

A gentile richiesta

La disdetta è valida anche se il postino sbaglia bucalettere?

La nostra domanda è un po' particolare. Abbiamo inviato la disdetta, rispettando il periodo di preavviso di 3 mesi, a uno dei nostri collaboratori con posta A-Post Plus che traccia il recapito. Secondo la traccia la disdetta è stata messa nella bucalettere del collaboratore alle 10:29 del 31 maggio. Purtroppo, il postino ha messo la lettera per sbaglio nella bucalettere di un vicino e il collaboratore ha ricevuto la disdetta, in realtà, solo all'inizio di giugno. La disdetta è valida e se sì, per fine agosto o solo per fine settembre, visto il periodo di preavviso di tre mesi? C'è una responsabilità da parte della posta nel caso in cui la disdetta sia valida solo per fine settembre? Ci rivolgiamo a voi perché le risposte che abbiamo ricevuto finora sono contraddittorie.

Il contratto di lavoro può essere disdetto, senza particolari forme, da ciascuna delle parti rispettando il termine di preavviso legale o contrattuale (art. 335c CO).

Salvo eventuali accordi tra le parti che esigano il rispetto di una forma determinata, la comunicazione può avvenire in forma scritta, verbale o per atti concludenti (caso ammesso molto restrittivamente).

La forma scelta deve veicolare il messaggio della disdetta e nel contempo deve permettere di avere la prova dell'avvenuta comunicazione.

La disdetta è un atto formativo unilaterale soggetto a ricezione.

La forma scritta è sicura per il contenuto della comunicazione, ma può creare delle difficoltà per la prova dell'avvenuta consegna della lettera al destinatario, rispettivamente del momento in cui questa entra nella sua sfera di influenza. Nelle disdette veicolate tramite recapito postale vi possono essere delle incertezze sul momento in cui lo scritto viene recapitato: visto il principio della ricezione, non è determinante il momento in cui la comunicazione viene inviata, bensì quello in cui viene ricevuta. Una lettera di disdetta è pertanto validamente consegnata quando questa è stata depositata nella bucalettere del destinatario ancorché egli possa essere ignaro che la busta si trovi nella sua sfera di influenza, rispettivamente non ne abbia percepito il contenuto.

L'invio raccomandato ha il vantaggio di fornire la prova tangibile della consegna, attraverso la firma al momento del ritiro, ma lo svantaggio di non creare certezza sul momento in cui l'invio sarà effettivamente recapitato al destinatario. Quest'ultimo ha infatti la possibilità di recarsi successivamente allo sportello postale per il ritiro. La nuova giurisprudenza sul momento della ricezione prevede che la raccomandata sia considerata ricevuta nel giorno in cui il destinatario

avrebbe potuto ragionevolmente recarsi allo sportello per ritirarla. L'invio postale nella forma A-Plus, che corrisponde a un invio postale di tipo A, ha il vantaggio di fornire la tracciabilità come avviene per gli invii raccomandati. Grazie alla registrazione nel sistema informatico, che funge da prova, tale invio permette di considerare la disdetta ricevuta quando questa viene depositata nella bucalettere del destinatario. Nel caso concreto l'invio nella forma A-Plus è valido come modalità di comunicazione della disdetta. Tuttavia, se effettivamente la lettera fosse stata recapitata nella bucalettere errata (contrariamente al rapporto della tracciabilità), la disdetta non sarebbe entrata nella sfera d'influenza del lavoratore: avendola effettivamente e giuridicamente ricevuta solo all'inizio del successivo mese di giugno, il contratto di lavoro terminerebbe alla fine di settembre anziché alla fine di agosto. Se venisse confermato che tale disguido è imputabile a un errore del postino, La Posta potrebbe essere ritenuta responsabile del prolungamento del contratto e del maggior salario versato.

Costantino Delogu, avvocato

Per disdetta: Manuale 4.2.2

Giurisprudenza

Obbligo del datore di lavoro di rimborsare alla Cassa di compensazione le indennità di perdita di guadagno erroneamente versate al lavoratore - Sentenza del Tribunale Federale del 07.01.2016 - DTF 9C_498/2015

In questa sentenza, il Tribunale federale ha stabilito che il datore di lavoro può essere obbligato a rimborsare le indennità di perdita di guadagno (IPG) versate in eccesso a uno dei suoi dipendenti, in seguito a maternità, rispettivamente servizio militare o civile ai sensi della LIPG (Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità).

