UTILIZZARE L'UE PER PROMUOVERE I DIRITTI SOCIALI NEL VOSTRO PAESE: UN TOOLKIT

Guida di CESI all'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali negli Stati membri



Co-funded by the European Union

PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

CESI ALL WORKERS COUNT

INDICE

1 Introduzione: perché un toolkit UE per i diritti sociali nel vostro Paese? 4

2 Il Pilastro europeo dei diritti sociali: uno strumento per i diritti sociali 4

3 Attuazione del Pilastro europeo dei diritti social 6

3.1 Ambiti di competenza dell'UE – Legislazione 6

3.1.1 Direttive nella fase di recepimento: esempio 8

3.1.2 Direttive nella fase di applicazione: esempi 9

3.2 Ambiti di competenza degli Stati membri – Coordinamento delle politiche nazionali da parte dell'UE 15

3.3 Finanziamenti dell'UE: Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF), NextGenerationEU, fondi strutturali e di investimento e altri fondi specifici dell'UE 18

Allegato I I principi del Pilastro europeo dei diritti sociali 24

Allegato II Elenco contatti – Consiglieri economici delle Rappresentanze della Commissione Europea negli Stati membri 28

Allegato III Ministeri nazionali incaricati della coordinazione sul Semestre Europeo esempio 30

Co-funded by the European Union
PHACT FROM DIALOGUE TO ACTION

1 INTRODUZIONE: PERCHÉ UN TOOLKIT UE PER I DIRITTI SOCIALI NEL VOSTRO PAESE?

In un'Europa in rapida evoluzione – segnata dagli effetti della pandemia COVID-19, da persistenti tensioni geopolitiche, dalle sfide migratorie, dall'invecchiamento demografico che incide sui sistemi di sicurezza sociale e pensionistici, nonché dalle transizioni ecologiche, industriali e digitali – l'Unione europea rimane impegnata a promuovere pari opportunità per tutti.

Il principale strumento per orientare politiche del lavoro e sociali eque e qualitative a livello europeo e nazionale è il **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali (PEDS)**. Attraverso 20 principi, definisce una bussola per standard ambiziosi in materia di occupazione, protezione sociale, inclusione, istruzione e formazione.

I sindacati possono e devono utilizzare il PEDS per sollecitare le parti sociali e i decisori politici a garantire lavoro dignitoso e protezione sociale adeguata – non solo a livello UE, ma anche nei contesti nazionali.

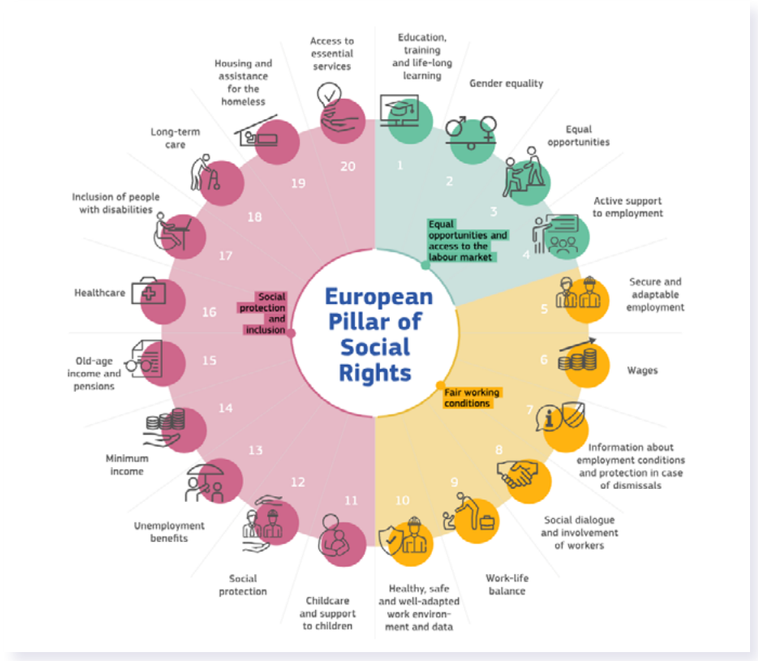
2 IL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI: UNO STRUMENTO PER I DIRITTI SOCIALI

Il PEDS è stato adottato nel 2017 tramite una proclamazione interistituzionale firmata dalla Commissione Europea, dal Parlamento europeo e dal Consiglio dell'UE (= Capi di Governo degli Stati Membri), seguita da un **Piano d'azione** nel 2021.

Pur non essendo **giuridicamente vincolanti** né direttamente esigibili, i principi del Pilastro costituiscono una **guida fondamentale all'azione**, volta a garantire che nessuno venga lasciato indietro, promuovendo il benessere e tutelando le persone in un contesto di sviluppo economico sostenibile e inclusivo. A tal fine, i principi riguardano ogni aspetto della vita – dall'impiego alla pensione, dalla salute alla formazione.

L'elenco completo dei principi è disponibile nell'**Allegato I: I Principi del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.**

Nel loro ruolo di parti sociali e rappresentanti degli interessi, i sindacati sono chiamati ad agire attivamente con i datori di lavoro e i decisori politici per promuovere l'attuazione del PEDS in modo completo e tempestivo, anche a livello nazionale.



