



Libera circolazione delle persone

Agosto 2018

L'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone (ALC) concede agli Svizzeri e ai cittadini degli Stati membri dell'Unione europea (UE) il diritto di scegliere liberamente il Paese (tra quelli delle parti contraenti) in cui lavorare e soggiornare. Per ottenere questo diritto devono tuttavia possedere un contratto di lavoro valido o svolgere un'attività indipendente oppure, se non esercitano un'attività lucrativa, disporre di mezzi finanziari sufficienti per sopperire alle proprie necessità e avere stipulato un'assicurazione malattie.

Cronologia

- 1.1.2017 entrata in vigore del Protocollo III (estensione dell'ALC alla Croazia)
- 16.12.2016 decisione sull'attuazione dell'art. 121a Cost. da parte del Parlamento
- 9.2.2014 accettazione dell'iniziativa popolare «Contro l'immigrazione di massa»
- 1.6.2009 entrata in vigore del Protocollo II
- 8.2.2009 accettazione del rinnovo dell'ALC e del Protocollo II (estensione dell'ALC alla Bulgaria e alla Romania) da parte del popolo (con il 59,6% di «Sì»)
- 1.4.2006 entrata in vigore del Protocollo I
- 25.9.2005 accettazione del Protocollo I (estensione dell'ALC agli Stati che hanno aderito all'UE nel 2004) da parte del popolo (con il 56% di «Sì»)
- 1.6.2002 entrata in vigore dell'Accordo
- 21.5.2000 accettazione da parte del popolo dell'Accordo nell'ambito della votazione sugli Accordi bilaterali I (con il 67,2% di «Sì»)
- 21.6.1999 firma dell'Accordo (pacchetto di Accordi bilaterali I)

Stato del dossier

Il 9 febbraio 2014, l'iniziativa "immigrazione di massa" è stata accettata dal popolo e dai cantoni. Il 16 dicembre 2016 il Consiglio nazionale e il Consiglio degli Stati hanno adottato le modifiche legislative per l'attuazione delle disposizioni costituzionali sull'immigrazione optando per un'attuazione conforme all'ALC. Le modifiche decise comprendono, tra le altre cose, misure limitate nel tempo per sostenere le persone in cerca di lavoro in categorie professionali, campi di attività e regioni economiche in cui la disoccupazione è superiore alla media. Per questo motivo, si applica dal 1° luglio 2018 un obbligo di registrazione per i tipi professionali con un tasso di disoccupazione pari o superiore all'8%. Dal 1° gennaio 2020 questa soglia diminuirà al 5%. La decisione del Parlamento ha aperto la strada all'estensione della libera circolazione alla Croazia e alla piena associazione della Svizzera al programma quadro di ricerca dell'UE «Orizzonte 2020» dal 1° gennaio 2017. L'8 dicembre 2017 il Consiglio federale ha approvato le modifiche di ordinanza in relazione alle modifiche di legge sull'attuazione dell'articolo 121a Cost. Anch'esse rispettano l'ALC ed entrano in vigore il 1° luglio 2018 insieme alle modifiche di legge decise il 16 dicembre 2016.

Contesto

Accettato nel 2000 dal popolo insieme agli altri accordi del pacchetto dei Bilaterali I, l'ALC è entrato in vigore il 1° giugno 2002. L'estensione dell'Accordo ai dieci Stati che hanno aderito all'UE nel 2004 (Protocollo I) e in seguito alla Bulgaria e alla Romania (Protocollo II) è avvenuta rispettivamente nel 2006 e nel 2009 dopo l'accettazione da parte del popolo mediante votazioni. Dal 1° gennaio 2017 la libera circolazione delle persone è valida anche per la Croazia, dopo che il 16 dicembre 2016 il Consiglio federale ha ratificato il Protocollo III sull'estensione della libera circolazione a questo Paese.

La libera circolazione delle persone non viene estesa automaticamente ai nuovi Stati membri dell'UE. Ogni allargamento dell'UE deve essere negoziato separatamente e definito in un protocollo aggiuntivo che sarà poi firmato e ratificato da entrambe le parti. In Svizzera il protocollo deve essere approvato dalle Camere federali e, qualora vi fosse un referendum, dagli aventi diritto al voto.