Nella fattispecie, la Cassa cantonale di compensazione del Canton Zurigo aveva riconosciuto a favore di un lavoratore, per due periodi di servizio civile, dei versamenti di CHF 2'900.- e CHF 3'500.- a titolo di indennità di perdita di guadagno, nonostante l'assicurato risultasse in realtà impiegato a tempo parziale, con un salario mensile di molto inferiore, pari a CHF 670.-.

Il datore di lavoro si è opposto alla richiesta della Cassa di compensazione di restituire gli importi non dovuti, sostenendo che il lavoratore, quale beneficiario finale dell'allocatione, fosse il reale debitore del rimborso.

Questo argomento è stato rigettato dal Tribuna-

le federale, che ha accolto le tesi della Cassa di compensazione.

L'art 19 cpv. 2 LPG (Legge federale sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali) stabilisce che le indennità giornaliere e le prestazioni analoghe spettano al datore di lavoro, nella misura in cui egli continua a versare un salario all'assicurato nonostante il diritto di quest'ultimo a percepire indennità giornaliere; mentre l'art. 17 cpv. 2 lett. b LIPG include il datore di lavoro che versa il salario, fra i soggetti in diritto di far valere l'indennità presso la cassa di compensazione competente. La giurisprudenza federale ha inoltre già confermato che questi diritti legittimano il datore di lavoro anche a ricorrere contro le relative decisioni amministrative o giudiziarie (DTF 9C_293/2010).

Tenuto conto di queste normative e della facoltà di ricorso, il Tribunale federale ha concluso che, con riguardo ai crediti da indennità per perdita di guadagno ai sensi della LIPG, al datore di lavoro non debba essere riconosciuto il ruolo di semplice intermediario incaricato di effettuare il trasferimento di determinati pagamenti sociali a favore del dipendente, come ad esempio è il caso degli assegni famigliari.

Al contrario, poiché il datore di lavoro svolge una funzione sostanziale per il versamento delle IPG,

oggetto di specifiche norme di legge e con diritti e obbligazioni che sorgono sul suo capo, inclusa la legittimazione a contestare determinate decisioni, è corretto riconoscere l'esistenza di un suo dovere di restituire le IPG erroneamente versate al lavoratore.

Anna Lutti Martella, avvocato

Indennità per perdita di guadagno: Manuale 3AS.4.4

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: Tommaso Gianella,
Christina Lamprecht, Sabrina Guidotti,
Costantino Delogu, Anna Lutti Martella
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04

Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Giugno 2016

Editoriale

Ho un'amica, impiegata da diversi anni in un'azienda, che sta cercando lavoro altrove. Eppure il suo impiego le piace. Conosce a fondo il suo settore ed è molto contenta del salario, nettamente al di sopra della media. Ma non ce la fa più. Quale può essere il suo problema allora? Si sta perdendo la crescita dei suoi figli. Vorrebbe ridurre il tempo di lavoro, ma la ditta è contraria. Fino a due anni fa lavorava all'80%, poi la richiesta di salire al 100% che non ha potuto rifiutare.

È il papà ora che accompagna i figli a scuola, mentre lei sta già varcando la soglia dell'ufficio. Parla con amarezza della sua vita e, seppur a malincuore, ha deciso di cercare un altro lavoro. Questo esempio trova conferma nelle parole di Tommaso Gianella che nella prima intervista mette in guardia le aziende che non concedono il tempo parziale, dal rischio di un elevato turnover.

Rincarare la dose Sabrina Guidotti che ci spiega come il tempo parziale non sia l'atto buono di un datore di lavoro magnanimo, ma piuttosto un vantaggio aziendale a tutti gli effetti.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto va in soccorso di un datore di lavoro alle prese con il mancato recapito della lettera di disdetta a causa della distrazione di un postino. Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro il commento a una sentenza che mette in evidenza il fatto che sia un dovere del datore di lavoro restituire alla Cassa di compensazione le indennità di perdita guadagno (IPG) erroneamente versate al lavoratore.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- Con il tempo parziale tutti guadagnano
- La disdetta è valida se arriva in ritardo? / A gentile richiesta
- Responsabilità del datore di lavoro in merito alle IPG / Giurisprudenza

Che succede se un quadro riduce all'80%?