European Pillar of Social Rights in 20 Principles - European Commission

3 ATTUAZIONE DEL PILASTRO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI

L'Unione europea mette a disposizione strumenti per attuare efficacemente i singoli principi del Pilastro europeo dei diritti sociali (PEDS).

1. Nei settori in cui i Trattati dell'UE stabiliscono che l'**UE ha competenza legislativa**, l'UE può adottare **norme vincolanti** – come direttive o regolamenti – che gli Stati membri sono giuridicamente tenuti ad attuare e applicare.

2. Nei settori in cui la **competenza legislativa spetta agli Stati membri**, l'UE

    - **coordina** le politiche economiche, fiscali, sociali e occupazionali attraverso il Semestre europeo – un meccanismo di coordinamento di **soft law**, rafforzato da una sorveglianza fiscale di **hard law** nell'ambito del Patto di stabilità e crescita, e

    - incentiva fortemente gli Stati membri ad attuare gli obiettivi del PEDS attraverso **finanziamenti dell'UE legati a condizionalità sociali**.

I sindacati dovrebbero essere attivi a entrambi i livelli per rafforzare i diritti occupazionali e sociali nei loro Stati membri.

3.1 Ambiti di competenza dell'UE Legislazione

Nell'ambito delle competenze attribuitele dai Trattati dell'UE, l'Unione può adottare due tipi di atti giuridici vincolanti: direttive e regolamenti.
Regolamenti: stabiliscono norme vincolanti per gli Stati membri e sono **direttamente applicabili** a livello nazionale, senza necessità di un atto nazionale. Si applicano dopo un breve periodo, generalmente di poche settimane, specificato nel regolamento stesso.

Direttive: stabiliscono standard minimi o obiettivi che gli Stati membri devono raggiungere entro un determinato periodo di tempo. Durante la cosiddetta fase di recepimento (due o tre anni), gli Stati membri **devono integrare gli standard/gli obiettivi nei loro quadri giuridici nazionali**. Ogni Stato membro è libero di adottare o modificare gli atti giuridici più opportuni, purché gli standard/gli obiettivi dell'UE siano rispettati.

In questo contesto, l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali avviene attraverso il recepimento delle direttive e l'applicazione dei regolamenti. I sindacati che partecipano ai processi di recepimento e applicazione possono contribuire in modo significativo nei seguenti modi:

- Per le direttive adottate dall'UE e ancora nella fase di recepimento – ossia il periodo di integrazione degli obiettivi della direttiva nei quadri giuridici nazionali –, i sindacati possono contribuire a garantire un recepimento corretto e tempestivo. Un esempio è la recente direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

- Per i regolamenti direttamente applicabili e le direttive già recepite che devono essere applicate, i sindacati possono segnalare casi di attuazione non corretta. Esempi sono la direttiva (UE) 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la direttiva (UE) 2019/1158 sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la di-

rettiva (UE) 2022/2381 sulla presenza delle donne nei consigli di amministrazione.

Questo toolkit fornisce esempi di entrambe le tipologie di direttive per comprendere meglio come gli atti possano contribuire all'attuazione del PEDS.

3.1.1 Direttive nella fase di recepimento: esempio

Direttiva sulla trasparenza retributiva 2023/970

La **Direttiva sulla Trasparenza Retributiva** è stata adottata nel 2023 e le sue disposizioni devono essere recepite dagli Stati membri nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali entro il **7 giugno 2026.**

La direttiva introduce nuove regole minime per rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro. Per i sindacati, essa prevede nuovi diritti di accesso alle informazioni sui salari e il diritto di rappresentare legalmente i lavoratori in azioni collettive, nonché di promuovere la contrattazione collettiva per contrastare la discriminazione salariale.

A gennaio 2026, nessuno Stato membro ha completato pienamente il recepimento della direttiva. È stata parzialmente recepita in Polonia, Malta e Belgio, mentre Irlanda, Svezia, Olanda e Slovacchia sono in fase di revisione, e ulteriori Paesi hanno appena iniziato la procedura legislativa.

Il membro tedesco dbb di CESI **ha reagito** al lavoro della Germania di "implementazione poco burocratica" sulla Direttiva sulla Trasparenza Retributiva, posizionandosi contro l'indebolimento dei diritti in nome della deburocratizzazione.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Per le direttive nella fase di recepimento, i sindacati potrebbero e dovrebbero:

- valutare attentamente le disposizioni e gli standard minimi previsti dalle direttive in fase di recepimento, come questa, alla luce delle normative nazionali/settoriali.
- mettersi in contatto con i ministeri nazionali competenti per il recepimento della direttiva, se gli standard minimi previsti non sono ancora soddisfatti a livello nazionale o settoriale.
- chiedere di essere consultati nei successivi processi di recepimento e monitoraggio giuridico relativi alla direttiva, che possono essere aperti ai sindacati e alle parti sociali.
- segnalare eventuali problemi o ritardi nel recepimento della Direttiva al Consigliere economico dell'ufficio di rappresentanza nazionale della Commissione europea competente (cfr. **allegato II**).
- cercare di incorporare le disposizioni delle direttive, ove pertinente, nei nuovi contratti collettivi.