L'Accordo prevede un passaggio graduale alla libera circolazione dei lavoratori e degli indipendenti. Al fine

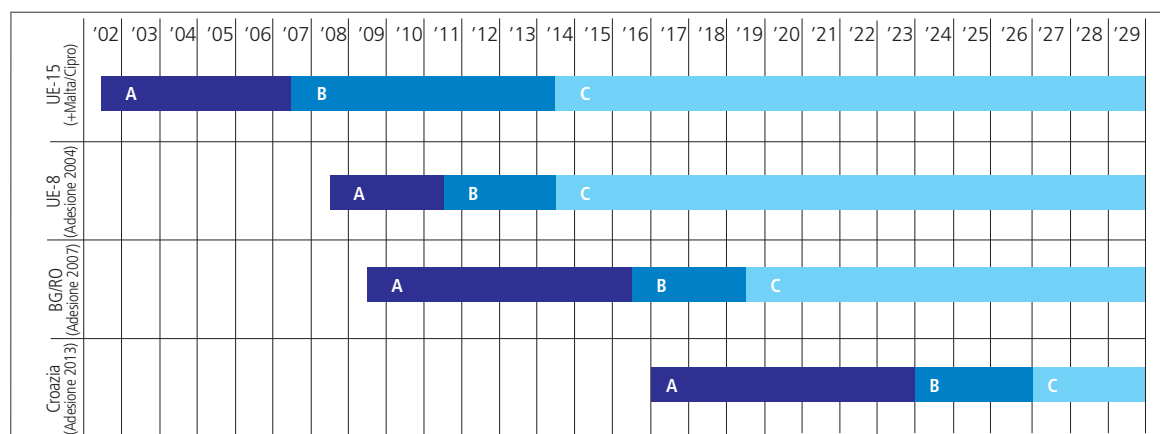
di prevenire infrazioni alle condizioni lavorative e salariali minime in Svizzera, il 1° giugno 2004 sono entrate in vigore apposite misure di accompagnamento. L'ALC è completato dal coordinamento dei sistemi di assicurazione sociale nazionali (Allegato II ALC) e dal riconoscimento reciproco delle qualifiche professionali (Allegato III ALC).

Apertura controllata dei mercati del lavoro

L'apertura reciproca dei mercati del lavoro avviene in modo progressivo e controllato attraverso vari regimi transitori. È ancora possibile reintrodurre unilateralmente e per un periodo limitato il sistema del contingentamento qualora l'afflusso di manodopera dall'UE superi del 10% la media dei tre anni precedenti (clausola di salvaguardia), per una durata massima di due anni, in modo da raggiungere la media dei precedenti tre anni più il 5%.

- Dal 1° giugno 2007, per i 15 «vecchi» Paesi UE (Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Spagna, Svezia) nonché per Malta e Cipro (UE-17) vige la libera circolazione totale delle persone. Per gli otto Stati (UE-8) che, insieme a Malta e Cipro, hanno aderito all'UE nel 2004 (Estonia, Lettonia, Lituania, Polonia, Slovacchia, Slovenia, Repubblica ceca e Ungheria) la libera circolazione totale delle persone è entrata in vigore il 1° maggio 2011.
- Per Romania e Bulgaria (UE-2), entrate a far parte dell'UE nel 2007, la libera circolazione totale delle persone è entrata in vigore il 1° giugno 2016. Tuttavia, per i cittadini attivi di questi due Paesi il Consiglio federale ha deciso di estendere la clausola di salvaguardia a partire dal 1° giugno 2017 per un anno aggiuntivo. Vengono pertanto continuati

Regimi transitori



UE-15 e Malta e Cipro (UE-17):

- A Libera circolazione con restrizioni:** preferenza nazionale e controllo preliminare delle condizioni retributive e lavorative fino al 31 maggio 2004; i contingenti fino al 31 maggio 2007. I contingenti non vengono più applicati dal 1° giugno 2007.
- B Libera circolazione con clausola di salvaguardia** attuabile fino al 31 maggio 2014.
- C Libera circolazione**

