

A gentile richiesta

Possiamo pubblicare le foto dei dipendenti sul sito web?

“Abbiamo pubblicato sul nostro sito web una fotografia professionale dei nostri dipendenti, con nome e cognome. Ciò potrebbe dare adito a reclami e come dobbiamo comportarci nel caso in cui un dipendente non voglia apparire. Dobbiamo rimuovere la fotografia?”

Il diritto alla propria immagine rientra nei diritti della personalità garantiti dall'art. 28 del Codice civile svizzero. La protezione della propria immagine vale tutta la vita e può essere fatta valere in qualsiasi momento. La pubblicazione ingiustificata di immagini espone ad azioni legali in sede civile, dove la persona interessata può chiedere la rimozione delle immagini e il pagamento di un'indennità come risarcimento del danno e/o riparazione del torto.

Il datore di lavoro ha l'obbligo esplicito di proteggere la personalità dei dipendenti (art. 328 del Codice delle obbligazioni) e di conseguenza deve rispettare il loro diritto alla propria immagine. La pubblicazione di immagini (fotografie, video, ecc.) dei singoli dipendenti è lecita e autorizzata se la persona interessata ha dato il proprio consenso. Per ammettere l'esistenza di un consenso informato e consapevole, il dipendente deve essere stato informato preventivamente sulle modalità di pubblicazione dell'immagine (sito web, media stampati, opuscolo pubblicitario, ecc.) e deve aver potuto visionarla. Nel caso di collaboratori minorenni il consenso della persona interessata deve essere ratificato anche dai suoi rappresentanti legali (genitori o tutore). Il consenso del dipendente non è sottoposto a esigenze di forma e può quindi essere anche

Sulla tematica della protezione dei dati dopo l'entrata in vigore del nuovo regolamento europeo (GDPR) segnaliamo il **seminario del 13 settembre 2018** organizzato da Boss Editore: **Protezione dei dati in Svizzera dopo il "GDPR"**. Durante l'incontro due autorevoli esperti spiegheranno come proteggere i dati dei dipendenti e nel contempo far fronte agli obblighi imposti al datore di lavoro dalla normativa. Verrà spiegato ciò che è indispensabile implementare per avere le carte in regola e quali sono concretamente le conseguenze del GDPR per le aziende svizzere. Verranno forniti consigli pratici per operare in Europa: in primis, per capire se si è soggetti o meno al Regolamento, per individuare eventuali rischi a cui si è sottoposti e, se è il caso, mitigarli. Il seminario fornirà le conoscenze per stabilire se la propria struttura informatica aziendale è adeguata e quali strumenti informatici scegliere nel mare di offerte a disposizione.

Relatori: **Emanuela Colombo Epiney**, avvocato e da **Filippo De Fernex**, esperto informatico e revisore, e si terrà al **Centro Eventi di Cadempino, il 13 settembre 2018 dalle 14 alle 17**.

verbale o per atti concludenti. Si può presumere il consenso, per esempio, quando la ditta informa il personale, idealmente in forma scritta, che è sua intenzione mettere sul sito web aziendale (o su altro mezzo) le fotografie dei singoli dipendenti con il loro nome e cognome, eventualmente il ruolo e i recapiti professionali telefonici e di posta elettronica, e chiede a ciascuno di scegliere e fornirle delle immagini adatte allo scopo. Per evitare malintesi e per esigenze di prova è tuttavia sempre consigliabile farsi rilasciare il consenso in forma scritta. È sufficiente una frase del tipo "autorizzo la ditta X a pubblicare sul suo sito web (o altro media) la mia fotografia scattata il ... con una didascalia comprendente il mio nome e cognome (eventualmente il numero telefonico e l'indirizzo di posta elettronica professionale)". Il consenso vale solo per il contesto per il quale è stato rilasciato e se in futuro si vuole utilizzare l'immagine del dipendente per un altro scopo, per esempio in

un libro celebrativo dell'azienda, sarà necessario informare il dipendente e chiedergli se è d'accordo con il nuovo uso della sua immagine. Anche se ha dato il consenso alla pubblicazione, il dipendente può comunque sempre revocarlo e chiedere di cancellare la fotografia o il video dal sito web. Nel caso in cui l'immagine sia stata pubblicata senza averne informato il dipendente, è necessario verificare se l'interessato ha qualcosa in contrario alla presenza della fotografia sul sito web. Qualora si opponesse e non volesse apparire, l'immagine dovrà essere rimossa.