3.1.2 Direttive nella fase di applicazione: esempi

A.*Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (UE) 2019/1152*

La **Direttiva sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili** prevede diritti più ampi e aggiornati per i lavoratori nell'UE, al fine di ridurre i rischi legati all'occupazione precaria, migliorare la certezza giuridica per lavoratori e datori di lavoro e stabilire livelli minimi di tutela in tutti i Paesi

dell'Unione. Più nello specifico, introduce nuovi obblighi per i datori di lavoro in materia di informazione contrattuale e nuovi diritti per i lavoratori riguardanti la durata massima del periodo di prova, la prevedibilità del lavoro, il passaggio a forme di occupazione più stabili e la formazione obbligatoria.

La direttiva doveva essere recepita da tutti gli Stati membri entro il 1º agosto 2022. A gennaio 2026, ad eccezione della Spagna, tutti gli Stati membri hanno formalmente recepito la direttiva nel proprio ordinamento nazionale. Gli ultimi aggiornamenti sul recepimento da parte degli Stati membri sono disponibili **qui**.

Le organizzazioni sindacali belga, tra cui **ACV-CSC** e **FGTB/ABVV**, hanno operato attraverso il Consiglio Nazionale del Lavoro per raggiungere un consenso unanime sul recepimento della direttiva. Ciò ha portato all'adozione di un **contratto collettivo di lavoro universalmente vincolante (CCT n. 161**) che ha colmato le lacune legislative e garantito la copertura sia del settore pubblico che di quello privato. Il Belgio è inoltre andato oltre i requisiti minimi della direttiva, imponendo che le informazioni sul posto di lavoro siano fornite già dal primo giorno lavorativo.

B. *Direttiva sui salari minimi adeguati (UE) 2022/2041*

La **Direttiva sui salari minimi adeguati** mira a garantire che tutti i lavoratori abbiano diritto a salari minimi equi e adeguati, in grado di assicurare un tenore di vita dignitoso. Essa stabilisce un quadro comune per l'adeguatezza e l'efficacia dei salari minimi, richiedendo adeguamenti regolari e trasparenti basati su criteri chiari. Elemento fondamentale della direttiva è l'obbligo per gli Stati membri con una copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80% di adottare piani d'azione nazionali per promuovere e rafforzare tale copertura.

La direttiva doveva essere recepita da tutti gli Stati membri entro il 15 novembre 2024. Gli ultimi aggiornamenti sul recepimento da parte degli Stati membri sono disponibili **qui**.

La direttiva ha già favorito significativi aumenti dei livelli salariali minimi e stimolato l'adozione, in diversi Stati membri, di meccanismi di adeguamento fondati su regole chiare. Tali misure hanno migliorato la trasparenza nella determinazione dei salari e rafforzato il ruolo delle parti sociali nel processo di adeguamento.

Tuttavia, persistono importanti lacune nell'attuazione. L'obiettivo della direttiva di rafforzare la contrattazione collettiva rimane in gran parte disatteso negli Stati membri con bassi livelli di copertura, come l'Irlanda e la Repubblica Ceca, che non hanno ancora adottato piani d'azione nazionali concreti. Inoltre, in molti Paesi i salari minimi legali restano inferiori all'obiettivo esplicito della direttiva di garantire un tenore di vita dignitoso. Infine, l'efficace applicazione delle norme è ostacolata dalla carenza di risorse degli ispettorati del lavoro e dagli elevati tassi documentati di mancata conformità in alcuni settori a basso salario.

Questi fattori, insieme alle esclusioni legali di determinate categorie di lavoratori (quali i lavoratori autonomi economicamente dipendenti), rischiano di compromettere la capacità della direttiva di garantire una copertura universale e di ridurre pienamente la povertà lavorativa.

In Austria (**ÖGB**) e in Italia (**CGIL, CISL e UIL**), i sindacati hanno sostenuto che l'elevata copertura della contrattazione collettiva (in media superiore al 95% nei vari settori) realizzi già gli obiettivi della direttiva senza la necessità di un intervento legislativo sui salari minimi, **preservando così l'autonomia delle parti sociali** nella determinazione delle retribuzioni.

C. *Direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare (UE) 2019/1158*

La **Direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare** mira a promuovere la parità di genere nel mercato del lavoro affrontando il persistente divario tra donne e uomini in termini di occupazione e nel lavoro di cura non retribuito nell'Unione europea.

Tutte le disposizioni della direttiva dovevano essere recepite dagli Stati membri entro il 2 agosto 2024. Gli ultimi aggiornamenti sul recepimento da parte degli Stati membri sono disponibili **qui**.

La Direttiva ha introdotto nuovi e più ampi standard giuridici minimi in materia di congedo di paternità, congedo parentale, congedo per i caregiver, assenze dal lavoro per cause di forza maggiore e modalità di lavoro flessibili. Essa costituisce uno strumento giuridico efficace per promuovere una distribuzione più equilibrata delle responsabilità di cura all'interno delle famiglie, anche superando tradizionali barriere culturali, soprattutto negli Stati membri dell'Europa orientale e meridionale, e creando incentivi economici affinché i partner rivedano le proprie scelte in materia di congedi e assistenza.

L'organizzazione membro di CESI in Spagna, **CSIF**, è stata un interlocutore chiave che ha **criticato** attivamente il Governo spagnolo per la limitata retroattività delle nuove misure in materia di congedo parentale, osservando che i genitori dei bambini nati prima dell'agosto 2024 ne erano esclusi.