UE-8:

- A Libera circolazione con restrizioni:** preferenza nazionale, controllo preliminare delle condizioni retributive e lavorative e contingenti fino al 30 aprile 2011. I contingenti non vengono più applicati dal 1° maggio 2011.
- B Libera circolazione con clausola di salvaguardia** fino al 30 aprile 2014.
- C Libera circolazione**

Bulgaria e Romania:

- A Libera circolazione con restrizioni:** preferenza nazionale, controllo preliminare delle condizioni remunerative e lavorative, contingenti fino al 31 maggio 2016.
- B Libera circolazione con clausola di salvaguardia** possibile fino al 31 maggio 2019.
- C Libera circolazione**

Croazia:

- A Libera circolazione con restrizioni:** preferenza nazionale, controllo preliminare delle condizioni remunerative e lavorative, contingenti fino al 31 dicembre 2023.
- B Libera circolazione con clausola di salvaguardia** possibile fino al 31 dicembre 2026.
- C Libera circolazione**

per un anno i contingenti per i permessi di dimora B UE/AELS destinati ai cittadini dell'UE-2 fino al 31 maggio 2019. Per i cittadini croati vige dal 1° gennaio 2017 una libera circolazione limitata: fino al 31 dicembre 2023 è loro concesso un accesso contingentato al mercato del lavoro svizzero. La clausola di salvaguardia può essere applicata fino al 31 dicembre 2026.

Diritto di dimora per persone occupate e prestatori di servizi

- Assunzione di un impiego in Svizzera: a seconda della durata del rapporto di lavoro è rilasciato un permesso di dimora temporaneo L UE/AELS (per contratti di durata compresa fra tre mesi e 364 giorni) o un permesso di dimora B UE/AELS (per contratti di durata superiore a un anno o indeterminata). Se la durata del rapporto di lavoro con il datore di lavoro in Svizzera non supera i tre mesi non è necessario un permesso di soggiorno di breve durata; è sufficiente una notifica mediante la procedura online.
- Lavoratori indipendenti: i cittadini dell'UE/AELS devono dimostrare di svolgere un'attività lucrativa indipendente (p. es. presentando documenti relativi al capitale iniziale ed eventualmente all'iscrizione nel registro di commercio, ecc.). Se la loro indipendenza è comprovata, ottengono un permesso di dimora B UE/AELS e perdono tale permesso se non sono più in grado di provvedere al proprio sostentamento o riscuotono un aiuto sociale.
- Frontalieri: i cittadini dell'UE/AELS hanno l'obbligo di ritornare ogni settimana al proprio Paese. Finché saranno in vigore le disposizioni transitorie, inoltre, i frontalieri croati dovranno avere il proprio luogo di domicilio e di lavoro nella zona di confine.
- Prestatori di servizio: l'ALC prevede la liberalizzazione delle prestazioni di servizi transfrontalieri, limitata a 90 giorni lavorativi per anno civile e previa notifica. I prestatori di servizi (distaccati o indipendenti) dell'UE/AELS hanno l'obbligo di notificare il loro arrivo otto giorni prima dell'inizio dell'attività lucrativa mediante la procedura di notifica online in Svizzera. I soggiorni di prestatori di servizi di durata superiore a 90 giorni lavorativi per anno civile sono soggetti ad autorizzazione. Nei settori in cui esiste un accordo riguardante le prestazioni di servizi tra la Svizzera e l'UE (p. es. in quello degli appalti pubblici) la prestazione di servizi non deve essere intralciata dalle disposizioni relative alla circolazione delle persone. Tutti i prestatori di servizi che desiderano esercitare una professione regolamentata in Svizzera sono inoltre tenuti a notificarlo alla Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI.

