

A gentile richiesta Senza disdetta l'infortunio annulla la riduzione di percentuale?

«Con un nostro dipendente dal 1° marzo 2017 abbiamo concordato una riduzione del tasso di attività dal 100% al 50%. Nel mese di febbraio, poco prima della riduzione dell'attività, il lavoratore ha subito un infortunio e ora chiede all'azienda di sospendere il momento dell'entrata in vigore della modifica del contratto poiché vi sarebbe un caso di protezione a causa dell'infortunio, che non permetterebbe quindi di rendere efficace la modifica. Come dobbiamo comportarci?»

Le parti nell'ambito del loro rapporto di lavoro e nel rispetto del principio della libertà contrattuale hanno la facoltà di modificare i loro accordi in ogni momento, come è peraltro avvenuto nel caso concreto con l'accordo sulla riduzione del tasso di attività del lavoratore. D'altro canto l'art. 336c CO è una norma che protegge il lavoratore impedito di lavorare senza sua colpa, istituendo una particolare protezione che lo tutela dalla disdetta data dal datore di lavoro.

Secondo tale norma, dopo l'eventuale tempo di prova, il datore di lavoro non può infatti legittimamente disdire il rapporto di lavoro allorché il lavoratore è impedito a lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni

nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio (cfr. art. 336c cpv. 1 lett. b CO).

L'infortunio di cui è rimasto vittima il lavoratore si è verificato dopo l'accordo sulla modifica del contratto di lavoro, in particolare sul dimezzamento del tasso di attività, ma prima che tale modifica entrasse in vigore.

Per valutare se e in che misura il momento dell'entrata in vigore dell'accordo, che ha modificato il contratto, deve restare sospesa è determinante stabilire se vi è stata effettivamente una disdetta del contratto di lavoro. Infatti la protezione del lavoratore in caso di malattia o infortunio si attiva solo nella misura in cui vi sia una disdetta notificata dal datore di lavoro. Nel caso descritto le parti hanno concordato in modo consensuale una modifica del contratto con effetto al 1° marzo 2017. Non essendo stata notificata alcuna disdetta la protezione dell'art. 336c CO non ha alcuna influenza e di conseguenza la modifica contrattuale entrerà in vigore alla data stabilita, indipendentemente dall'insorgenza dell'inabilità al lavoro per l'infortunio. Diverso sarebbe stato invece se la riduzione del tasso di attività fosse stata la conseguenza di una modifica-disdetta del contratto di lavoro: in tal caso infatti il contratto di lavoro sarebbe

stato disdetto dal datore di lavoro con la parallela proposta di un nuovo contratto a un tasso di lavoro inferiore, accettata dal lavoratore.

In quest'ultima situazione, trovandosi confrontati con una disdetta da parte del datore di lavoro, la fine del primo contratto a causa dell'infortunio sarebbe stata effettivamente protratta in applicazione dell'art. 336c CO e la modifica contrattuale sarebbe divenuta efficace solo dopo la sospensione del termine di disdetta dovuta all'impedimento al lavoro del lavoratore.

Costantino Delogu, avvocato

*Il contratto individuale: Manuale 2.2
Modifiche del rapporto di lavoro:
Manuale 3.3*

*La disdetta data in tempo inopportuno:
Manuale 4.3.2*

Abbiamo inserito nell'area riservata ai nostri clienti tre nuovi modelli di mansionario per le funzioni di: responsabile produzione, responsabile acquisti, responsabile vendite. Li trovate sul sito www.boss-editore.ch => area riservata => downloads => job description/job profile.

