

## A gentile richiesta Come recuperare il tempo di trasferta?

«Il tempo di trasferta è considerato tempo di lavoro, ma come dev'essere recuperato? Esistono delle direttive specifiche? Sul regolamento abbiamo scritto la seguente frase: "il tempo di trasferta va calcolato prendendo come riferimento la propria sede di lavoro o la propria abitazione, nel caso in cui quest'ultima dovesse risultare più vicina al luogo di arrivo. Il tempo di trasferta giornaliero inferiore o uguale alle 3 ore è considerato tempo di lavoro. Il tempo eccedente le 3 ore è considerato tempo di lavoro per il 50%"»

È considerato tempo di lavoro tutto il tempo nel quale il lavoratore effettua attività lavorativa e tutto il tempo in cui egli si tiene a disposizione del datore di lavoro.

Il tempo dedicato al tragitto casa - lavoro e ritorno, ovvero quello che precede l'inizio del lavoro e quello che gli succede, non è considerato tempo di lavoro. Infatti il datore di lavoro non deve farsi carico del tempo che il lavoratore necessita per recarsi al lavoro e per tornare a casa. Da tale definizione emerge che il tempo che il lavoratore utilizza per le trasferte professionali, è considerato integralmente tempo di lavoro. Si tratta infatti di tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e che rientra nella sua attività professionale, in particolare per recarsi nei luoghi. Il rigore legale permetterebbe invero di prevedere

che per il tempo di trasferta, nella misura in cui il lavoratore ha la libertà di dedicarsi nel contempo ad attività private, come ad esempio effettuare telefonate personali, sarebbe sufficiente un'indennizzo a favore del lavoratore e quindi non necessariamente il salario pieno, ma una tale situazione potrebbe essere ammessa molto restrittivamente e solo a condizione che l'indennità copra la maggiore parte del salario del lavoratore per quel tempo di trasferta.

Nei casi usuali è da ritenere pertanto che tutto il tempo di trasferta, eventualmente al netto dei tempi del tragitto tra casa e lavoro, è da considerare come tempo di lavoro e da retribuire conseguentemente.

Anche eventuali eventi imprevisi che possono prolungare il tempo di trasferta non possono portare a particolari correzioni, poiché eventuali situazioni inaspettate, ad esempio di traffico intenso, incidenti o panne, rientrano nel rischio aziendale a carico del datore di lavoro, che non può essere trasferito sulle spalle del lavoratore. Nel caso concreto della clausola regolamentare sottoposta al nostro esame, il primo capoverso è perfettamente rispettoso del regime legale, visto che tutto il tempo di trasferta viene considerato tempo di lavoro e quindi regolarmente computato e retribuito al netto del tragitto casa - lavoro. Il secondo capoverso, che prevede invece che il

tempo quotidiano di trasferta che eccede le 3 ore non viene considerato come tempo di lavoro, è in conflitto con il regime legale, poiché tende a non considerare quel tempo in cui, indipendentemente dalla sua volontà e nell'esecuzione della sua attività lavorativa, il lavoratore era regolarmente sul lavoro e ha lavorato secondo le esigenze aziendali, sebbene caratterizzate da un'importante impatto temporale delle trasferte. La legge non permette di non considerare il tempo di trasferta come tempo lavoro, anche se questo assume proporzioni importanti nell'ambito dell'attività lavorativa, rispettivamente della giornata di lavoro.

Infatti la regola generale, fatte salve eventuali limitature che devono avere carattere marginale, è che tutto il tempo in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro deve essere considerato tempo di lavoro e retribuito, indipendente dal fatto che egli stia effettivamente lavorando, che sia fermo per mancanza di lavoro (mora del datore di lavoro) o, come nel caso concreto, che sia occupato in trasferte professionali non produttive.

