta ancora molto da approfondire. Penso soprattutto agli aspetti strategici, gestionali e alla valutazione dei rischi aziendali. In particolare va avviato un discorso adattato alla realtà ticinese che è diversa da quella svizzero-tedesca, come pure da quella italiana.

**Per il secondo anno consecutivo Celio Cavadini & Partners è promotore di un seminario che si rivolge ai membri di CdA organizzati dall'International Business School di Zurigo (Zfu). Qual è lo scopo di questo evento?**

Gli scopi sono molteplici. Vi è l'aspetto formativo, ma a questo si aggiunge la possibilità di fare networking, ossia favorire lo scambio tra partecipanti e relatori. L'auspicio è creare una cerchia di membri che si incontrino regolarmente. Per questo è stato organizzato un aperitivo con un relatore d'eccezione seguito da una cena in comune ai quali sono stati

invitati anche i partecipanti al workshop dell'anno scorso.

**Qual è la realtà dei CdA ticinesi? È possibile individuarne delle caratteristiche specifiche?**

In Ticino spesso quando si dice azienda ci si riferisce a un'azienda familiare in cui il CdA non si distingue dalla Direzione perché sono le stesse persone ad avere un doppio ruolo. In questi casi è importante differenziare le funzioni che devono comunque mantenere doveri e raggi d'azione diversi. La Direzione ha una vocazione operativa, mentre il CdA si occupa della strategia e ha una funzione di controllo e sorveglianza. Gli azio-

nisti invece sono di fatto i proprietari dell'azienda e nominano gli amministratori e l'ufficio di revisione.

**Per una PMI è difficile operare queste distinzioni?**

In un'azienda familiare, i membri che ricoprono più cariche devono, a seconda del ruolo che rappresentano in quel momento, capire quale cappello indossare. Spesso è difficile far passare

questo messaggio perché la risposta è "ma siamo in famiglia". In realtà vi sono semplici misure che qualsiasi azienda può mettere in pratica per facilitare la gestione aziendale. È un bene se il CdA ha una composizione variegata, interagisce con la direzione e si riunisce regolarmente. Questi incontri vanno strutturati preparando accuratamente l'agenda del giorno.

**Come si scelgono i membri di un CdA?**

Una mossa vincente è inserire un membro indipendente. Non deve essere attivo nell'azienda né segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## Consigli di Amministrazione

deve avere conflitti o connessioni con l'azienda, ad esempio per via di amicizie o rapporti di parentela. Il vantaggio non indifferente è di avere qualcuno che abbia un approccio neutrale e che possa dare un parere indipendente e competente sulle questioni aziendali. Laddove abbiamo un padre e un figlio nel medesimo CdA è facile immaginare le problematiche personali e generazionali che questo può comportare. Un superpartes può vedere più facilmente la via d'uscita a un problema. Penso anche ai frequenti problemi di successione. I figli che coadiuvano il padre nella conduzione aziendale sembrano non essere mai bravi abbastanza per prendere in mano l'impresa, e spesso non è il caso, fino a che il trasferimento di potere avviene in modo repentino a causa di eventi tragici, ad esempio un incidente o una malattia. Il problema è che non si è pronti ad affrontare l'imprevisto, travolti anche dalle conseguenze emotive personali che ne derivano. Le imprese famigliari hanno da sempre un grande successo, ma se ci troviamo di fronte al classico "One man show" in cui tutto è nelle mani di una sola persona, quando si arriva al cambio di redini fisiologico oppure quando si vuole vendere l'attività, possono subentrare dei problemi. Il proprietario lungimirante deve preparare per tempo questo momento. Un'azienda che dipende totalmente da una persona non trova un successore e perde di valore. Chi compra vuole un'impresa con una struttura sana e pronta per essere trasferita.