L'opportunità del lavoro a tempo parziale

Intervista a Tommaso Gianella, consulente organizzativo aziendale

Lei è partner della AFG Management attiva nel settore della consulenza aziendale. Dal vostro osservatorio a che punto siamo in Ticino con il tempo parziale?

Se faccio il paragone con il resto della Svizzera, direi che non vi è molto interesse da parte dei datori di lavoro a introdurre il tempo parziale e chi lo fa lo concepisce quasi esclusivamente per le donne che diventano mamme.

Quali sono queste differenze?

Stiamo parlando di risorse qualificate con salari di un certo livello. Prendiamo ad esempio una coppia in cui entrambi hanno studiato e che decidono di aver figli. Non è più così automatico che la donna rinunci al lavoro o che riduca sensibilmente la percentuale lavorativa prediligendo la cura dei figli. Così come non è scontato che l'uomo continui a lavorare a tempo pieno. Nel resto della Svizzera questo cambiamento è in atto da tempo anche perché ci si è resi conto che a nulla serve formare (e quindi investire in) tante donne

nelle nostre università per poi non prendere in considerazione le loro esigenze una volta entrate nel mondo del lavoro. Esigenze che per di più non sono solo femminili ma generazionali. Infatti per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, il valore principale non sono i soldi, ma il tempo. Quando lavoravo presso Alpiq oltre Gottardo rimasi stupito quando i giovani, terminato l'apprendistato, chiedevano di lavorare all'80%. La risposta lapidaria di uno di loro al nostro stupore è stata: guardi come si diventa a lavorare troppo: non voglio essere né come lei, né come mio padre.

È difficile per un'azienda conciliare il lavoro e queste nuove esigenze?

L'impiego a tempo parziale spesso per il singolo rappresenta un'esigenza temporanea, per l'azienda è un'ottima opportunità. Posso dirle che molte persone vorrebbero scendere al 70-80%, ma spesso ci si sente dire che è il sistema lavoro che non lo permette. In molti abbiamo fatto l'esperienza di lavorare tanto e di sentirsi sempre più indispensabili. Ma sappiamo anche che i cimiteri sono pieni di persone che si riteneva fossero indispensabili. Ci si autolimita perché il cliente si aspetta che il suo referente in azienda sia sempre disponibile ed è qui che scatta l'opportunità per

l'azienda. In realtà si tratta spesso di un problema organizzativo.

Lei ha mai lavorato a tempo parziale?

Certamente. Per un anno ho ridotto la mia percentuale all'80%. Stavo a casa il martedì. L'esigenza è nata in famiglia perché mia moglie aveva bisogno di lavorare di più per seguire un progetto. Per compensare la mia assenza ho ragionato seriamente

sul mio modo di lavorare. Quante volte in una giornata svolgiamo mansioni che potrebbero e dovrebbero essere assegnate ad altri? Quanti gesti compiamo che sono inutili? Ho così eliminato i momenti morti e ottimizzato i processi. Strutturato e delegato, tanto.

Che cosa rischia un'azienda che si rifiuta di concedere il tempo parziale?

Di perdere competenze, spesso le migliori e di avere un elevato turnover di personale.

Dunque diminuire la percentuale è possibile. Ma fino a che punto?

Un capo-team al 50% a mio parere è una situazione dif- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

L'opportunità del lavoro a tempo parziale

ficile da implementare, all'80% è fattibile. Non c'è nulla che non può attendere il giorno seguente, anche perché con gli smart-phone in caso di emergenza siamo raggiungibili. Certo è che bisogna scommettere sui subalterni che vanno formati. Bisogna agire sulla struttura del lavoro. Il 20-30% delle mansioni di un capo-team in genere possono essere delegate. Ma spesso prende piede la dinamica del rifugiarsi in quello che si sa far bene. In realtà bisognerebbe fare l'opposto: delegare ciò che sappiamo fare e sviluppare nuove competenze. Ho visto manager che perdono un pomeriggio a preparare un power-point. Si tratta di un compito che può essere assegnato a un assistente con il vantaggio che si specializzerà in questa mansione e diventerà anche più bravo del manager, ad un costo orario certamente inferiore.