Costantino Delogu, avvocato

Tempo di lavoro: Manuale 3.2.2

## Giurisprudenza

**Validità di un accordo a saldo di ogni pretesa a fine contratto.** Sentenza del Tribunale federale 4A\_96/2017 del 14 dicembre 2017

X lavorava come governante con uno stipendio lordo di fr. 3'000.- mensili con vitto e alloggio. Il datore di lavoro, un'anziana malata, è stato ricoverato il 1° settembre 2011 ed è morto il 10 settembre. Gli eredi e la governante hanno sottoscritto il 14 settembre 2011 un accordo nel quale X accettava il licenziamento con effetto dal 1° settembre 2011, lasciava l'abitazione e riceveva a saldo di ogni sua pretesa tre mesi di stipendio e una gratifica straordinaria di fr. 11'000.-. Gli eredi hanno versato a X fr. 20'000.-. Qualche mese dopo X ha vantato pretese nei confronti degli eredi pari a fr. 190'000.-, per vacanze e giorni di riposo non goduti, indennità per fine prematura del contratto e remunerazione di ore supplementari e di picchetto. Nel corso della procedura i giudici hanno esaminato la validità dell'accordo, ammessa dai giudici cantonali ma non dal Tribunale federale. L'art. 341 cpv. 1 CO impedisce al lavoratore di rinunciare durante il contratto o nel mese che ne segue la fine alle pretese derivanti da norme imperative della legge o di un contratto collettivo. Una ricevuta a saldo di ogni pretesa contenuta in una transazione tra datore di lavoro

e lavoratore è tuttavia valida se l'accordo contiene concessioni reciproche di importanza comparabile. Nel caso concreto l'accordo non conteneva alcuna concessione dei datori di lavoro, e la lavoratrice aveva rinunciato a pretese salariali comprensive di indennità per vacanze non godute, indennità per morte del datore di lavoro (art. 338a CO), retribuzione di giorni festivi lavorati e per picchetto notturno. L'accordo era quindi una semplice ricevuta dell'importo pattuito, che non estingueva il diritto della lavoratrice a chiedere il saldo delle sue pretese. Nella fattispecie il contratto di lavoro, stipulato per la cura del datore di lavoro, si era estinto alla sua morte. La lavoratrice aveva diritto a un equo risarcimento quale indennità per la fine prematura del rapporto, in forza di una norma imperativa di legge. Non poteva dunque rinunciarvi validamente, così come non poteva rinunciare alla retribuzione per le vacanze non prese, per i giorni festivi lavorati e non compensati con periodi di riposo e per i picchetti notturni. Al termine della procedura giudiziaria la lavoratrice ha ottenuto una retribuzione di fr. 29'087.-, da cui dedurre l'importo di fr. 20'000.- già ricevuto. Le ricevute a saldo di ogni pretesa in corso di contratto e nel mese successivo alla sua fine sono sempre da valutare con prudenza e sarebbe opportuno indicare

quali sono le concessioni reciproche delle parti.

Emanuela Colombo Epiney, già giudice al Tribunale d'appello del Cantone Ticino

Vacanze: Manuale 3.2.4.1

Servizio di picchetto: Manuale 3.2.2.5

La fine del rapporto di lavoro: Manuale: 4

Decesso del datore di lavoro:

Manuale 4.6.2

Conseguenze della fine del rapporto di lavoro: Manuale 4.7

### 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: Paolo Colombo, Niccolò Zuccolo, Nicola Bianchi, Costantino Delogu, Emanuela Colombo Epiney.

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**  
conoscenza applicata

# NEWSLETTER LAVORO

Febbraio 2018

## Editoriale

A volte il nostro destino è racchiuso in una scatola di cereali. Così è successo a Niccolò Zuccolo che da bambino facendo colazione è incappato in un cd regalo. Visionandone il contenuto in lui si è mosso qualcosa. Quei semplici demo di gare automobilistiche hanno innescato la sua passione per l'informatica che lo ha poi portato a scegliere l'apprendistato di sistemista. Oggi Niccolò alterna con soddisfazione due settimane di scuola a due settimane di lavoro presso lo Swiss National Supercomputing Centre di Lugano. Trovate, in una doppia intervista a pagina 3, il suo punto di vista accompagnato da quello di Nicola Bianchi, il suo referente in azienda.

Questa edizione della Newsletter è dedicata al tema dell'apprendistato un iter scolastico che secondo Paolo Colombo, Capodivisione della formazione professionale, non tutti conoscono a fondo, soprattutto chi si è formato all'estero dove questa formazione duale è sconosciuta. Grazie a Colombo scopriamo come accogliere un apprendista in azienda e quali sono gli errori che potrebbero compromettere questa esperienza.