Emanuela Colombo Epiney, avvocato

Protezione della personalità: Manuale 3.2.6
Giurisprudenza sulla protezione della personalità: Manuale 3.2.6.1.1
Protezione dei dati personali: Manuale 3.2.6.3

Giurisprudenza

Imposte alla fonte – calcolo dell'aliquota per un lavoratore interinale – nessuna annualizzazione del reddito. CDT 20.3.2017 N. 80.2016.260

X, frontaliere, assunto tramite un'agenzia interinale, ha lavorato presso una ditta edile in tre periodi distinti per un totale di 265 giorni. Sul reddito conseguito l'autorità fiscale ha calcolato l'imposta alla fonte utilizzando un'aliquota corrispondente all'annualizzazione del reddito percepito (ossia reddito percepito diviso giorni di lavoro (265) x 365).

Contro tale decisione X ha ricorso alla Camera di diritto tributario chiedendo che l'imposta alla fonte fosse determinata in base ad un'aliquota corrispondente al reddito senza applicare un'annualizzazione. In particolare X contestava il calcolo sostenendo di non aver percepito altri redditi nei giorni in cui non aveva lavorato. Il principio di uguaglianza esige che l'onere fiscale per gli stranieri che lavorano

in Svizzera non differisca in modo rilevante dai domiciliati imposti con procedura ordinaria. Secondo il Tribunale, per il calcolo dell'imposta alla fonte dei lavoratori non domiciliati, l'annualizzazione del reddito conseguito dal lavoratore che beneficia di un permesso di 90 o di 120 giorni ha un senso, e deve quindi essere intrapresa, solo quando il contribuente eserciti in Svizzera un'attività (continuativa) a tempo pieno (durante un periodo limitato di tempo) o che comunque non abbia il carattere di una semplice attività a tempo parziale. Quando un contribuente, assoggettato all'imposta alla fonte, esercita un'attività a tempo pieno o quasi per una parte dell'anno, si giustifica l'annualizzazione del reddito, mentre non si giustifica più quando l'attività è esercitata a tempo parziale lungo tutto l'anno civile. In quest'ultimo caso, infatti, l'annualizzazione comporterebbe l'applicazione di un'aliquota calcolata includendo un reddito «virtuale». Nel caso specifico il lavoratore edile non ha

lavorato principalmente nei mesi di ferie dell'edilizia, quindi non pare verosimile che egli abbia avuto altri impieghi. Per poter considerare periodico il reddito si dovrebbe immaginare che se l'assoggettamento fosse durato l'intero anno, lo stipendio sarebbe stato proporzionalmente più elevato. Considerando che si trattava di impiego interinale le interruzioni sono riconducibili ai periodi di mancanza di lavoro. Pertanto la Camera tributaria ha ritenuto giustamente che non era divisibile il giudizio espresso dall'autorità fiscale di essere in presenza di un reddito da annualizzare, di conseguenza l'imposta alla fonte dovuta doveva essere calcolata senza riportare su base annua gli stipendi conseguiti.

Sharon Guggiari Salari, avvocato, specialista FSA diritto del lavoro

Imposta alla fonte del reddito da attività lucrativa dipendente: Manuale 2.7.3

BOSS NEWSLETTER LAVORO

BOSS
conoscenza applicata

Luglio-Agosto 2018

Editoriale

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata alla notifica obbligatoria agli uffici regionali di collocamento dei posti vacanti entrata in vigore il 1° luglio 2018. Abbiamo posto a Mauro Monaco, Capogruppo Responsabile del Servizio aziende URC della Divisione dell'Economia, una serie di domande volte a esaudire ogni vostro dubbio circa la nuova normativa.

Come complemento informativo a pagina 3 trovate un pratico riassunto dei principali incentivi, volti al rilancio dell'occupazione e a sostegno dei disoccupati, destinati dal Cantone a favore delle aziende.