Diritto di dimora per le persone che non esercitano un'attività lucrativa

Le persone che non svolgono un'attività remunerativa (quali i pensionati e gli studenti) usufruiscono del diritto di entrare e soggiornare nel Paese ospitante a condizione che abbiano stipulato una copertura assicurativa estesa contro le malattie e dispongano di sufficienti mezzi finanziari in modo da non dover ricorrere all'aiuto sociale. I mezzi finanziari sono considerati sufficienti se superiori all'importo che darebbe diritto, a un cittadino svizzero in una situazione analoga, di beneficiare dell'assistenza sociale.

- Soggiorni fino a 90 giorni: i cittadini dell'UE/AELS che non svolgono un'attività lucrativa possono soggiornare in Svizzera senza permesso di dimora per un periodo di 90 giorni.
- In linea di massima le persone alla ricerca di un lavoro possono soggiornare in Svizzera per sei mesi al fine di cercare un'occupazione. Nei primi tre mesi non hanno bisogno di un permesso di dimora, in seguito ricevono un permesso di dimora di breve durata L UE/AELS, valido per altri tre mesi, se dispongono di mezzi finanziari sufficienti per il proprio sostentamento. Queste persone non hanno diritto all'aiuto sociale.

Ulteriori disposizioni

- Ricongiungimento familiare: il permesso di dimora dà diritto al ricongiungimento familiare indipendentemente dalla durata del soggiorno.
- Mobilità geografica: i permessi per soggiorni di breve durata, di dimora, per frontalieri e di domicilio UE/AELS valgono in generale per tutto il territorio svizzero.
- Mobilità professionale: il permesso di dimora UE/AELS autorizza i lavoratori dipendenti che sono cittadini dell'UE/AELS a cambiare posto di lavoro e professione nonché ad avviare un'attività indipendente. Il permesso di dimora di breve durata UE/AELS autorizza i cittadini dell'UE/AELS a cambiare posto di lavoro e professione nel quadro di un'attività dipendente. Per i cittadini dell'UE/AELS con un permesso di breve durata il passaggio a un'attività indipendente è soggetto a notifica. In caso di passaggio da un'attività indipendente a un'attività dipendente i cittadini dell'UE/AELS mantengono il loro permesso di dimora UE/AELS.

Qualifiche professionali

Il sistema di riconoscimento dell'UE, al quale la Svizzera partecipa secondo l'allegato III dell'ALC, vale per le professioni regolamentate che, in base a prescrizioni legali e amministrative, possono essere esercitate nello Stato ospitante solo con una determinata qualifica. Sette professioni regolamentate (medici,

dentisti, veterinari, farmacisti, infermieri in cure generali, ostetriche e architetti) beneficiano in linea di principio del riconoscimento automatico dei diplomi senza verifica del tipo di formazione ricevuta, in quanto l'UE ha armonizzato i requisiti di formazione. Per le altre professioni regolamentate lo Stato ospitante procede invece generalmente a una verifica dell'equivalenza. In caso di differenze sostanziali lo Stato ospitante ha l'obbligo di proporre misure di compensazione sotto forma di esami complementari o di periodi di formazione e adattamento professionale.

Nel caso delle prestazioni di servizi limitate a 90 giorni per anno civile esiste una procedura accelerata per il controllo delle qualifiche professionali. Tale procedura, avviata in modo centralizzato previa dichiarazione alla SEFRI, permette di ottenere in tempi rapidi l'autorizzazione a esercitare la professione regolamentata in questione. In particolare, una verifica del contenuto della formazione è possibile soltanto se la professione incide sulla salute o sulla sicurezza pubblica.

Coordinamento dei sistemi nazionali di sicurezza sociale

Con la libera circolazione delle persone, i sistemi nazionali di sicurezza sociale non sono né unificati né armonizzati bensì esclusivamente coordinati. Ogni Stato può decidere liberamente chi, nel pieno rispetto della propria legislazione, può essere integrato nel sistema di sicurezza sociale e a quali condizioni vengono offerte determinate prestazioni. Il coordinamento permette di garantire che i lavoratori non perdano i loro contributi e i loro diritti quando vanno a lavorare in un altro Stato. Le prescrizioni di coordinamento si applicano a tutti i rami assicurativi; non si applicano invece alle prestazioni di aiuto sociale.