Con la rubrica "A gentile richiesta" il nostro esperto risponde a un'azienda che si interroga su come vada gestito il tempo di trasferta e se esso faccia integralmente parte o meno del tempo di lavoro.

Con la rubrica "Giurisprudenza" la nostra esperta spiega perché il Tribunale federale ha parzialmente accolto le richieste di una governante che alla morte della persona presso la quale lavorava ha richiesto circa duecentomila franchi a titolo di stipendio per giorni di riposo non goduti, indennità per fine prematura del contratto e remunerazione di ore supplementari. Richiesta accolta anche se la cifra è stata fortemente ridotta.

Elisabetta Bacchetta

### All'interno:

- **Un datore di lavoro e il suo apprendista**
- **Tempo di trasferta** / A gentile richiesta
- **Validità degli accordi a fine contratto** / Giurisprudenza

## Apprendistato: la formazione professionale in Svizzera

### Le peculiarità del sistema duale

Intervista a Paolo Colombo, Capodivisione della formazione professionale

**Questa edizione della Newsletter Lavoro si apre con un'intervista a Paolo Colombo che da un decennio dirige, presso l'amministrazione cantonale, la Divisione della formazione professionale. Quanti sono gli apprendisti in Ticino e come sono suddivisi nei vari settori?**

Gli apprendisti si suddividono in tre grandi settori. Abbiamo 5000 persone in formazione nel ramo industriale, agrario, artigianale e artistico. Vi sono poi 2900 studenti nel settore commerciale e dei servizi e infine 2600 nei settori sanitario e sociale. Di queste circa 10000 persone, i due terzi opta per un apprendistato in forma duale, nel quale la permanenza in azienda si alterna alla frequenza scolastica, mentre il restante terzo sceglie di frequentare una scuola professionale a tempo pieno. Entrambi gli iter permettono di conseguire un attestato federale di capacità (AFC - tirocinio triennale o quadriennale) o un Certificato federale di formazione pratica (CFP - tirocinio biennale).

**Vi sono settori in cui vi è carenza di apprendisti e in quali ambienti invece il numero di apprendisti supera l'offerta?**

I settori in cui è più difficile trovare un posto di apprendista toccano le professioni di giardiniere, estetista, cuoco, parucchiiera, assistente di farmacia e di studio medico e impiegato di commercio. Vi è il caso degli operatori socio-sanitari che sono molto richiesti dal mercato: diversi giovani non riescono purtroppo ad iniziare una formazione perché la scuola sociosanitaria di riferimento può formarne al massimo un centinaio all'anno; questo perché si fatica a trovare un nu-

mero sufficiente di posti di stage nelle strutture di cura. È stato attivato un osservatorio specifico da cui è emerso che spesso ci troviamo confrontati con responsabili e specialisti delle risorse umane che non conoscono il funzionamento e le potenzialità della formazione professionale in Svizzera perché loro stessi si sono formati altrove. Da qui l'importanza di sensibilizzare il mondo del lavoro. Dove invece vi è spesso un esubero di offerta di posti sul piano nazionale è nel settore industriale, soprattutto della meccanica e recentemente mi è stata segnalata la carenza di macellai. Vi è poi la questione gender ossia la tenden-

za a optare per determinate professioni in base al genere di appartenenza. Difficilmente le ragazze si orientano verso professioni tecniche, come il polimeccanico e viceversa i ragazzi tendono a escludere a priori mestieri che finora hanno avuto una connotazione femminile. È un peccato e bisogna, anche qui, puntare molto sull'informazione e la sensibilizzazione.

**Com'è strutturata la formazione per l'ottenimento di un attestato federale di capacità?**

L'apprendistato classico nella forma duale prevede tre luoghi di formazione. Il primo è la scuola professionale di base dove vengono impartite le conoscenze professionali, le lingue e la cultura generale. Poi vi è l'azienda formatrice dove si esercita la professione e infine i corsi interaziendali in cui le associazioni mantello professionali formano tutti gli apprendisti di un dato settore. Nelle scuole professionali a tempo pieno è l'istituto che si assume i tre segue a pag. 2 →



segue da pag. 1 →

## Le peculiarità del sistema duale

luoghi di formazione, attraverso l'impiego di infrastrutture idonee che permettono allo studente di esercitarsi.