L'introduzione del tempo parziale diventa il pretesto per un cambiamento più radicale, quindi?

Il tempo parziale è un'ottima occasione per strutturare il lavoro in modo moderno, basandolo sui processi e non sulle persone. Creare le migliori condizioni di lavoro possibili: ecco il dovere di ogni capo. Curare le persone chiave dell'organizzazione e sviluppare talenti per renderla solida. Le assenze possono verificarsi per diversi motivi (maternità, infortunio ecc.) e idealmente tutti i collaboratori di un'azienda dovrebbero essere sostituibili. Questo rende l'azienda meno ricattabile dai singoli dipendenti e si arriva automaticamente a una migliore gestione anche delle vacanze. Pensiamo a quante aziende hanno saldi vacanze alle stelle. Non bisogna stupirci se i burn-out sono così frequenti. La creatività e l'innovazione sono fondamentali per il successo di un'azienda e solo chi ha la mente riposata e stimolata nel giusto modo può fare la differenza.

Se un dipendente chiede e ottiene la riduzione del tempo di lavoro, l'azienda risparmia anche soldi?

Certamente ed è questo un altro elemento che dovrebbe sciogliere del tutto la reticenza dei datori di lavoro. Un caso interessante sono i senior tra i 50 e i 55 anni. Sono un concentrato di fedeltà, alte

competenze e grande esperienza. Spesso vengono allontanati dall'azienda perché costano troppo. Perché non parlarne insieme e ridurre in accordo la percentuale di lavoro? Noi consigliamo anche ai quadri disoccupati di proporsi a tempo parziale, ad esempio come accompagnamento a un determinato progetto.

Fin qui tutto rose e fiori. Ma quali sono le criticità del tempo parziale?

Il lavoro a tempo parziale deve essere un discorso collettivo dell'azienda. Innanzitutto perché bisogna chiedersi: chi farà le cose che il collaboratore x lascia? Qui entra in gioco il responsabile delle risorse umane il cui compito più alto è migliorare il modo di lavorare.

In questo settore abbiamo profili molto elevati ed è un peccato che si occupino solo delle "rogne" con il personale. Potrebbero invece ad esempio affiancare i manager affinché diventino più efficaci nella loro gestione del tempo. Il responsabile risorse umane deve approfondire la conoscenza dei mestieri per i quali è al servizio, ma il suo mestiere è migliorare l'efficienza e l'efficacia di altre persone. Quanti sfruttano appieno le potenzialità delle agende elettroniche, dello smart-phone e di Outlook? Quanti sanno gestire bene una riunione? Quanti sanno delegare efficacemente? La risposta a queste domande è centrale per il cambiamento.

Facciamo un esempio. In un team di 5 persone, due chiedono e ottengono il tempo parziale. Rimarranno a casa un giorno alla settimana. Che si fa?

In accordo con il team si sceglie il giorno libero. La riunione del team, un momento strategico importante, andrà fatta quan-

Tommaso Gianella

Ha lavorato tra Ginevra, Losanna e Berna nel Management delle Risorse Umane per aziende quali, UBS, Confederazione Svizzera, Generali Assicurazioni e Alpiq InTec, operando per quest'ultima all'espansione del gruppo in Italia. Dopo la laurea all'Università di Friburgo si è specializzato all'Università di Ginevra con un Master of Advanced Studies in Management delle risorse umane.

do tutti sono presenti. Durante i giorni in cui i due collaboratori a tempo parziale sono assenti ci si concentrerà sui compiti più solitari. La concessione del tempo parziale è una decisione che spetta al capo, ma poi bisogna confrontarsi con tutto il team. Vanno poi implementati gli strumenti per migliorare il passaggio delle informazioni.

Quando è giusto contattare la persona che lavora a tempo parziale durante il suo giorno di assenza?