Giurisprudenza

Disdetta durante la gravidanza: quando inizia legalmente una gravidanza? Sentenza TF 4A_400/2016 del 26 gennaio 2017

X era stata assunta in qualità di segretaria e receptionist da una società semplice formata dalla Clinica A e dalla Clinica B. Poco più di un anno dopo l'inizio dell'attività lavorativa, la società le ha disdetto il contratto di lavoro con effetto al 31 marzo 2011. Il 21 marzo l'impiegata ha contestato il motivo del licenziamento e per iscritto ha informato la datrice di lavoro che era incinta. È stato accertato medicalmente che il concepimento dell'infante (o fecondazione dell'ovulo) ha avuto luogo prima della mezzanotte del 31 marzo 2011. Il bambino è nato il 23 dicembre 2011. Il Tribunale federale ha dovuto decidere il momento a partire dal quale applicare la protezione dalla disdetta in tempo inopportuno in caso di gravidanza della lavoratrice, situazione codificata all'art. 336c cpv. 1 lett. c CO. Il quesito alla base del ragionamento del Tribunale Federale era sapere se l'inizio della gravidanza dovesse essere fissato alla data della fecondazione, quindi al più tardi al 31 marzo 2011, come sostenuto da X, oppure sei/sette giorni dopo, al momento dell'impianto dell'ovulo nell'utero materno (annidamento), come preteso dalla società. Nella prima ipotesi l'impiegata avrebbe potuto beneficiare del periodo

di protezione previsto in caso di gravidanza dall'art. 336c cpv. 1 lett. c CO e pertanto della proroga della disdetta del contratto di lavoro, che sarebbe così scaduto al 30 aprile 2012. Nella seconda ipotesi il periodo di protezione previsto dal CO non sarebbe stato applicato, con conseguente fine del rapporto contrattuale al 31 marzo 2011 (come da disdetta). Nella sua decisione del 24 gennaio 2011 il Tribunale federale ha iniziato con il ricordare che l'art. 336c cpv. 1 lett. c CO impedisce al datore di lavoro durante la gravidanza e nelle 16 settimane dopo il parto della lavoratrice. Ha poi evidenziato che questa disposizione non contiene alcuna indicazione sull'inizio del periodo di gravidanza. Il legislatore l'ha però designato nel Messaggio (FF 1984 II 574 del 9 maggio 1984, pag. 630) facendo riferimento al concepimento del bambino (o altrimenti detto, alla fecondazione dell'ovulo), ammettendo tuttavia che non vi è certezza immediata sul momento stesso del concepimento. Inoltre, anche la dottrina riconosce che l'inizio della gravidanza coincide con la fecondazione. Pertanto, l'Alta Corte ha considerato che, in caso di applicazione dell'art. 336c cpv. 1 lett. c CO, la gravidanza comincia al momento della fecondazione dell'ovulo (concepimento dell'infante) e non al momento del suo impianto nell'utero. Il ricorso della società an-

dava quindi respinto, con conferma del fatto che il rapporto lavorativo ha preso fine al 30 aprile 2012. Questa decisione conferma dunque che il periodo di protezione dalla disdetta in tempo inopportuno in caso di gravidanza scatta a partire dalla data della fecondazione, ovvero in media il quattordicesimo giorno a partire dalle ultime mestruazioni.

Prisca Quadroni-Renella, avvocato

*Disdetta abusiva: Manuale 4.3.1
Casi di protezione: Manuale 4.3.2.1
Nullità della disdetta data in un periodo di protezione: 4.3.2.2*

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: Mauro Regusci,
Loredana Conceprio, Natalie Chopra,
Costantino Delogu, Prisca Quadroni Renella.
Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
Redazione: lisa.bacchetta@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

conoscenza applicata

Maggio 2017

Editoriale

Questa edizione della Newsletter appare in concomitanza con la Work Smart Week, una settimana di promozione di quelle forme di lavoro flessibili che svincolano il collaboratore da un determinato luogo di lavoro e gli consentono di svolgere la propria attività altrove. Chi vi scrive rientra a pieno titolo in questa categoria. Le Newsletter Lavoro prendono ogni mese forma da una scrivania allo "Spazio Lampo" di Chiasso, un luogo che chi scrive condivide con altri professionisti attivi in diversi settori. Ma non solo. A volte, come è il caso in questo momento, gli ultimi ritocchi vengono apportati dal tavolo di casa, una misura che permette di conciliare la vita lavorativa con quella famigliare.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto risponde al quesito di un lettore confrontato alla riduzione del tempo di lavoro concordata con un collaboratore che però si infortuna e, a seguito di questo evento improvviso, chiede che venga mantenuta la precedente percentuale di lavoro. Alla base della sua richiesta la presunta protezione originata dall'infortunio. Leggendo la risposta scoprirete che mandando un elemento centrale, la rivendicazione non può essere accolta. Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro il commento relativo a una sentenza che chiarisce in maniera scientifica quando inizia una gravidanza e il conseguente periodo di protezione dalla disdetta. Allegato a questa Newsletter trovate un questionario che siete invitati a compilare. Il riscontro dei nostri lettori e lettrici è il principale strumento che ci dice se stiamo lavorando nella giusta direzione. Vi basteranno pochi minuti per stimolarci a fare ancora di più del nostro meglio.