**Quali sono le possibilità di formazione successiva e/o continua per gli apprendisti?**

Si può seguire un percorso di maturità professionale, scegliendolo all'inizio della formazione, nei casi in cui esso è integrato all'apprendistato, oppure frequentando un anno passerella al termine. In questo modo si avranno i requisiti per iscriversi alle Scuole universitarie professionali (SUP). È la principale filiera che in Ticino porta alla SUPSI. Vi sono anche le Scuole specializzate superiori (SSS), istituti riconosciuti sul piano federale che prevedono la frequenza a tempo pieno o parallela all'esercizio di una professione. L'AFC permette anche di proseguire con la formazione professionale superiore che, accanto allo svolgimento della professione, permette dapprima di conseguire l'attestato professionale federale, il "brevetto", oppure il diploma federale, la "maestria".

**Quali sono i requisiti per accogliere un apprendista nella propria azienda?**

La voglia e il piacere di trasmettere la propria esperienza e il proprio sapere. Avere la coscienza che si sta investendo e assicurando il ricambio generazionale, quindi il sentire una responsabilità del territorio nel quale si opera. A livello di requisiti legali, il formatore in azienda deve possedere un attestato AFC o un diploma. Inoltre il formatore deve aver frequentato un corso presso l'Istituto della formazione continua di Camorino.

### Paolo Colombo

Paolo Colombo, 53 anni, è ingegnere del politecnico federale di Zurigo. È stato direttore di un laboratorio di prove dei materiali e del Dipartimento di costruzioni e territorio della SUPSI, oltre che collaboratore personale del Consigliere di Stato Gabriele Gendotti. Dal 2008 dirige la Divisione della formazione professionale del DECS. È vicepresidente della Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale, presidente della Commissione formazione professionale di base e della Commissione del Centro svizzero di servizio formazione professionale, orientamento professionale, universitario e di carriera (CSFO).

## Novità: contributi federali diretti per la formazione

A partire dal 1° gennaio 2018 la Confederazione sostiene chi segue un corso di preparazione a un esame federale finanziando fino al 50% dei costi sostenuti. Lo scopo di questo intervento è facilitare la formazione di personale altamente qualificato. La misura è valida per gli esami di professione e gli esami professionali superiori. Questi ultimi permettono ad esempio a un impiegato di diventare fiduciario, a un cuoco di diventare capocuoco, all'informatico di diventare un ICT-manager.

I contributi vengono versati direttamente alla persona che ha seguito il corso di formazione. Per ottenerli bisogna aver seguito un corso che figura nella lista dei corsi di preparazione gestita dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI), sostenere i costi del corso e, al momento dell'esame, avere il domicilio fiscale in Svizzera. Si ha diritto ai contributi solo se si sostiene l'esame, a prescindere comunque dall'esito. Quindi anche chi non l'ha superato può richiedere i contributi federali. La Confederazione rimborsa il 50 per cento dei costi computabili del corso fino a un importo massimo di 9'500 franchi per gli esami di professione e di 10'500 franchi per gli esami professionali superiori. Chi non dispone dei mezzi finanziari per anticipare i costi del corso di formazione può richiedere dei contributi parziali già mentre sta seguendo il corso, purché i costi sostenuti ammontino ad almeno 3'500 franchi. Se l'esame non viene sostenuto entro i tempi previsti, i contributi ottenuti vanno restituiti. Info: [www.sbf.admin.ch/partecipanti](http://www.sbf.admin.ch/partecipanti)

Infine l'azienda deve possedere le infrastrutture che permettono all'apprendista di esercitarsi nella professione.

**Quali consigli darebbe a un'azienda che accoglie un apprendista?**

Scegliere bene la persona che verrà assunta e quindi prendersi il tempo sufficiente. Sono consigliati degli stage di osservazione che di norma possono durare da qualche giorno a una o due settimane, ma non di più. È consigliabile formare apprendisti con regolarità ed avere dei formatori motivati e competenti che seguono corsi di formazione continua. È inoltre importante dare dei feedback frequenti all'apprendista.