Con la rubrica "A gentile richiesta" la nostra esperta chiarisce a un datore di lavoro, che ha pubblicato sul sito web aziendale le foto dei collaboratori, quali sono i diritti di questi ultimi in relazione all'uso della propria immagine. Senza il consenso esplicito del dipendente non è possibile divulgare queste fotografie su alcun media.

Chiude questa edizione della Newsletter Lavoro un commento a una sentenza relativa a un lavoratore interinale frontaliere al quale le autorità fiscali hanno applicato un'aliquota corrispondente all'annualizzazione del reddito percepito, nonostante egli abbia lavorato solo saltuariamente.

Infine, in allegato trovate l'elenco dei prossimi seminari organizzati da Boss Editore: gli argomenti sono stati scelti basandoci sui feedback dei nostri clienti e su tematiche di attualità. Il nostro obiettivo, come sempre, è quello di fornirvi gli strumenti per lavorare al meglio. Buona scelta!

Elisabetta Bacchetta

All'interno:

- **I vantaggi per chi assume un disoccupato**
- **Possiamo pubblicare le foto dei dipendenti?** / A gentile richiesta
- **Imposte alla fonte: annualizzazione del reddito errata** / Giurisprudenza

Notifica obbligatoria dei posti di lavoro vacanti L'essenziale in 12 domande

Intervista a Mauro Monaco, Capogruppo Servizio aziende URC

Questa edizione della Newsletter Lavoro è dedicata alla notifica, divenuta obbligatoria il primo luglio 2018, dei posti di lavoro vacanti. Da questa data in poi i datori di lavoro, prima di pubblicare annunci di posti vacanti su giornali e portali web, dovranno notificarli agli Uffici regionali di collocamento (URC). Trascorsi cinque giorni potranno poi rendere pubblica la loro ricerca di personale. Abbiamo incontrato Mauro Monaco, Capogruppo Servizio aziende URC, al quale abbiamo posto una serie di domande pratiche circa l'applicazione della nuova normativa.

L'obbligo di notifica dei posti di lavoro vacanti entrato in vigore il 1° luglio di quest'anno non è generalizzato, ma è richiesto per i settori nei quali la disoccupazione raggiunge una certa soglia. Di quale percentuale stiamo parlando? Va fatto riferimento al tasso cantonale o nazionale?

L'obbligo di annuncio si applica a quei generi professionali il cui tasso di disoccupazione nazionale raggiunge o supera il valore soglia, che al momento è all'8%. Dal 1° gennaio 2020, il suddetto valore soglia sarà abbassato al 5%.

L'obbligo di notifica dei posti vacanti è applicabile a tutte le professioni il cui tasso di disoccupazione supera una determinata soglia oppure è limitato a determinati settori o professioni?

L'obbligo di notifica è applicabile a tutte le professioni che hanno un valore di disoccupazione uguale o superiore all'8%. Il sito <http://lavoro.swiss> (raggiungibile anche attraverso www.ti.ch/servizioaziende) propone uno strumento di ricerca e di verifica delle professioni

soggette all'obbligo di annuncio. Si tratta di 19 diversi ambiti professionali che coinvolgono diverse decine di professioni ad essi collegati.

I datori di lavoro sono tenuti a notificare agli Uffici regionali di collocamento (URC) i posti vacanti. Come avviene la procedura nel dettaglio? Quali strumenti si possono utilizzare per notificare i posti di lavoro vacanti?

I posti vacanti vanno notificati all'URC competente tramite il portale online lavoro.swiss, tramite un formulario predisposto che si può richiedere all'URC. Oppure possono essere notificati anche per telefono oppure di persona. L'annuncio è anche possibile sull'interfaccia elettronica API.

Quali sono le informazioni sul posto di lavoro vacante che vanno comunicate all'URC?

Le informazioni sul posto vacante dovrebbero essere il più complete e dettagliate possibile, così da permettere una selezione più mirata ed efficace.

Quindi si richiedono:

- professione cercata;
- attività, inclusi i requisiti specifici (requisiti tecnici,

metodologici, sociali, concernenti la personalità);

- luogo di lavoro;
- grado di occupazione;
- data di assunzione;
- tipo di rapporto di lavoro: a tempo determinato o indeterminato;
- indirizzo di contatto;
- nome del datore di lavoro.