In quest'ottica vigono le seguenti cinque regole di base:

1. Determinazione della legislazione pertinente e versamento dei contributi: ogni persona sottostà sempre e solo alla legislazione di un unico Paese e versa quindi i contributi per le assicurazioni sociali in un solo Paese. Generalmente i contributi devono essere versati nel Paese nel quale la persona lavora. Nel caso in cui una persona venga inviata temporaneamente all'estero, è possibile continuare a versare i contributi nel Paese d'origine.
2. Principio della parità di trattamento: ogni persona gode degli stessi diritti e ha gli stessi doveri dei cittadini dello Stato in cui questa persona è assicurata.
3. Esportazione delle prestazioni: in linea di principio, le prestazioni in denaro vengono garantite anche quando la persona avente diritto vive in un altro Stato. Ciò non vale per l'indennità di disoccupazione (esportazione limitata delle prestazioni per un periodo massimo di tre mesi per cercare lavoro in uno Stato UE). Determinate prestazioni speciali in denaro che non poggiano su alcun contributo (prestazioni a carattere non contributivo) non sono garantite se la persona interessata vive all'estero.
4. Computo di periodi di assicurazione all'estero: per soddisfare le condizioni per il diritto a una determinata prestazione, in caso di necessità vengono computati i periodi di assicurazione, di attività o di soggiorno in altri Paesi.
5. Principio della cooperazione: gli Stati membri sottostanno all'obbligo di collaborazione.
 - Assicurazione malattia e infortuni: in linea di principio, i contributi vanno versati nel Paese nel quale la persona lavora mentre le cure sono garantite nello Stato di residenza. In certi casi (p. es. per i frontalieri) le cure sono garantite anche nello Stato in cui lavorano. Nel caso di un soggiorno temporaneo all'estero, le prestazioni mediche necessarie vengono garantite nel luogo di soggiorno. La Tessera europea di assicurazione malattia (TEAM) funge da documento giustificativo per il diritto a prestazioni in caso di malattia all'estero.
 - Assicurazione vecchiaia, superstiti e invalidità: l'obbligo di stipulare questa assicurazione vige in linea di massima nel Paese dove si lavora. Ogni Stato in cui una persona è stata coperta da un'assicurazione per almeno un anno, garantisce un'assicurazione di vecchiaia quando viene raggiunta l'età pensionabile prevista dallo Stato in questione. I diritti alle rendite acquisiti possono essere esportati anche all'estero. Una persona assicurata in due o più Stati percepisce da ognuno di essi una rendita parziale. I criteri per l'erogazione delle assicurazioni per i superstiti e di invalidità variano da Paese a Paese.
 - Previdenza professionale: i diritti alle rendite acquisiti nell'ambito della previdenza professionale possono essere esportati anche all'estero. In caso di partenza definitiva dalla Svizzera, la prestazione di uscita prevista dalla previdenza professionale che risulta dalla quota di assicurazione obbligatoria non può più essere versata in contanti se o fintanto che la persona assicurata continua a sottostare all'obbligo di sottoscrivere una copertura assicurativa in un Paese dell'UE. La persona può tuttavia trasferire i contributi versati su un conto di libero passaggio al fine di assicurare il mantenimento della copertura previdenziale.

- Assicurazione contro la disoccupazione: in linea di principio, le prestazioni in caso di disoccupazione sono a carico dell'ultimo Stato in cui la persona è stata occupata. Nel caso dei frontalieri è competente il Paese di domicilio; lo Stato in cui la persona è occupata deve, quale compensazione per i contributi riscossi, restituire allo Stato di domicilio da tre a cinque mesi di indennità contro la disoccupazione, a seconda della durata del rapporto di lavoro della persona. In caso di ricerca di lavoro in un altro Stato, lo Stato d'origine provvede a corrispondere l'indennità contro la disoccupazione per un periodo massimo di tre mesi.
- Assegni familiari: in linea di principio, il diritto agli assegni familiari è previsto nel Paese dove la persona lavora, anche se i figli abitano in un altro Paese. Se viene inoltrata una richiesta per gli assegni legata a un'attività professionale esercitata nel Paese in cui risiedono i figli, gli assegni familiari dovranno essere versati da quest'ultimo Paese.