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **Smart worker alla Posta e alle FFS**
- **Senza disdetta l'infortunio annulla la riduzione di percentuale?** / A gentile richiesta
- **Disdetta in gravidanza** / Giurisprudenza

Lavorare parzialmente da casa o in viaggio Smart worker alla Swisscom

Intervista a Mauro Regusci, impiegato all'80%

Di che cosa si occupa alla Swisscom?

Attualmente sono Delegato public affairs e Portavoce di Swisscom. Mi occupo quindi delle relazioni esterne per l'azienda, segnatamente con le istituzioni, la politica e i media, in qualità di portavoce.

Come è organizzato il suo tempo di lavoro?

La mia percentuale corrisponde all'80%, suddivisa su quattro giorni. Il mio ufficio si trova a Bellinzona. Un giorno alla settimana lavoro da casa o durante i miei spostamenti a Berna per le riunioni. Quando mi reco nella nostra sede in Svizzera interna occupo per quella giornata una qualsiasi tra le postazioni di lavoro messe a disposizione.

Quindi presso Swisscom è possibile lavorare da casa, in viaggio o usufruendo di postazioni lavorative non personali. Quali sono i supporti tecnici che permettono quest'organizzazione?

Innanzitutto abbiamo un sistema di condivisione dei documenti su cloud e, a seconda della funzione, si ha accesso a determinati archivi. In questo modo vi è sempre meno l'esigenza di conservare nel proprio ufficio materiale cartaceo e quindi diminuisce sempre di più anche la necessità stessa di avere un proprio ufficio con relativo archivio. Per quanto riguarda le riunioni a distanza disponiamo di un sistema di videoconferenza ad alta definizione multipunto che grazie a una tecnologia automatizzata di volta in volta inquadra la persona che sta parlando. Con questo sistema è possibile collegarsi con più sedi contemporaneamente e condividere presentazioni e documenti. Quando sono invece a casa utilizzo Skype for business che offre anch'esso la condivisione di documenti ma non l'inquadratura automatizzata. Domani

lavorerò da casa e mi riunirò con colleghi a Losanna, Berna, Zurigo e il sottoscritto a Cugnasco dal proprio domicilio. **Lo smartwork ha eliminato le riunioni in trasferta oltre Gottardo?**

No, ci spostiamo ancora fisicamente una o due volte al mese, ma se non fosse possibile riunirci a distanza dovrei recarmi a Berna molto più spesso.

Il luogo in cui si lavora è un concetto che si sta dunque modificando rapidamente. Com'è la situazione da Swisscom?

Presso la nostra azienda vi è una palette di opzioni logistiche-amministrative piuttosto ampia. Molto dipende dal tipo di attività svolta e quindi, se si hanno incarichi amministrativi o tecnici. Chi lavora ad esempio in un call-center non ha

un posto fisso, ma si reca ogni giorno in un locale piuttosto ampio dove sono disponibili diverse postazioni di lavoro. A volte vi sono collaboratori che per abitudine tendono a sedersi alla medesima postazione. Per alcune funzioni vi è la possibilità di lavorare parzialmente da casa, come ad esempio faccio io. Ciò viene stabilito non tanto in base alla gerarchia, quanto al tipo di accordo tra il collaboratore e l'azienda. I collaboratori che, ad esempio, non devono registrare il tempo di lavoro e lavorano per obiettivi, possono svolgere le loro mansioni in modo flessibile. L'essenziale è che garantiscano la loro disponibilità online o al telefono. Nel settore della Vendita gli Account manager dei clienti professionali in genere lavorano da casa, da dove partono per raggiungere la clientela sul territorio.