D. *Direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione (UE) 2022/2381*

La **Direttiva sull'equilibrio di genere nei consigli di amministrazione** stabilisce percentuali concrete per una **maggiore rappresentanza femminile tra gli amministratori non esecutivi delle grandi società quotate**. Il suo obiettivo è introdurre norme vincolanti per abbattere il cosiddetto "soffitto di cristallo", per superare cioè le barriere strutturali che limitano la progressione professionale delle donne verso le posizioni apicali, promuovendo una migliore rappresentanza delle donne nei processi decisionali aziendali.

La direttiva doveva essere recepita da tutti gli Stati membri entro il 28 dicembre 2024. Gli ultimi aggiornamenti sul recepimento da parte degli Stati membri sono disponibili **qui**.

La direttiva si è dimostrata efficace nei contesti in cui sono state introdotte quote vincolanti e realmente applicabili. Tuttavia, il raggiungimento di una conformità universale continua a rappresentare una sfida in molti Stati membri.

All'interno del Consiglio economico e sociale dei Paesi Bassi (SER), l'organizzazione membro di CESI, **CNV**, insieme ad altre parti sociali, ha sostenuto con forza il coinvolgimento delle parti sociali e il monitoraggio pubblico delle quote di genere, garantendo che questa importante tematica rimanga costantemente all'ordine del giorno.

Le direttive sopra menzionate costituiscono validi esempi di atti legislativi che consentono agli Stati membri – e di conseguenza alle organizzazioni sindacali – di contribuire attivamente all'attuazione del **Pilastro europeo dei diritti sociali – PEDS** a livello nazionale.

Per i regolamenti e per le direttive nella fase di applicazione, i sindacati dovrebbero:

- valutare attentamente le disposizioni e gli standard minimi previsti dalle direttive/dalla normativa nazionale applicabile rispetto alla realtà nel loro Stato membro o settore.

- contattare il ministero o l'autorità nazionale competente, nonché il Consigliere economico dell'ufficio di rappresentanza nazionale della Commissione europea (cfr. **allegato II**), se le disposizioni dell'UE non sono correttamente riflesse nel diritto nazionale. La Commissione europea può avviare una procedura di infrazione nei confronti dello Stato membro per violazione del diritto dell'UE.

- valutare la possibilità di portare casi dinanzi ai tribunali nazionali, con l'obiettivo di verificare se il recepimento nazionale sia conforme al diritto dell'UE (eventualmente con una richiesta di pronuncia pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'UE).

- verificare, all'interno della direttiva, se sono previsti obblighi periodici di rendicontazione da parte degli Stati membri nei confronti della Commissione europea e cercare di interagire con gli attori sopra menzionati al fine di essere coinvolti nell'attuazione di tali esercizi di rendicontazione.

- cercare di integrare le disposizioni delle direttive, ove pertinente, nei nuovi contratti collettivi.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

3.2 Ambiti di competenza degli Stati membri – Coordinamento delle politiche nazionali da parte dell'UE

Come stabilito dai Trattati dell'Unione europea – e in particolare dal **Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)** – l'UE dispone soltanto di competenze specifiche nei diversi settori di intervento. Ad esempio, nel campo dell'occupazione e della politica sociale, l'articolo 153 TFUE precisa che resta prerogativa degli Stati membri «definire i principi fondamentali dei propri sistemi di sicurezza sociale» e che l'UE non dispone di competenze legislative in materia di retribuzioni, diritto di associazione, diritto di sciopero o diritto di serrata. Analoghe delimitazioni delle competenze legislative dell'Unione sono previste dal TFUE anche in altri settori di intervento, come quello sanitario. Negli ambiti in cui la competenza legislativa spetta agli Stati membri, l'UE coordina le politiche economiche, fiscali, sociali e occupazionali nazionali. Il **Semestre europeo** – un meccanismo di coordinamento basato sulla cosiddetta soft law, rafforzato dalla sorveglianza fiscale prevista dal Patto di stabilità e crescita – mira a promuovere il conseguimento degli obiettivi occupazionali e sociali del **Pilastro europeo dei diritti sociali (PEDS)**, contribuendo così ad orientare attivamente le politiche nazionali.

Il Semestre europeo è un esercizio annuale di revisione e monitoraggio delle politiche economiche e sociali degli Stati membri, comprese le questioni relative all'occupazione, ai diritti dei lavoratori e alle condizioni di lavoro, alla sanità e alla sicurezza sociale. Il ciclo del Semestre europeo comprende una serie di fasi:

Novembre: La Commissione europea pubblica il cosiddetto Pacchetto d'autunno, che comprende in particolare l'Analisi annuale della crescita sostenibile (Annual Sustainable Growth Survey – ASGS), contenente le principali priorità economiche, occupazionali e sociali per i dodici mesi successivi; una proposta di Relazione congiunta sull'occupazione (RCO), che monitora specificamente l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali da parte degli Stati membri dal punto di vista della Commissione europea.