**Quali sono gli errori che possono rendere problematica la permanenza di un apprendista in un'azienda, sia dal punto di vista del datore di lavoro che dal punto di vista dell'apprendista?**

Da un'indagine svolta a livello nazionale è emerso che i problemi sorgono quando il lavoro non è sufficientemente variato. La ripetitività delle mansioni non risveglia la curiosità dell'apprendista e non gli permette di svilupparsi nei diversi ambiti della professione. Al contrario compiti variegati aumentano il grado di impegno dei collaboratori, uno dei fattori protettivi dallo scioglimento del contratto da parte degli apprendisti. A questi ultimi consiglio di approcciare il mondo del lavoro con curiosità e fidu-

cia, con la voglia di abbracciare nuove sfide. Non nego che vi siano problemi ma ritengo che spesso noi latini tendiamo a dare un'immagine troppo negativa della realtà cui siamo confrontati.

### Per saperne di più

Espoprofessionioni è la fiera biennale sull'orientamento professionale in cui un centinaio tra associazioni professionali, enti e istituti di formazione presentano oltre duecento professioni e perfezionamenti nei settori agricolo, artigianale, artistico, industriale, commerciale e sociosanitario. L'edizione 2018 si terrà dal 5 al 10 marzo a Lugano.

Info: [www.ti.ch/espoprofessionioni](http://www.ti.ch/espoprofessionioni).

[www.orientamento.ch](http://www.orientamento.ch) è il portale ufficiale svizzero d'informazione dell'orientamento professionale, universitario e di carriera.

Opuscolo gratuito: "La formazione professionale in Svizzera – Fatti e cifre", edito dalla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI). Questa pubblicazione è disponibile nelle tre lingue nazionali, in inglese e spagnolo. Info: [www.formazioneprofessionaleplus.ch](http://www.formazioneprofessionaleplus.ch) cliccare "Servizio".

La formazione professionale in Svizzera: Manuale 1.7

Il sistema professionale in Svizzera: Manuale: 1.7.1

Formazione professionale superiore: Manuale 1.7.1.3

Tutte le edizioni di NewsletterLavoro 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.

## CSCS: il datore di lavoro

Abbiamo posto alcune domande a Nicola Bianchi, incaricato di supervisionare l'operato di Niccolò Zuccolo, apprendista sistemista presso il CSCS. Nicola Bianchi è polimeccanico e ha successivamente proseguito la sua formazione nel campo informatico seguendo svariati corsi tecnici. Presso il CSCS è un HPC (High Performance Computing) System Engineer e si occupa delle infrastrutture informatiche e dei supercomputer del centro di calcolo.

**Come mai lo Swiss National Supercomputing Centre (CSCS) forma apprendisti? Non vi conveniva avvalervi della collaborazione di uno stagista con alle spalle una formazione più lunga?**

Il CSCS è un centro di rinomanza internazionale che ha però radici sul territorio, ci è sembrato quindi giusto mettere a disposizione le nostre risorse per la formazione di giovani ticinesi. Trovo sia una

sorta di responsabilità sociale promuovere la formazione e l'apprendistato. Per noi l'apprendista è una persona da formare e non ci aspettiamo che sia una risorsa pienamente operativa, vogliamo semplicemente che abbia tutte le opportunità per formarsi nel migliore dei modi.

**Quali sono i compiti assegnati a Niccolò e come viene seguito?**

Niccolò al momento è integrato nel gruppo BUS IT (Business Unit Support IT), e

con l'aiuto di tre colleghi esperti si occupa del supporto agli utenti interni del CSCS. Oltre ai compiti di routine si occupa di portare avanti piccoli progetti con l'intento di metterlo a confronto con vari aspetti della professione dell'informatico. Verrà poi affiancato ad altri colleghi in diversi gruppi interni in modo che possa anche impraticarsi ed iniziare a toccare con mano quello che principalmente facciamo al CSCS ovvero l'High Performance Computing (HPC). Io ho il compito di supervisionare la sua formazione e di coordinare e verificare i suoi progressi.