Cosa si sente di rispondere a chi teme che queste modalità lavorative facciano per- segue a pag. 2 →



segue da pag. 1→

Smart worker alla Swisscom

dere il controllo dell'azienda sui propri dipendenti?

È un sistema che si basa piuttosto sulla fiducia che sul controllo diretto. È importante fissare degli obiettivi e verificarne regolarmente il raggiungimento. È sufficiente un resoconto periodico, anche solo verbale al proprio team-leader. Ci terrei a sottolineare che i malintenzionati riescono anche in un normale ufficio a non svolgere correttamente il proprio lavoro.

Quali ritiene siano invece i limiti dello smartwork?

Ritengo che per discutere di determinate tematiche è importante trovarsi di persona. Inoltre, se siamo in contatto via Skype con alcuni colleghi c'è una precondizione, ed è l'essersi già conosciuti di persona. Dobbiamo insomma aver già parlato a quattr'occhi con chi sta al di là della telecamera. Questo aspetto facilita di molto la comunicazione ed evita malintesi. Sono ormai dieci anni che lavoro così e nel tempo ho imparato ad avere un certo rigore, perché altrimenti le ore tendono ad aumentare grazie a questa, potenzialmente, perenne disponibilità. Bisogna autoregolarsi. Personalmente

poi tendo a compensare a scadenze regolari gli extra con un mezza giornata di libero, per evitare di accumularne troppi. Infine ai team-leader consiglio di curare il rapporto interpersonale con i propri collaboratori attraverso degli incontri bilaterali regolari per evitare che si sentano "abbandonati" e per avere un immediato riscontro anche sulle condizioni psico-fisiche, aspetto importante per evitare spiacevoli situazioni caratterizzate da eccessivo stress o burnout.

Nel suo ufficio vi sono altri collaboratori che lavorano parzialmente da casa?

Sì. Siamo 9 colleghi ma mediamente ne sono presenti 5/6. Ognuno dispone di una scrivania personale. Ciò dipende dalla presenza di materiale, anche se la documentazione cartacea sta progressivamente diminuendo grazie al nostro sistema di archiviazione che permette a più persone di lavorare contemporaneamente su un documento. La presenza in ufficio dipende molto anche dal tipo di collaborazione che si ha con i colleghi. I pianificatori della rete e i progettisti d'impianti lavorano a stretto contatto e quindi si incontrano più frequentemente. Per poter coordinare questi incontri è molto utile sfruttare il calendario di Outlook nel quale ognuno di noi segna assenze e presenze in ufficio. Se si desidera incontrare uno o più colleghi è sufficiente mandar loro un invito. Vi sono

Mauro Regusci

Ingegnere in elettronica e telecomunicazioni, è attivo presso Swisscom da più di un ventennio. Per quest'azienda ha ricoperto diverse funzioni come Responsabile di settore per gli impianti di Radio e TV, poi nel settore della progettazione della rete di telefonia mobile. Attualmente è Delegato public affairs e Portavoce di Swisscom. In particolare si sta occupando della comunicazione dei temi riguardanti lo sviluppo delle reti, il dispiegamento della banda-larga, l'installazione delle antenne di comunicazione mobile e il passaggio della telefonia verso il digitale (All IP).

poi collaboratori che durante il giorno si recano direttamente dai clienti e usufruiscono dello stabile Swisscom, sede del loro team, per le riunioni.

Ma per lei è importante avere una propria scrivania?

È una questione piuttosto personale. Dispongo di una mia postazione lavorativa in ufficio e mi piace, ma potrei farne a meno e avere un posto variabile.

La flessibilità del rapporto di lavoro dall'ottica HR: Manuale 1FLE 2
Telelavoro: Manuale 1FLE 2.2.6

Smart worker alla Posta

Intervista a Loredana Conceprio, impiegata al 30%. Lavora saltuariamente da casa

Di che cosa si occupa alla Posta?

Sono Consulente del personale per il settore Risorse Umane.

Come è organizzato il suo tempo di lavoro?