Novembre-febbraio: Nell'ambito di apposite "missioni di raccolta delle informazioni", gli esperti della Commissione europea incontrano rappresentanti dei governi e delle parti sociali dei diversi Stati membri nell'ambito di una cosiddetta indagine sul quadro di valutazione sociale (Social Scoreboard Survey).Nel corso di tali incontri vengono analizzati e discussi sia l'attuazione del ciclo del Semestre europeo dell'anno precedente sia particolari problematiche e preoccupazioni relative alle politiche economiche e sociali nazionali.

Gennaio/Febbraio: Il Consiglio dei ministri discute e adotta conclusioni sull'ASGS e approva la Relazione congiunta sull'occupazione (RCO) con le relative conclusioni.

Aprile: Gli Stati membri trasmettono alla Commissione europea i propri piani strutturali di bilancio a medio termine. Tali documenti illustrano le riforme sociali ed economiche e gli investimenti pubblici che il Paese intende realizzare nell'ambito del proprio bilancio annuale.

Maggio: Sulla base dell'ASGS, della RCO e dei piani strutturali di bilancio a medio termine presentati dagli Stati membri, la Commissione europea presenta il Pacchetto di primavera, che comprende relazioni dettagliate per ciascuno Stato membro (Country Reports), finalizzate a valutare la situazione economica e sociale nazionale. Presenta inoltre Raccomandazioni specifiche per Paese (RSP) per tutti gli Stati membri. Le CSR forniscono orientamenti su come affrontare le principali sfide e conseguire gli obiettivi di politica pubblica.

Giugno / Luglio: Il Consiglio dei ministri adotta le Raccomandazioni specifiche per Paese (RSP) relative ai diversi Stati membri.

Agosto – Ottobre: Nella fase finale del ciclo annuale del Semestre europeo, gli Stati membri sono tenuti ad attuare le RSP adottate e a dare seguito alle considerazioni formulate nelle relazioni per Paese, integrandole nei piani strutturali di bilancio a medio termine, nei programmi di investimento pubblico e nei piani di bilancio nazionali dell'anno successivo.

Novembre: Il ciclo del Semestre europeo ricomincia

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Tutti i documenti relativi al Semestre europeo e ai diversi Stati membri possono essere consultati attraverso **il sito web della Commissione europea dedicato al Semestre europeo**.

Il Semestre europeo rappresenta un'importante opportunità per le organizzazioni sindacali di sollevare questioni connesse ai principi del Pilastro europeo dei diritti sociali: condizioni di lavoro, occupazione, sanità, sicurezza sociale e altri aspetti delle politiche sociali.

Le organizzazioni sindacali dovrebbero:

- ***entro settembre, contattare il Consigliere economico della rappresentanza nazionale competente della Commissione europea (cfr.* Allegato II*) per essere ascoltate nell'ambito delle missioni nazionali di raccolta delle informazioni che si svolgono tra novembre e febbraio;***

- ***entro ottobre, contattare il ministero nazionale delle finanze per essere coinvolte nelle consultazioni relative ai piani strutturali di bilancio a medio termine che devono essere presentati alla Commissione europea nel mese di aprile;***

- ***a maggio, analizzare la relazione per Paese e le Raccomandazioni specifiche per Paese (RSP) pubblicate dalla Commissione europea nel Pacchetto di primavera e trasmettere osservazioni, preoccupazioni e proposte al Consigliere economico della rappresentanza nazionale competente della Commissione europea;***

- ***tra agosto e ottobre, monitorare attivamente il modo in cui i rispettivi governi nazionali danno seguito e attuano le raccomandazioni contenute nell'ultima relazione per Paese e nelle RSP.***

Buone pratiche dalla rete CESI:

CGFP/Lussemburgo: Il 1° dicembre 2025 la CGFP ha partecipato a una consultazione tripartita nell'ambito del Semestre europeo in preparazione del ciclo 2026. L'incontro, che ha riunito le parti sociali e i ministri dell'Economia e delle Finanze del Lussemburgo presso il Castello di Senningen, ha rappresentato un'occasione per discutere l'analisi della Commissione europea e le risposte da fornire alle raccomandazioni rivolte al Lussemburgo.

DBB/Germania: ha **reagito** alla Relazione per Paese dedicata alla Germania collegandone i risultati alle concrete esigenze di investimento nel settore pubblico. In particolare, ha tradotto le conclusioni del Country Report 2024 in priorità operative specifiche (ad esempio il ritardo negli investimenti pubblici in istruzione, infrastrutture e trasformazione digitale), sostenendo che le competenze dei lavoratori del settore pubblico dovrebbero essere sistematicamente coinvolte per evitare un'allocazione inefficiente delle risorse e migliorare la qualità delle riforme.

3.3 Finanziamenti dell'UE: Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF), NextGenerationEU, fondi strutturali e di investimento e altri fondi specifici dell'UE

Accanto al Semestre europeo, i finanziamenti dell'Unione europea rappresentano uno strumento di incentivazione attraverso il quale la Commissione europea incoraggia gli Stati membri a perseguire le priorità politiche dell'Unione. Ciò vale anche per i settori dell'occupazione e degli affari sociali.

A. *Il Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (RRF) e NextGenerationEU*

Per far fronte alle gravi conseguenze economiche e sociali della pandemia di COVID-19 e consentire agli Stati membri di uscirne più forti e resilienti, l'Unione europea ha istituito un importante strumento di investimento: **NextGenerationEU (NGEU)** e il **Dispositivo per la Ripresa e la Resilienza (Recovery and Resilience Facility – RRF)**.