**Un profano ha l'impressione che spesso in Ticino nei CdA siedano soprattutto politici di un certo livello. È veramente così e si tratta di una scelta efficace?**

Nel nostro Cantone avviene spesso e non è sempre una scelta ideale, soprattutto dal punto di vista tecnico e delle competenze. Certamente è importante avere qualcuno con le conoscenze giuste, ad esempio un ex-dirigente pensionato con esperienza in una ditta del settore. Una collaborazione di questo tipo significa anche instaurare nuovi contatti e acquisire nuovi clienti. Ma se il candi-

dato viene scelto solo in base all'area politica, questo diventa un handicap. **Ci faccia allora l'identikit del membro di CdA ideale.**

Al primo posto metterei l'esperienza e le competenze. Chi è chiamato a indirizzare la strategia di un'azienda deve conoscerne bene il business. Idealmente perché ha lavorato in quel settore, ma può anche essere sufficiente informarsi a fondo. Non deve essere necessariamente uno specialista, ma deve comprendere realmente l'attività aziendale. Non possono poi mancare cognizioni finanziarie contabili. Per intenderci bisogna saper leggere un bilancio. Sono inoltre di aiuto, a seconda del settore, competenze di tipo legale e di "compliance". Infine, ed è un punto che spesso viene sottovalutato, chi decide di entrare in un CdA deve avere il tempo necessario per occuparsene. Far parte di una ventina di CdA e in più svolgere un'attività professionale è impossibile.

**Passiamo alla composizione di un CdA. Quante persone vanno nominate?**

In generale si prevedono 3 membri per un'azienda piccola, 5 per una media e 7 per una grande. In Ticino di solito abbiamo CdA di 3 o 5 membri. È importante che questo gruppo di persone porti con sé pluralità di cultura, genere e opinioni. Da un gruppo troppo omogeneo difficilmente arrivano input nuovi. Per un'impresa è vitale che circolino idee innovative che aprano nuove prospettive.

**Che cosa intende con opinioni diverse? Non si rischia di nominare una sorta di bastian contrario che porta scompiglio nelle riunioni del CdA?**

Non bisogna temere chi la pensa diversamente, anzi. È un bene che ci sia qualcuno che abbia opinioni differenti o che provenga da un'altra cultura. Potrà ricoprire il ruolo del critico che mette in discussione lo status quo e fa sì che gli altri membri non diventino passivi. L'essenziale è che abbia a cuore il futuro aziendale.

**La presenza di donne nei CdA è piuttosto scarsa. Dovrebbero beneficiare di quote rosa?**

Obbligare un'azienda a includere una donna o più donne nel CdA potrebbe essere una soluzione laddove, ad esempio nel para-pubblico, non si riesca altrimenti a portare avanti il cambiamento. La presenza femminile è portatrice di valore aggiunto. Rafforza la pluralità perché le donne hanno una percezione diversa, ad esempio nelle tematiche legate alla sensibilità ecologica, alle relazioni tra le persone, nell'informazione ai collaboratori e nella condivisione delle decisioni.

## Filippo Celio

Avvocato e notaio, ha conseguito i Master di diritto internazionale e di Business Administration. Ha svolto per 10 anni l'attività di avvocato e notaio in Ticino e a Zurigo, prima con un proprio studio legale e notarile e poi per uno studio legale commerciale di Zurigo. Dal 2006 ha lavorato per la società di consulenza PwC, di cui è stato direttore e membro di direzione dell'Ufficio di Lugano. Dal 2012 è titolare dello studio di consulenza legale e aziendale Celio Cavadini & Partners con sede a Lugano.

**Nei CdA esiste una sorta di ripartizione dei compiti?**

Certamente. Ogni azienda ha le sue particolarità che si riflettono anche sulle specializzazioni dei membri del CdA. Prendiamo ad esempio un'industria attiva nell'import-export di beni meccanici. La composizione ideale del suo CdA potrebbe comprendere: un giurista, che si occupi delle questioni legali e di "compliance", un economista che si occupi della strategia a medio-lungo termine e un tecnico che conosca bene il business. Per agevolare lo svolgimento delle riunioni e far sì che le informazioni circolino tra i membri in modo efficace, è consigliabile istituire dei comitati tecnici e finanziari, incaricati di verificare nel dettaglio e spiegare agli altri le problematiche all'ordine del giorno, permettendo loro di prendere le decisioni con cognizione di causa.