Misure di accompagnamento

Tutti i lavoratori e i datori di lavoro hanno l'obbligo di rispettare le condizioni salariali e di lavoro in vigore in Svizzera. Per tale ragione, il 1° giugno 2004 sono state introdotte alcune misure di accompagnamento finalizzate a tutelare i lavoratori dipendenti contro il dumping salariale e sociale.

Le misure di accompagnamento prevedono essenzialmente le regolamentazioni elencate qui di seguito.

1. Legge sui lavoratori distaccati: i datori di lavoro stranieri che inviano temporaneamente lavoratori in Svizzera nell'ambito di una prestazione di servizio transfrontaliera devono rispettare le condizioni minime lavorative e remunerative in vigore in Svizzera. Successivi controlli a campione servono a verificare il rispetto delle condizioni minime. Allo scopo di snellire la procedura, i datori di lavoro stranieri sono tenuti a fornire per iscritto, alle autorità svizzere, otto giorni prima dell'avvio dell'attività, tutte le informazioni inerenti all'identità dei loro collaboratori distaccati in Svizzera nonché alla durata dell'attività, al luogo di lavoro, ecc. I datori di lavoro stranieri che non rispettano l'obbligo di notifica oppure applicano condizioni retributive abusivamente inferiori a quelle in vigore in Svizzera – specificate nei contratti collettivi di lavoro (CCL) dichiarati di obbligatorietà generale o nei contratti di lavoro normali che fissano salari minimi obbligatori – possono essere condannati al pagamento di multe e, nei casi considerati gravi, possono essere esclusi dal mercato del lavoro svizzero per un determinato periodo di tempo. L'esclusione è possibile anche nel caso in cui il datore di lavoro non saldi le

multe entro i termini prestabiliti. Il datore di lavoro straniero che non rispetta le condizioni salariali e lavorative fissate in un CCL di obbligatorietà generale può essere condannato a pene convenzionali e a farsi carico del pagamento delle spese di controllo.

2. Agevolazione del conferimento del carattere di obbligatorietà generale ai CCL: in caso di abusi constatati e ripetuti nell'ambito delle condizioni salariali e degli orari di lavoro usuali nella professione, nel ramo e nel luogo, le disposizioni dei CCL relative ai salari minimi, agli orari di lavoro, ai contributi alle spese di esecuzione, ai controlli paritetici e alle sanzioni possono essere rese obbligatorie più facilmente e valgono quindi per tutti i datori di lavoro e i lavoratori di un determinato ramo.
3. Contratti di lavoro normali che fissano salari minimi obbligatori: per i settori privi di CCL, in caso di abusi constatati e ripetuti nell'ambito delle condizioni salariali usuali nella professione, nel ramo e nel luogo, la Confederazione e i Cantoni possono imporre (per un periodo di tempo limitato) salari minimi tramite contratti di lavoro normali.

Dalla loro entrata in vigore l'efficacia e l'attuazione di tali misure sono state ulteriormente potenziate e ottimizzate di concerto con le parti sociali e i Cantoni e la salvaguardia dei lavoratori è stata incrementata.

Attuazione delle misure di accompagnamento

L'attuazione delle misure di accompagnamento è stata affidata a diversi attori. Nei rami senza CCL di obbligatorietà generale, le commissioni tripartite (CT) – composte di rappresentanti delle autorità, delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati – controllano il mercato del lavoro a livello federale e cantonale. Se constatano abusi, possono chiedere l'emanazione di un contratto di lavoro normale con salari minimi obbligatori oppure il conferimento agevolato dell'obbligatorietà generale a un CCL.

Nei settori che applicano salari minimi obbligatori, soggetti a un CCL di obbligatorietà generale, le commissioni paritetiche (CP) – composte di rappresentanti delle parti sociali (sindacati e datori di lavoro) – controllano il rispetto delle condizioni salariali e di lavoro minime.