A differenza dei fondi strutturali e di investimento e dei fondi tematici, destinati con ogni probabilità a rimanere anche nei futuri Quadri finanziari pluriennali (QFP), NextGenerationEU e il RRF sono stati concepiti espressamente come strumenti straordinari e temporanei.

Il RRF rappresenta il fulcro dello strumento per la ripresa NextGenerationEU e dispone di una dotazione di 723,82 miliardi di euro tra sovvenzioni e prestiti fino ad agosto 2026. Il Dispositivo sostiene inoltre investimenti pubblici e riforme volte ad affrontare le sfide individuate nell'ambito del Semestre Europeo. Poiché quest'ultimo monitora anche i progressi degli Stati membri nell'attuazione del **Pilastro europeo dei diritti sociali (PEDS)**, i finanziamenti del RRF possono costituire un importante sostegno finanziario per trasformare le Raccomandazioni Specifiche per Paese (RSP) in concrete riforme sociali.

Le risorse vengono erogate sulla base dei **Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR)** predisposti dai singoli Stati membri e approvati dalla Commissione Europea e dal Consiglio.

Ogni PNRR definisce un pacchetto di investimenti e riforme articolato in traguardi (milestones) e

obiettivi misurabili (targets). I pagamenti della Commissione europea sono subordinati al raggiungimento e alla verifica dei traguardi e degli obiettivi concordati. Molti Piani includono obiettivi quantitativi, un calendario di attuazione, l'individuazione delle autorità nazionali competenti e obblighi di rendicontazione nei confronti della Commissione.

Sebbene i PNRR siano già stati approvati, l'attuazione dei progetti e delle misure è tuttora in corso.

Le organizzazioni sindacali dovrebbero:

- acquisire familiarità con il **Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** del proprio Paese e analizzarne i contenuti. Poiché gli Stati membri si trovano ora nella fase di attuazione dei Piani, le organizzazioni sindacali possono monitorare e valutare **i progetti e le misure in corso o programmati nel proprio Paese, nella propria regione o nel proprio settore**, seguire il cosiddetto **Recovery and Resilience Scoreboard** e verificare se gli obiettivi previsti vengano effettivamente raggiunti;

- contattare il ministero nazionale competente per il RRF e il Semestre europeo (cfr. **Allegato III**) e/o il Consigliere economico della rappresentanza nazionale della Commissione europea (cfr. **Allegato II**) per verificare se nel proprio Paese siano previsti meccanismi di monitoraggio o consultazioni con i portatori di interesse sull'attuazione del PNRR. Tali consultazioni si svolgono generalmente tra novembre e febbraio. Le organizzazioni sindacali possono chiedere di esservi coinvolte, contribuendo affinché l'attuazione delle misure privilegi la creazione di posti di lavoro di qualità, il rafforzamento della protezione sociale, politiche attive del mercato del lavoro efficaci e servizi pubblici di qualità, in linea con il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

B.*Fondi strutturali e di investimento dell'UE*

Nell'ambito del bilancio annuale dell'Unione Europea e, più in generale, del Quadro finanziario pluriennale (QFP), esiste una serie di importanti fondi strutturali e di investimento destinati a sostenere gli Stati membri e le organizzazioni dei portatori di interesse in tutta Europa, comprese le organizzazioni sindacali e le parti sociali. I principali strumenti nel settore dell'occupazione e degli affari sociali sono:

- **Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR)**: istituito per sostenere gli investimenti nelle regioni e ridurre le disparità economiche, sociali e territoriali all'interno dell'Unione europea.

- **Fondo di coesione**: destinato a rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale dell'UE.

- **Fondo sociale europeo Plus (FSE+):** sostiene interventi nei settori dell'occupazione, dell'istruzione, delle competenze e dell'inclusione sociale.

- **Fondo per una transizione giusta (Just Transition Fund – JTF):** sostiene i territori e gli attori maggiormente colpiti dalle trasformazioni industriali connesse alla transizione verde e alle politiche climatiche.

- **Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione per i lavoratori espulsi dal lavoro (FEG):** istituito quale strumento di solidarietà per sostenere i lavoratori che perdono il posto di lavoro a causa di processi di ristrutturazione, in particolare attraverso programmi di riqualificazione e aggiornamento professionale[1].

- **Strumento di assistenza preadesione (IPA):** istituito nell'ambito della politica di allargamento dell'UE per sostenere i Paesi candidati all'adesione nelle riforme e nella modernizzazione delle loro strutture politiche, giuridiche ed economiche in vista dell'ingresso nell'Unione europea.

C. *Altri fondi specifici dell'Unione europea*

Oltre ai principali fondi strutturali e di investimento, l'Unione europea gestisce una serie di fondi specifici, di dimensioni più contenute ma comunque rilevanti, anche nei settori dell'occupazione e degli affari sociali. Tra i principali figurano:

- **Programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori (CERV),** rivolto in particolare alle organizzazioni della società civile, con l'obiettivo di promuovere i diritti e i valori sanciti dai Trattati dell'UE e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e favorire società aperte, democratiche, inclusive e fondate sullo Stato di diritto.