Se sussiste una particolare urgenza per l'assunzione di personale, esiste una procedura abbreviata?

Il periodo di divieto per la pubblicazione di 5 giorni non può essere né ridotto né evitato, a meno *segue a pag. 2* →



segue da pag. 1 →

L'essenziale in 12 domande

di assumere una persona in cerca di impiego e registrata all'URC. Le imprese e le agenzie private di collocamento hanno la possibilità di registrarsi sul sito lavoro.swiss e accedere all'apposita piattaforma destinata ai datori di lavoro per cercare e contattare autonomamente il candidato ideale.

I posti di lavoro vacanti vanno notificati anche quando l'azienda si rivolge a un'agenzia di lavoro interinale?

Se il datore di lavoro delega il processo di selezione a un terzo (agenzia di collocamento, head hunter, ecc.), spetta a quest'ultimo annunciare il posto vacante trasmettendo al servizio pubblico di collocamento tutti i dati.

I posti di tirocinio o destinati a stagisti vanno notificati?

L'obbligo di annunciare i posti vacanti non si applica ai posti di tirocinio e agli stage che sono parte integrante di un programma di formazione professionale certificata.

Gli stage che non sono obbligatori ai fini della formazione sono invece soggetti a tale obbligo nella misura in cui rientrano in un genere di professione soggetto all'obbligo di annuncio.

Entro tre giorni dalla notifica del posto di lavoro vacante, gli uffici regionali di collocamento segnalano al datore di lavoro eventuali candidati idonei. Come avviene questa segnalazione e quali documenti vengono trasmessi?

La segnalazione di profili idonei al datore di lavoro avviene tramite e-mail. Viene trasmesso in allegato soltanto il Curriculum Vitae della persona proposta, e solo nel caso in cui la persona in cerca d'impiego abbia precedentemente dato il consenso alla trasmissione dei suoi dati.

I datori di lavoro sono tenuti a con-

vocare i candidati segnalati dagli Uffici regionali di collocamento per un colloquio oppure la decisione spetta al datore di lavoro?

I datori di lavoro esaminano i dossier ricevuti dal servizio pubblico di collocamento e invitano a un colloquio i candidati ritenuti idonei dopo un loro processo di selezione.

I posti vacanti da annunciare sono soggetti a un divieto di pubblicazione di cinque giorni lavorativi. Che cosa si intende con divieto di pubblicazione? A quali media si fa riferimento? Tale divieto include ad esempio anche la homepage aziendale?

Per divieto di pubblicazione si intende che, durante questi cinque giorni lavorativi, possono accedere alle informazioni sui posti vacanti annunciati, soltanto i collaboratori del servizio pubblico di collocamento e le persone in cerca d'impiego iscritte presso tale servizio tramite il loro accesso personale a Job-Room. Il posto vacante non può essere quindi pubblicato tramite altri canali (ad es. stampa, Internet), compresa la homepage aziendale.

Vi sono eccezioni? In quali casi non vi è l'obbligo di notifica dei posti di lavoro vacanti?

Sì, vi sono delle eccezioni all'obbligo di annuncio. E sono le seguenti :

- un posto vacante viene occupato da una persona che lavora da almeno 6 mesi presso la stessa impresa;
- un posto vacante viene occupato da un parente di una persona avente diritto di firma nell'impresa (nonni, genitori, figli, nipoti diretti, partner);
- la durata del rapporto di lavoro non supera i 14 giorni civili;
- il datore di lavoro trova e assume persone in cerca d'impiego registrate presso l'URC i cui profili sono pubblicati su lavoro.swiss.

Sono previste sanzioni per chi non rispetta l'obbligo di notifica e le altre norme contenute nella legge? Se sì di che tipo? Qual è l'autorità che veglia sull'applicazione della nuova legge?

L'articolo 117a LStr prevede che la violazione intenzionale degli obblighi riguardanti l'annuncio dei posti vacanti è punibile con una multa fino a 40'000 franchi. Se l'autore ha agito per negligenza, la pena può ammontare fino a

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.