Secondo il rapporto della Segreteria di Stato dell'economia SECO del maggio 2018, nel 2017 il numero dei controlli si è mantenuto a un livello elevato ed è stato nettamente superiore a quello richiesto dall'ordinanza sui lavoratori distaccati (27'000 controlli all'anno). La revisione del regolamento di invio dal 2018 in poi ha innalzato questo requisito minimo a un livello di 33'000 ispezioni all'anno. La professionalizzazione

degli organi di controllo consente di contrastare il fenomeno del dumping salariale in maniera più mirata ed efficace. Nel 2017 le CT e CP hanno controllato le condizioni salariali e di lavoro presso circa 44'000 imprese e 170'000 persone.

Effetti della libera circolazione delle persone sul mercato del lavoro

Osservando l'evoluzione del mercato del lavoro negli ultimi 15 anni si può dedurre, nel complesso, che l'immigrazione ha svolto perlopiù un ruolo complementare e non sostitutivo rispetto al potenziale di forza lavoro esistente. Lo dimostra, in particolare, lo sviluppo della partecipazione alle attività lucrative, che nel periodo in questione è ulteriormente aumentata – sia tra i cittadini svizzeri sia tra gli immigrati – pur partendo da un livello iniziale già elevato. Il numero delle persone attive residenti che hanno perso il lavoro non è quindi aumentato. Al contrario, è evidente che negli ultimi anni è stata maggiormente utilizzata anche la forza lavoro disponibile in Svizzera.

Nemmeno considerando l'evoluzione a lungo termine si riscontrano segnali di eventuali effetti negativi dell'immigrazione sull'occupazione, né a livello complessivo né per quanto riguarda l'evoluzione relativa dei tassi di disoccupazione tra i residenti e tra gli stranieri. In base agli attuali dati empirici riguardanti l'impatto dell'immigrazione sul mercato del lavoro non si può tuttavia escludere che, in alcuni submercati del lavoro, la concorrenza sia aumentata a seguito dell'immigrazione e che, di conseguenza, le opportunità di lavoro siano diminuite per determinati gruppi di popolazione.

Nel periodo 2002–2016 si è registrato un consistente aumento dei salari reali in Svizzera (+0,8% in media all'anno). Nel complesso, negli ultimi quindici anni l'evoluzione dei salari si è mantenuta stabile e risulta equilibrata anche per quanto riguarda la distribuzione

salariale. Al massimo, la leggera battuta d'arresto della crescita salariale tra le persone altamente qualificate potrebbe far ipotizzare un eventuale nesso con l'immigrazione, il che in parte viene confermato anche dai dati empirici disponibili, ma in compenso la crescita dei salari nelle fasce salariali più basse è in generale rimasta in linea con l'andamento dei salari medi. Proprio in questo settore, dunque, le misure di accompagnamento si sono rivelate uno strumento efficace per tutelare i salari della popolazione attiva residente.

Link alla versione PDF

www.dfae.admin.ch/europa/libera-circolazione-persone

Maggiori informazioni

Accordo sulla libera circolazione delle persone e politica europea del Consiglio federale:

Direzione degli affari europei DAE

Tel. +41 58 462 22 22, europa@eda.admin.ch

www.dfae.admin.ch/europa_it

Accordo sulla libera circolazione delle persone e migrazione:

Segreteria di Stato della migrazione SEM

Tel. +41 58 465 11 11, eu_immigration@sem.admin.ch

www.sem.admin.ch

Riconoscimento delle qualifiche professionali:

Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione SEFRI

Tel. +41 58 462 28 26, kontaktstelle@sbfi.admin.ch

www.sbfi.admin.ch/diploma

Assicurazione contro la disoccupazione:

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Tel. +41 58 462 56 56, info@seco.admin.ch, www.seco.admin.ch

Assicurazioni sociali:

Ufficio federale delle assicurazioni sociali UFAS

Tel. +41 58 462 90 32, international@bsv.admin.ch

www.ufas.admin.ch

Misure di accompagnamento:

Segreteria di Stato dell'economia SECO

Tel. +41 58 462 56 56, info@seco.admin.ch, www.seco.admin.ch