La mia percentuale corrisponde al 30%, suddivisa su due giorni lavorativi. Mi reco in ufficio di regola il lunedì e il martedì. Vista la mia percentuale ridotta durante il resto della settimana controllo le e-mail, evado le questioni urgenti e rispondo al telefono. Tengo conto di queste ore supplementari che recupero in tempo libero. Questa modalità mi aiuta a non sentirmi estraniata dal mio lavoro nei tre giorni in

cui sono a casa. Sono stata io a proporla per salvaguardare la mia percentuale di lavoro che ho ridotto al 30% dopo la nascita del terzo figlio.

Si tratta quindi di una forma di telelavoro ridotta ai minimi termini.

Esatto. Un tempo, quando la mia percentuale di lavoro era più elevata, avevo stipulato un accordo che prevedeva la mia presenza in ufficio e una parte di homeworking. Ma allora avevo un accesso completo ai sistemi interni. Ora vi ho rinunciato perché in realtà non ho bisogno dell'accesso al sistema. Se necessario di un'informazione la richiedo direttamente all'Ufficio amministrativo.

Come vengono percepite alla Posta queste nuove forme di lavoro flessibili?

La mentalità è molto cambiata. Un tempo si percepiva ancora nei responsabili il timore di perdere il controllo sui dipendenti ed era preferibile che svolgessero il lavoro

alla scrivania. Ora è diverso. Se da un lato offro una certa flessibilità ne beneficio anche. Per esigenze famigliari posso cambiare il giorno in cui lavoro

in ufficio. È sufficiente che segnali la mia presenza/assenza al responsabile e ai colleghi nel calendario di Outlook. Lavoro regolarmente il lunedì perché è il giorno in cui teniamo le riunioni.

Le piacerebbe lavorare solo da casa?

No, perché andare in ufficio significa anche staccare dalla vita famigliare. L'ideale sarebbe recarsi in sede per curare il contatto con i colleghi e per usufruire dell'infrastruttura per colloqui e riunioni. Il resto del mio lavoro si svolge al computer e che io sia a casa, in ufficio o altrove non cambia nulla.

Principali elementi flessibili del rapporto di lavoro: Manuale 1FLE 3.4
Regolamento: telelavoro: Manuale 8.R



Loredana Conceprio

Lavora dal 1990 alla Posta, azienda per la quale ha ricoperto diversi ruoli, tra cui operatrice telefonica, postina e collaboratrice dell'Ufficio conti correnti. Ha frequentato le scuole interne di Teleoperatrice PTT e di Assistente alle Vendite. È Consulente Risorse umane dal 2000.

Smart worker alle FFS

Intervista a Natalie Chopra, impiegata all'80%. Lavora un giorno alla settimana da casa

Di che cosa si occupa alle FFS?

Il mio compito è allestire i piani di comunicazione sull'arco del periodo di intervento. Si tratta ad esempio di preparare avvisi alla popolazione per eventuali disastri relativi a cantieri o comunicati stampa sull'andamento dei lavori.

Come è organizzato il suo tempo di lavoro?

La mia percentuale corrisponde all'80%, suddiviso su quattro giorni. Il mio ufficio si trova a Bellinzona e lo condivido con tre colleghi del settore comunicazione. Per una miglior qualità di vita mi sono accordata con il mio superiore per lavorare un giorno alla settimana da casa. Qui alle FFS è piuttosto frequente laddove



la funzione ricoperta lo permette.

Qual è stata la molla che le ha fatto prendere questa decisione?

Quando feci la richiesta avevo un cane e desideravo potergli fare maggior compagnia. Lavorare da casa mi permetteva nel contempo di svolgere le mie mansioni lavorative ed esser presente un giorno di più tra le quattro mura domestiche. Anche ora che non ho più questa esigenza apprezzo questa possibilità, perché mi consente di svolgere nell'arco della giornata quelle piccole incombenze casalinghe come avviare una lavatrice o accogliere un tecnico per una riparazione. Inoltre, vado spesso a Berna per questioni lavorative e potermi ritagliare

un giorno a casa compensa questi spostamenti frequenti.

Dal punto di vista della sua produttività cosa cambia quando lei lavora da casa?