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.
Editore: Boss Editore SA
Responsabile Newsletter: Elisabetta Bacchetta
Hanno collaborato: Mauro Monaco, Stefano Bernasconi, Emanuela Colombo Epiney, Sharon Guggiari Salari.
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

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

SEMINARIO Notifica obbligatoria dei posti di lavoro vacanti: "La nuova procedura"

Il 1° luglio 2018 è entrato in vigore l'obbligo per i datori di lavoro di annunciare i posti vacanti nei settori in cui il tasso di occupazione è al di sopra della media nazionale. Per offrire un quadro completo della novità legislativa, Boss Editore organizza un seminario che ha lo scopo d'illustrare ai datori di lavoro e agli specialisti nelle risorse umane, a distanza di quasi quattro mesi dall'entrata in vigore della norma, gli sviluppi pratici sul territorio e la prassi adottata dagli Uffici regionali di collocamento. In particolare, nel seminario verranno trattati i seguenti temi: breve introduzione delle ragioni politiche della modifica legislativa, le professioni soggette all'obbligo di annuncio, le relative eccezioni, la procedura informatica da seguire per l'annuncio e le sanzioni in caso d'inadempimento. Durante il seminario verranno anche illustrati e discussi casi pratici.

Relatori:

Sharon Guggiari Salari, avvocato specialista FSA diritto del lavoro, notaio, MAS SUPSI in tax law

Claudia Sassi, Capo della Sezione del lavoro, Divisione dell'Economia

Mauro Monaco, Capogruppo Responsabile del Servizio aziende URC, Divisione dell'Economia

Il seminario si terrà il 25 ottobre 2018 al Centro Eventi di Cadempino, dalle 13:00 alle 17:00.

20'000 franchi. L'ambito del controllo dell'applicazione della nuova legge è di competenza dei Cantoni.

Obbligo di annunciare i posti di lavoro vacanti: *Manuale 3.14*

Mauro Monaco

Mauro Monaco è Specialista del personale e Responsabile Human Resources dipl. SPD SSS. Dal 1997 lavora per la Sezione del lavoro presso la Divisione dell'Economia, per i primi 10 anni come consulente del personale, occupandosi della gestione degli assicurati, e nei successivi dieci anni come Capogruppo Servizio aziende URC (gestione aziende).

Se mi assumi, ci guadagni

Gli incentivi per chi assume personale in disoccupazione

La Legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione e la legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati prevedono incentivi per chi assume personale in disoccupazione. La valutazione dell'adeguatezza e l'eventuale attribuzione delle misure è competenza del consulente del personale di riferimento che valuta la situazione caso per caso.

Vediamo quali sono nel dettaglio.

Assegno d'inserimento professionale

Questa misura è volta al reinserimento sul mercato del lavoro di persone che hanno esaurito le prestazioni per disoccupati oppure che non ne ricevono. Si ha diritto a un contributo massimo pari al 60% del salario lordo per un massimo di 12 mesi. Per ottenere questo incentivo gli stabilimenti dell'azienda devono essere in Canton Ticino, l'azienda deve rispettare i contratti collettivi o normali di lavoro, non beneficiare dell'orario ridotto e non aver operato licenziamenti o soppresso posti di lavoro per motivi economici nei 12 mesi precedenti. La richiesta va inoltrata 30 giorni prima dell'inizio del rapporto d'impiego. Si deve infine trattare di un'assunzione a tempo indeterminato e va definito un piano d'inserimento per la persona. La documentazione necessaria consiste nella copia del contratto di lavoro a tempo indeterminato e nel programma di attività per la fase di inserimento.

Assegno di formazione professionale

Questa misura favorisce la riqualifica professionale attraverso il conseguimento di un Attestato federale di capacità o di un diploma equivalente. Il datore di lavoro ha diritto al rimborso dell'assegno di formazione e degli oneri sociali (LPP compresa) per la durata del tirocinio (al massimo 3 anni). Per beneficiare di questa misura l'azienda deve offrire un posto di apprendistato, provvedere all'anticipo dell'assegno di formazione stabilito dall'Ufficio misure attive e prendersi a carico il salario dell'apprendista. La documentazione necessaria consiste nel Contratto di tirocinio stipulato dalla Divisione della Formazione Professionale.