La domanda da porsi è: devo saperlo ora? Solo questa persona può darmi una risposta? Spesso interagiamo con le persone perché non riusciamo a tenere a mente nulla. Resta il fatto che se l'azienda attraversa un momento particolare può succedere che il collaboratore venga richiamato in azienda e quest'ultimo deve essere pronto e organizzarsi, ad esempio chiamando una babysitter.

Lavoro flessibile: Manuale 1FLE
Tempo parziale - lettera informativa e particolarità di gestione: Manuale 8.T

Tempo parziale e impieghi temporanei: il punto di vista di Adecco

"La flessibilità è sempre più importante e ricercata dai lavoratori dipendenti. Questo bisogno trova risposta nel lavoro a tempo parziale e temporaneo. Secondo l'Ufficio federale di statistica in Svizzera 6 donne su 10, attive professionalmente, svolgono un lavoro a tempo parziale mentre tra gli uomini sono solo 1,6 su 10. Il lavoro a tempo parziale ha quindi una spiccata connotazione femminile. Da Adecco circa ¼ dei dipendenti lavora a tempo parziale. Sempre secondo l'Ufficio federale di statistica a partire dal 1991 il lavoro a tempo parziale è in crescita, sia tra le donne che tra gli uomini. Lo è pure il settore del lavoro temporaneo: circa 300 mila lavoratori e lavoratrici in Svizzera hanno un contratto di lavoro temporaneo. Il 6% dei lavoratori dipendenti è impiegato a tempo determinato. 15 anni fa era solo la metà. Gli impieghi temporanei non riguardano più solo personale non qualificato. Sempre più giovani vedono nel lavoro temporaneo una possibilità per entrare nel mercato del lavoro. Un impiego temporaneo dà modo in poco tempo di conoscere diverse aziende o settori. Questo è particolarmente interessante per chi si affaccia al mercato del lavoro perché può accumulare esperienze lavorative preziose in poco tempo. Lo stesso discorso vale per molti disoccupati o per coloro che dopo un'assenza dal mercato del lavoro decidono di rimettersi in gioco".

Christina Lamprecht,
Director Communication di Adecco Svizzera

Con il tempo parziale ci guadagnano tutti

Sabrina Guidotti ci spiega i vantaggi per aziende e collaboratori dei nuovi modelli di lavoro

Nel 2012 la Società degli impiegati di commercio ha promosso il progetto Lui per incentivare il tempo parziale tra gli uomini che hanno impegni famigliari. Come mai avete deciso di rivolgervi proprio a questa categoria?

Il progetto rientra in una strategia a più ampio respiro. L'obiettivo a medio termine è una distribuzione equilibrata tra uomini e donne dei compiti professionali e di cura. La visione verso la quale tendere è un equilibrio delle biografie di vita. Stiamo parlando di un cambiamento culturale, peraltro già in atto, che necessita di tempi che non sempre corrispondono a quelli aziendali.

Il modello familiare tradizionale che vede la donna a casa che si occupa dei figli mentre l'uomo svolge un'attività professionale comincia a scricchiolare?

Non dimentichiamo che si tratta comunque di una tradizione molto corta che si è instaurata inizialmente nelle famiglie borghesi e negli altri ceti sociali solo dopo la seconda guerra mondiale. La donna ha sempre lavorato anche fuori casa, pensiamo alle donne nell'agricoltura o alle operaie.

Si tratta di promuovere un cambiamento a favore delle donne?

Non solo, perché un riequilibrio della situazione gioverebbe a tutti. La situazione attuale non è virtuosa per nessuno. Monitorando i desideri degli uomini è emerso che desiderano occuparsi anche dei figli. 30 anni fa erano mosche bianche i papà che cambiavano il pannolino. Ora la situazione si è capovolta. Le aziende acquistano un plus-valore grazie alla diversità di genere, ma anche intergenerazionale e culturale. Essa crea si com-

piessità, ma, se ben gestita, si trasforma in ricchezza e diversificazione. Infine la società, da un punto di vista strettamente economico, ogni qualvolta una donna formata lascia la professione vede svanire nel nulla l'investimento effettuato nella sua formazione. Le donne sono eccellenti studenti universitari, ma spesso non vi è il ritorno di questi cervelli, perché optano in modo esclusivo per la famiglia.