**Lei sarà tra i relatori del seminario (vedi pagina 3) per membri del CdA che si terrà a Lugano a marzo. Può anticiparci il suo intervento?**

Con il socio e collega Alessandro Cavadini condurremo un workshop sui trend economici in atto in Ticino e in Svizzera. Simuleremo una riunione di CdA di inizio anno nella quale si discuterà di strategia valutandone rischi e opportunità. Gli input verranno dai partecipanti stessi. Tratteremo temi come il franco forte, il prezzo del petrolio e le nuove norme finanziarie. Affronteremo anche le sfide con cui le aziende sono confrontate tutti i giorni, come la partenza di un collaboratore e l'eventualità di cambiare strategia, ad esempio investendo su nuovi mercati.

Consiglio di Amministrazione:  
Manuale 3.12

Strategie aziendali: Manuale 1.1  
Diversity Management: Manuale 1.1.1

## Si punta su innovazione e ricerca

Stefano Rizzi, capo Divisione Economia, sul ruolo delle istituzioni

Gli imprenditori sono confrontati con molteplici sfide in un contesto caratterizzato da un quadro internazionale in continua evoluzione e dalla forza del franco. Quali sono le misure messe in atto dal Cantone a favore delle aziende? Lo abbiamo chiesto a Stefano Rizzi, Direttore della Divisione Economia.

**Su cosa si basa la strategia di sviluppo economico messa in campo dal Cantone a sostegno delle PMI?**

Il Cantone Ticino pone l'innovazione al centro delle misure a sostegno delle PMI. La Svizzera ha saputo resistere al difficile contesto congiunturale proprio grazie alla sua forza innovativa, riconosciuta da più classifiche internazionali, tra cui quella del World Economic Forum (WEF). Si punta a rafforzare le già ottime condizioni quadro, a sostenere iniziative imprenditoriali con misure specifiche (previste dalla nuova Legge per l'innovazione economica, entrata in vigore a febbraio) e a favorire la presenza del Cantone sulla scena internazionale (con attività di marketing territoriale).

**Quali sono i punti di forza del tessuto economico ticinese?**

Questi tre tasselli si combinano nel "sistema regionale dell'innovazione" (SRI), un "ecosistema" capace di riunire gli attori accademici, economici e istituzionali che partecipano alla creazione, alla diffusione e all'adozione dell'innovazione. Il suo consolidamento è un obiettivo prioritario del prossimo quadriennio



che affonda le sue basi su due elementi identificati sempre dal WEF quali cardini della forza innovativa elvetica e ticinese: la qualità degli istituti di ricerca e l'impegno delle aziende in questo ambito. L'interazione tra ricerca accademica e aziende è fondamentale per incentivare l'innovazione e promuovere il trasferimento del sapere e delle tecnologie (TST).

**Quali sono le misure che promuovono l'innovazione?**

Lo SRI è un'articolata rete di attori e offre una vasta gamma di attività nell'ambito della formazione e della ricerca, del TST, passando per il coaching e l'accompagnamento, il finanziamento, l'offerta di spazi, nonché attività di sviluppo e internazionalizzazione. Queste misure si rivolgono ad aziende esistenti, start-up, casi di auto-imprenditorialità e aziende provenienti dall'estero. Per permettere ai potenziali beneficiari di orientarsi, è stata sviluppata una "mappatura" dello SRI ([www.ti.ch/sri](http://www.ti.ch/sri)).