Incentivo "over 55"

Questa misura fornisce un sostegno all'assunzione di persone che hanno compiuto 55 anni iscritte al servizio pubblico di collocamento. Il sussidio è pari al 100% del

contributo sulla LPP a carico del datore di lavoro per un massimo di fr. 500.- al mese. Se la persona assunta ha tra i 55 e i 60 anni la durata è pari a 24 mesi, mentre sale a 48 mesi se la persona ha tra i 61 e i 65 anni. L'assunzione deve essere a tempo indeterminato, l'azienda deve rispettare i contratti collettivi o normali di lavoro e gli stabilimenti devono essere in Canton Ticino. La documentazione necessaria consiste nella copia del contratto di lavoro.

Incentivo post-formazione

Questa misura favorisce l'assunzione di giovani qualificati che hanno appena concluso l'apprendistato o la formazione professionale. Al datore di lavoro viene versato un contributo pari al 20% del salario lordo per una durata massima di 12 mesi. Per beneficiare di questa misura l'assunzione deve essere a tempo indeterminato nella professione in cui la persona disoccupata si è formata. Si richiede inoltre che l'azienda sia attiva in determinati settori economici e distretti. Per poter beneficiare di questa misura l'azienda deve rispettare i contratti collettivi o normali di lavoro e gli stabilimenti devono essere in Canton Ticino. La documentazione necessaria consiste nella copia del contratto di lavoro.

Stage di formazione

Lo scopo è completare le conoscenze professionali di una persona iscritta alla disoccupazione per migliorarne la collocabilità. A carico del datore di lavoro non vi è alcun costo e la durata massima è di tre mesi. La misura può essere messa in pratica se l'assicurato non è qualificato o se presenta carenze nella formazione. Il datore di lavoro è tenuto a impartire un'istruzione che verrà controllata dagli ispettori di tirocinio della Divisione della formazione professionale. Va stipulato un contratto di formazione, approvato dalla Divisione della formazione professionale.

Periodo di pratica professionale (PPP)

L'obiettivo della misura è permettere a una persona di acquisire esperienza o di mantenere il contatto con la professione appresa, o con una affine, favorendo così il suo inserimento nel mondo del lavoro. Viene richiesto al datore di lavoro un contributo pari al 25% delle indennità giornaliere lorde versate al collaboratore (indennità giornaliera minima di

fr. 102.-). L'importo viene fatturato dalla cassa disoccupazione al datore di lavoro al termine del Periodo di pratica professionale. La misura ha una durata massima di sei mesi. Viene data priorità ai giovani al primo impiego e in possesso di un Attestato federale di capacità o diploma superiore. L'azienda non può essere quella in cui l'assicurato ha svolto l'apprendistato.

Stage di idoneità

Lo scopo è valutare in modo più approfondito le competenze di una persona in vista di un'eventuale assunzione. La misura non comporta costi a carico dell'azienda e ha una durata massima di tre giorni. Non per forza il settore deve essere inerente alla professione del disoccupato.

Stage di orientamento

Lo scopo è permettere a una persona di svolgere uno stage orientativo in vista di una formazione o di una riqualifica. La misura non comporta costi per l'azienda e ha una durata massima di tre settimane. Non per forza il settore deve essere inerente alla professione del disoccupato.

Servizio aziende URC

La Sezione del Lavoro del Canton Ticino ha di recente predisposto il nuovo Servizio aziende URC (Uffici regionali di collocamento) che è a disposizione delle aziende in cerca di nuovi collaboratori. L'offerta di questo servizio, gratuito, comprende sia la ricerca che la selezione del personale fino all'inserimento in azienda. Inoltre fornisce consulenza sulle misure a sostegno dell'assunzione. Il Servizio aziende URC si compone di dodici consulenti distribuiti su cinque regioni.

Lugano, tel. 091 815 77 60
dfe-urclug.aziende@ti.ch
Bellinzona, tel. 091 814 52 29
dfe-urcbel.aziende@ti.ch
Chiasso, tel. 091 815 77 60
dfe-urcchi.aziende@ti.ch
Locarno, tel. 091 814 52 29
dfe-urcluc.aziende@ti.ch
Biasca, tel. 091 814 52 29
dfe-urcbia.aziende@ti.ch

www.ti.ch/servizioaziende-urc