Direi nulla. Che io sia a casa, sul treno o in ufficio non vi è differenza. Grazie al fatto che non mi devo spostare, di

regola inizio prima a lavorare ed evito gli orari di punta. Non dimentichiamo infatti che lavorare da casa permette di ridurre il numero di auto sulle strade e quello di pendolari sui treni. Per il mio diretto responsabile a Lucerna che io sia a Bellinzona, dove ho l'ufficio, o a Manno, dove risiedo, non cambia nulla. È importante garantire il

costante contatto via e-mail e telefono e avere un'ottima connessione. A casa sfrutto il mio collegamento ADSL e durante gli spostamenti l'hotspot con il telefonino. Per le riunioni a distanza utilizziamo Skype.

I prossimi seminari di Boss Editore

"La fine del rapporto di lavoro"
23.05.2017

Maggiori info:
www.boss-editore.ch
Seminari 2017

Ha stabilito un giorno fisso nel quale lavora da casa?

Lavoro dal martedì al venerdì e solitamente faccio homeworking il giovedì. Questo mi permette di partecipare alle riunioni che solitamente si tengono al martedì e al mercoledì in Ticino o a Berna.

Come coordina il contatto con i colleghi?

Tutti i nostri calendari sono condivisi su Outlook. Regularmente segnalo il giorno in cui lavoro da casa per cui il collega che desidera incontrarmi ne tiene conto. E io faccio altrettanto con loro.

Tempo parziale: Manuale 1.4.2.1
Tempo parziale: particolarità di gestione: Manuale 8.T

La Svizzera: un Paese sempre più intelligente.

Dal 15 al 19 maggio 2017 avrà luogo per la terza volta in Svizzera la Work Smart Week. Queste giornate saranno dedicate al cosiddetto lavoro intelligente. Ma che cosa sta dietro al concetto di Smart Work? Si tratta dell'evoluzione di quelle forme di lavoro flessibili, nate con l'Homeworking, in cui il collaboratore non ha bisogno di recarsi sul luogo di lavoro, ma può svolgere da casa i compiti assegnatoli nel suo homeoffice. Lo sviluppo della tecnologia ha nel frattempo abbattuto nuovi ostacoli e ora è possibile per molte figure professionali lavorare ovunque: in viaggio, in biblioteca o in un parco. Ad oggi 115 aziende svizzere hanno sottoscritto la Charta Work Smart. Esse si impegnano per un'organizzazione flessibile relativa al luogo di lavoro convinte che quest'impegno giovi su più fronti. Non solo a vantaggio del collaboratore, ma anche come segno tangibile di una cultura evoluta del lavoro che apporta benefici competitivi ed economici. Concretamente queste aziende creano condizioni quadro motivanti per i propri collaboratori e si im-

pegnano per un uso più parsimonioso delle risorse e delle infrastrutture.

Uno studio effettuato nel 2016 dall'Università di Zurigo e dall'Alta Scuola Specializzata della Svizzera Nord-Ovest si è chinato sulla questione e ha scoperto che in Svizzera circa un quarto della popolazione attiva, pari a circa 1,12 milioni di persone, lavora già in un contesto di flessibilità. Oltre 2,5 milioni

non possono invece accedere a questa modalità lavorativa a causa del tipo di attività svolta, per l'infrastruttura necessaria o perché non rientra nella cultura aziendale. Il 30% della popolazione attiva desidererebbe poter lavorare da casa o altrove ma non è loro concesso o se lo è, solo in minima parte. Lo studio rivela anche quali sono i principali ostacoli a un'organizzazione più flessibile del lavoro: la necessità per chi fa parte di un'equipe di avere una vicinanza geografica, la protezione dei dati e la confidenzialità oltre a regolamenti aziendali che non prevedono il lavoro flessibile o solo in casi eccezionali.



<http://work-smart-initiative.ch>

Natalie Chopra

Natalie Chopra è laureata in scienze della comunicazione. Si è occupata di marketing e comunicazione nell'ambito di società sportive. Ha lavorato per molti anni in vari ruoli nella redazione sportiva alla RSI. Dal 2015 è attiva presso le FFS, dapprima come portavoce e attualmente come specialista in comunicazione per l'Infrastruttura.

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.