**Che cosa fate per la promozione di buone condizioni di lavoro?**

Il Consiglio di Stato ha adottato 16 contratti normali di lavoro (CNL) con salari minimi vincolanti, che coprono all'incirca 22'000 lavoratori. Si tratta di una misura che permette di lottare con efficacia contro il fenomeno del dumping salariale, fermo restando che la contrattazione tra le parti sociali resta il pilastro su cui si basa il buon funzionamento e la flessibilità del mercato del lavoro svizzero. È fondamentale un intenso lavoro di sensibilizzazione e informazione tra istituzioni e aziende. Per queste ultime, in particolare se si tratta di nuove aziende provenienti dall'estero, è importante che conoscano il contesto in cui operano. Il rispetto delle condizioni salariali e lavorative, come anche l'importanza dedicata alla "formazione duale" e all'assunzione di apprendisti – sistema al quale si sono interessati anche gli Stati Uniti – sono aspetti centrali e punti di forza di una sana cultura imprenditoriale, consapevole e rispettosa del territorio in cui si opera.

La formazione professionale in Svizzera:  
Manuale 1.7

Il contratto collettivo: Manuale 2.3

## Importanti appuntamenti sul CdA nel 2016

### CHIAVI DI SUCCESSO E SFIDE IN UN CDA

Venerdì, 18.03.2016 dalle ore 09.00  
Villa Sassa, Lugano

- **CdA in Ticino: situazione, esperienze e consigli**  
Dr. Fulvio Pelli
- **Il DNA delle aziende di successo: 10 caratteristiche**  
Markus Weishaupt, fondatore e socio amministratore di Weissman Suisse, Austria e Italia
- **Workshop: chiavi di successo e sfide principali per le aziende in Ticino**  
Alessandro Cavadini, Celio Cavadini & Partners
- **Esperienza di un membro del CdA: Valora**  
Cornelia Ritz Bossicard, membro del CdA presso Valora Group
- **Dalle 18.30 Networking Aperto**  
**ospite: Avv. Andrea Broggin**, Presidente del CdA della Federazione delle Cooperative Migros

### LEADERSHIP E RUOLO DEL CDA

Venerdì, 07.10.2016 dalle ore 09.00  
Villa Sassa, Lugano

- **HR e leadership: ruolo ed esperienze pratiche in Ticino**  
Guido de Carli, titolare e amministratore unico ARU
- **Esperienza di un presidente del CdA: Schindler e Ammann Group**  
Dr. Christoph Lindenmeyer, presidente del CdA di Ammann Group e Hoffmann Neopac
- **Creatività come risorsa del CdA**  
Prof. Dr. Martin J. Eppler, professore dell'Università di San Gallo HSG
- **Il ruolo del CdA della ECSA nello sviluppo delle strategie**  
Emanuele Centonze, presidente del CdA e già CEO di ECSA Group
- **Dalle 18.30 Networking Aperto**  
**ospite: Dr. Alfredo Gysi**, CEO di BSI dal 1994 al 2011, presidente del CdA di BSI dal 2012 al 2015

Organizzato da:

ZfU International Business School.  
Maggiori informazioni su [www.zfu.ch/go/vri](http://www.zfu.ch/go/vri)  
cliccando su "Programm" il programma completo in italiano.

### IL CDA E LA DIREZIONE: COMPITI E RESPONSABILITÀ

Martedì, 07.06.2016 ore 13.00 - 17.00  
Centro Eventi Cadempino

I compiti del CdA e della direzione, i rischi e le rispettive responsabilità stabilendo anche come tali responsabilità possano essere limitate legalmente mediante un regolamento d'organizzazione. Sharon Guggiar Salari, avvocato, notaio, MAS SUPSI in tax law

Organizzato da:

Boss Editore SA.

Maggiori informazioni cliccando su [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
nella sezione seminari ed eventi

Tutte le edizioni di Newsletter **Lavoro** sono consultabili nell'area riservata ai clienti sul sito: [www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch).  
Diversi indici facilitano la ricerca per parola chiave.