Come avete orientato la promozione del tempo parziale tra gli uomini?

Ci siamo concentrati sulle best-practise, raccontando l'esperienza di sette uomini



con percentuali di lavoro tra il 50% e l'80% che hanno fatto questa scelta di vita per stare maggiormente accanto ai figli. Lo scopo è supportare gli altri uomini che vorrebbero compiere una scelta simile ma non osano, perché si sentono delle mosche bianche. Il modello imperante è che un buon lavoratore uomo lavori al 100%. Uscire da questa visione è oneroso verso se

stessi, il datore di lavoro e la famiglia.

Una volta che l'uomo decide di chiedere il tempo parziale si scontra però con le paure del datore di lavoro.

È una reazione plausibile. La chiave per superare questi timori sono i modelli di lavoro flessibili adattati alla realtà aziendale che si incrociano con le esigenze del collaboratore. Qui la complessità diventa plus-valore. Questi modelli hanno successo se incontrano le esigenze di entrambe le parti. Sono realtà possibili da implementare anche se richiedono a volte una riorganizzazione. Oggi spesso si lavora a progetti ed è fisiologico che vi siano dei momenti morti. Il lavoro meno d'estate, un periodo caratterizzato da poche scadenze e da compiti più amministrativi. Nei mesi estivi recupero le ore accumulate durante l'anno. Il processo presuppone una riflessione e una pianificazione sia personale che aziendale.

La discussione sembra toccare un ambito ben più vasto del solo tempo parziale.

Esattamente. La società ci impone una maggior flessibilità e non resta che fare di necessità virtù. A mio parere la nostra società inizia a essere pronta e con i nostri progetti cofinanziati dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra uomo e donna si cerca di accelerare i tempi di questo

cambiamento in atto e mettere a disposizione supporti per accompagnarlo. Abbiamo organizzato eventi nelle aziende: se ci si presenta con argomenti rivendicativi, in risposta si ottiene un atteggiamento difensivo. Se invece si elencano i vantaggi reciproci vi è tutt'altra reazione. Da un lato abbiamo le donne che vogliono lavorare e dall'altro gli uomini che vogliono ridurre per occuparsi anche dei figli. Introdurre il tempo parziale significa aumentare la soddisfazione del personale e ridurre il turnover.

E se i colleghi sono inizialmente contrari all'introduzione del tempo parziale in azienda?

Per implementare un cambiamento di questo tipo è fondamentale che il capo ne sia convinto. In questo modo sarà più facile creare le condizioni di accettazione delle situazioni atipiche.

Come gestire le assenze infrasettimanali di chi ha ridotto la percentuale lavorativa?

Ecco un tabù da sfatare. Perché non si tratta di una realtà nuova e sconosciuta. Che cosa avveniva prima, quando questo collaboratore era in vacanza, malato, assente per riunioni oltre Gottardo, ecc? Un'organizzazione flessibile del tempo di lavoro fa già parte della routine, ora si tratta di formalizzarla. Grazie ai nuovi mezzi di comunicazione come gli smart-phone, siamo molto flessibili e si possono trovare più facilmente delle modalità di gestione a supporto dei nuovi modelli lavorativi. La scommessa è anche quella di imparare ad utilizzare questi strumenti in modo virtuoso evitando che si trasformino in un boomerang.

Consulenza sociale e/o sanitaria:
Manuale 1.6.2.7

Diversity Management: Manuale 1.1.1
Non discriminazione nella differenza:
Manuale 1.6.4.3

Per approfondire

www.temepochetrovo.ch

"A tempo parziale", Argomenti e materiali per responsabili risorse umane, a cura di Jürg Baillod, Casagrande

"Un tempo su misura", Guida per conciliare vita professionale, privata e familiare, a cura della Società degli impiegati di commercio, Casagrande
c/o Società degli impiegati di commercio, info@sicticino.ch, 091 821 01 01

Tutte le edizioni di
NewsletterLavoro sono consultabili
nell'area riservata ai clienti sul sito:
www.boss-editore.ch.
Diversi indici facilitano la ricerca
per parola chiave.