**Qual è il suo consiglio a un'azienda che decide di assumere un apprendista?**

La formazione di un apprendista è impegnativa e richiede una certa dedizione. Vedere crescere professionalmente ed umanamente un ragazzo è comunque una grande soddisfazione e un motivo d'orgoglio.

Il tirocinio: Manuale 1.7.3

Il contratto di tirocinio: Manuale 2.5.1

### Niccolò Zuccolo: l'apprendista

Abbiamo posto alcune domande a Niccolò Zuccolo apprendista presso lo Swiss National Supercomputing Centre (CSCS) di Lugano. Niccolò è iscritto al secondo anno presso la Spai di Locarno. Segue la formazione di Sistemista AFC.

**Sei un grande appassionato di informatica. Come è nato il tuo amore per i computer?**

Quando frequentavo la scuola elementare usavo il computer soprattutto per vedere video su youtube, dato che non mi piaceva guardare i programmi proposti dalla televisione. Preferivo scegliere.

Mi piaceva anche giocare con il pc. Ma la passione vera è scattata grazie a un cd trovato in una scatola di cereali. Conteneva dei demo di gare automobilistiche ed era molto divertente. Con mio padre ho poi scoperto che con il computer potevo creare dei file e organizzarli in cartelle. Ricordo che in seconda elementare chiesi alla mia maestra di pre-



sentare la mia ricerca su Pinocchio con il computer. Utilizzai il mio primo pc portatile che mi era stato regalato dalla nonna. **Perché hai scelto proprio un apprendistato?**

Davanti a me avevo due strade. La scuola che frequento o quella di Treviso. Quest'ultima però prevedeva la frequenza a tempo pieno con solo alcuni moduli informatici. A me piace fare e creare, quindi ho preferito l'apprendistato che mi permette, grazie al lavoro, di dar sfogo a questa mia inclinazione. Sono molto soddisfatto della mia scelta.

**Com'è il tuo ambiente di lavoro?**

Al CSCS mi sono trovato bene fin dall'inizio. Qui sono rappresentate 16 nazionali-

tà diverse. Con alcuni colleghi si parla in inglese. È un ambiente di lavoro stimolante dove sono stato accolto bene fin da subito. All'inizio mi sembrava un po' strano dare del tu ai colleghi, abituato ad lei con cui mi rivolgevo ai professori delle medie.

**Ogni quanto vai a scuola?**

Alterno due settimane di lavoro a due settimane di scuola. Ho optato per la maturità professionale integrata e, rispetto a chi al termine avrà solo l'attestato federale di capacità (AFC), ho una settimana in più di scuola a blocco.

**Che progetti hai per il futuro?**

Al termine della scuola dovrò svolgere i tre mesi di servizio militare e poi probabilmente andrò all'estero per studiare l'inglese. Poi mi piacerebbe proseguire la formazione nel settore informatico conseguendo delle certificazioni specifiche.

**Consigliaresti l'apprendistato a un giovane e perché?**

Consiglierei vivamente la mia scuola a chi ha voglia di fare e di scoprire. Per me è fantastico potermi confrontare con i miei professori e parlare con loro di tutto, anche argomenti non inerenti al programma. L'informatica è la mia passione principale e le dedico molto del mio tempo. Ritengo che questo dovrebbe essere l'approccio per poter scegliere un percorso di questo tipo. Altrimenti può essere molto faticoso.

### I prossimi seminari di Boss Editore

"Istruzioni, avvertimenti e sanzioni nell'ambito lavorativo"  
20.02.2018

"Il consiglio di amministrazione e la direzione: compiti e responsabilità"  
01.03.2018

Novità: "La rappresentanza nell'ambito lavorativo nei reciproci rapporti e davanti alle autorità amministrative e ai tribunali"  
08.03.2018

Novità: "La direttiva CFSL e i dieci elementi della sicurezza"  
06.03.2018

Novità: "Il manuale della sicurezza in azienda"  
13.03.2018

Novità: "Protezione della salute in azienda, individuazione dei pericoli"  
20.03.2018

Maggiori info:  
[www.boss-editore.ch](http://www.boss-editore.ch)  
Seminari 2018