- **Erasmus+**, uno dei programmi di finanziamento europei più noti, volto a sostenere iniziative e attività transnazionali nei settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport.

- **Corpo europeo di solidarietà**, che sostiene i giovani interessati a partecipare ad attività di volontariato e iniziative di solidarietà.

- **EU4Health**, programma di finanziamento istituito per affrontare le carenze strutturali dei sistemi sanitari e assistenziali degli Stati membri emerse durante la pandemia di COVID-19 e contribuire allo sviluppo di servizi sanitari più resilienti e di elevata qualità per i cittadini europei.

Tutti i fondi strutturali e di investimento e i fondi tematici sono disciplinati da specifici regolamenti quadro che ne definiscono gli obiettivi, la struttura, i programmi di lavoro pluriennali o annuali (oppure i programmi nazionali), le guide ai programmi e gli inviti a presentare proposte. Tali documenti stabiliscono quali tipologie di progetti e di temi possono essere finanziate, quali organizzazioni e quali Paesi possono beneficiare dei finanziamenti, l'entità delle risorse disponibili e le modalità di presentazione delle candidature.

Le organizzazioni sindacali dovrebbero acquisire familiarità con i diversi fondi strutturali e di investimento e con le relative guide ai programmi, valutando quali strumenti possano meglio rispondere alle proprie esigenze, al fine di presentare candidature per l'ottenimento di finanziamenti.

1 Il FEG può essere attivato anche a favore dei lavoratori licenziati per rafforzarne le competenze, migliorarne l'occupabilità e favorirne il reinserimento in posizioni lavorative migliori.

Allegato I: I principi del Pilastro europeo dei diritti sociali.

I Pari opportunità e accesso al mercato del lavoro

1. Istruzione, formazione e apprendimento permanente

Ogni persona ha diritto a un'istruzione, una formazione e un apprendimento permanente di qualità e inclusivi, al fine di acquisire e mantenere competenze che consentano di partecipare pienamente alla società e di affrontare con successo le transizioni nel mercato del lavoro.

2. Parità di genere

La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere garantita e promossa in tutti gli ambiti, compresa la partecipazione al mercato del lavoro, le condizioni di lavoro e le opportunità di carriera.
Donne e uomini hanno diritto alla parità di retribuzione per un lavoro di pari valore.

3. Pari opportunità

Indipendentemente dal genere, dall'origine razziale o etnica, dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale, ogni persona ha diritto alla parità di trattamento e di opportunità in materia di occupazione, protezione sociale, istruzione e accesso ai beni e ai servizi disponibili al pubblico.Occorre promuovere le pari opportunità per i gruppi sottorappresentati.

4. Sostegno attivo all'occupazione

Ogni persona ha diritto a un'assistenza tempestiva e personalizzata per migliorare le proprie prospettive occupazionali o di lavoro autonomo. Ciò comprende il diritto a ricevere sostegno nella ricerca di un impiego, nella formazione e nella riqualificazione professionale.
Ogni persona ha diritto alla portabilità dei diritti alla protezione sociale e alla formazione durante le transizioni professionali.I giovani hanno diritto a proseguire gli studi, a svolgere un apprendistato o un tirocinio oppure a ricevere un'offerta di lavoro di qualità entro quattro mesi dall'inizio della disoccupazione o dall'uscita dal sistema di istruzione.
Le persone disoccupate hanno diritto a un sostegno personalizzato, continuativo e coerente. I disoccupati di lunga durata hanno diritto, al più tardi dopo diciotto mesi di disoccupazione, a una valutazione individuale approfondita.

II Condizioni di lavoro eque

5. Occupazione sicura e adattabile

Indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori hanno diritto a un trattamento equo e paritario per quanto riguarda le condizioni di lavoro, l'accesso alla protezione sociale e alla formazione. Deve essere favorito il passaggio a forme di occupazione a tempo indeterminato.Conformemente alla legislazione e ai contratti collettivi, deve essere garantita ai datori di lavoro la flessibilità necessaria per adattarsi rapidamente ai cambiamenti del contesto economico.Devono essere promosse forme innovative di lavoro che assicurino condizioni di lavoro di qualità. Devono essere incoraggiati l'imprenditorialità e il lavoro autonomo. Deve essere favorita la mobilità professionale.
Occorre prevenire i rapporti di lavoro che comportano condizioni lavorative precarie, anche vietando l'abuso dei contratti atipici. Ogni periodo di prova dovrebbe avere una durata ragionevole.

6. Retribuzioni

I lavoratori hanno diritto a una retribuzione equa che garantisca un tenore di vita dignitoso. Devono essere garantiti salari minimi adeguati, tali da soddisfare i bisogni dei lavoratori e delle loro famiglie alla luce delle condizioni economiche e sociali nazionali, salvaguardando nel contempo l'accesso all'occupazione e gli incentivi al lavoro. Occorre prevenire la povertà lavorativa.
Le retribuzioni devono essere determinate in modo trasparente e prevedibile, conformemente alle prassi nazionali e nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali.

7. Informazioni sulle condizioni di lavoro e tutela in caso di licenziamento

I lavoratori hanno diritto a essere informati per iscritto, all'inizio del rapporto di lavoro, dei diritti e degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro, compreso il periodo di prova.
Prima di qualsiasi licenziamento, i lavoratori hanno diritto ad essere informati delle motivazioni e a beneficiare di un congruo periodo di preavviso. Essi hanno diritto ad accedere a procedure di risoluzione delle controversie efficaci e imparziali e, in caso di licenziamento ingiustificato, a un rimedio effettivo, compreso un adeguato risarcimento.

8. Dialogo sociale e coinvolgimento dei lavoratori

Le parti sociali devono essere consultate nella definizione e nell'attuazione delle politiche economiche, occupazionali e sociali, conformemente alle prassi nazionali.Esse devono essere incoraggiate a negoziare e concludere contratti collettivi nelle materie di loro competenza, nel rispetto della loro autonomia e del diritto all'azione collettiva. Ove opportuno, gli accordi conclusi tra le parti sociali devono essere attuati a livello dell'Unione e degli Stati membri.I lavoratori o i loro rappresentanti hanno diritto a essere informati e consultati tempestivamente sulle questioni che li riguardano, in particolare nei casi di trasferimento, ristrutturazione e fusione di imprese, nonché di licenziamenti collettivi.
Occorre sostenere il rafforzamento della capacità delle parti sociali di promuovere il dialogo sociale.

Co-funded by the European Union
PILLACT FROM DIALOGUE TO ACTION

9. Equilibrio tra vita professionale e vita privata

I genitori e le persone con responsabilità di assistenza hanno diritto a congedi adeguati, modalità di lavoro flessibili e accesso ai servizi di assistenza.
Donne e uomini devono avere pari accesso ai congedi specifici per adempiere alle proprie responsabilità di cura ed essere incoraggiati a utilizzarli in modo equilibrato.

10. Ambiente di lavoro sano, sicuro e adeguato e protezione dei dati

I lavoratori hanno diritto a un elevato livello di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Hanno inoltre diritto a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze professionali e che consenta loro di prolungare la permanenza nel mercato del lavoro.
I lavoratori hanno diritto alla protezione dei propri dati personali nel contesto lavorativo.

Protezione sociale e inclusione

11. Assistenza all'infanzia e sostegno ai minori

I minori hanno diritto a servizi di educazione e cura della prima infanzia di qualità e a costi accessibili.Hanno inoltre diritto alla protezione dalla povertà. I minori provenienti da contesti svantaggiati hanno diritto a misure specifiche volte a promuovere le pari opportunità.

12. Protezione sociale

Indipendentemente dalla tipologia e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a parità di condizioni, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale.

13. Prestazioni di disoccupazione

Le persone disoccupate hanno diritto a un adeguato sostegno all'attivazione da parte dei servizi pubblici per l'impiego, finalizzato al loro (re)inserimento nel mercato del lavoro, nonché a prestazioni di disoccupazione adeguate e di durata ragionevole, conformemente ai contributi versati e alle norme nazionali che disciplinano il diritto alle prestazioni.Tali prestazioni non devono costituire un disincentivo a un rapido reinserimento nel mercato del lavoro.

14. Reddito minimo

Chiunque non disponga di risorse sufficienti ha diritto a prestazioni di reddito minimo adeguate, tali da garantire una vita dignitosa in tutte le fasi della vita e un accesso effettivo ai beni e ai servizi essenziali.
Per le persone in grado di lavorare, le prestazioni di reddito minimo dovrebbero essere accompagnate da misure che favoriscano il (re)inserimento nel mercato del lavoro.

15. Reddito e pensioni di vecchiaia

I lavoratori dipendenti e autonomi hanno diritto, al momento del pensionamento, a una pensione commisurata ai contributi versati e tale da garantire un reddito adeguato.
Donne e uomini devono avere pari opportunità di maturare diritti pensionistici.
Ogni persona anziana ha diritto a risorse che le consentano di vivere con dignità.

16. Assistenza sanitaria

Ogni persona ha diritto ad accedere tempestivamente a servizi sanitari preventivi e curativi di qualità e a costi accessibili.

17. Inclusione delle persone con disabilità

Le persone con disabilità hanno diritto a un sostegno al reddito che garantisca loro una vita dignitosa, a servizi che ne favoriscano la partecipazione al mercato del lavoro e alla società e a un ambiente di lavoro adeguato alle loro esigenze.

18. Assistenza a lungo termine

Ogni persona ha diritto ad accedere a servizi di assistenza a lungo termine di qualità e a costi accessibili, in particolare servizi di assistenza domiciliare e di prossimità.

19. Alloggio e assistenza alle persone senza dimora

Chiunque ne abbia bisogno ha diritto ad accedere ad alloggi sociali o a misure di sostegno all'abitazione di qualità.
Le persone in condizioni di vulnerabilità hanno diritto a un'adeguata assistenza e protezione contro gli sfratti forzati.
Alle persone senza dimora devono essere garantiti un alloggio adeguato e servizi di sostegno volti a favorirne l'inclusione sociale.

20. Accesso ai servizi essenziali

Ogni persona ha diritto ad accedere a servizi essenziali di qualità, tra cui acqua, servizi igienico-sanitari, energia, trasporti, servizi finanziari e comunicazioni digitali.
Per le persone in condizioni di bisogno devono essere previste misure di sostegno che garantiscano l'accesso a tali servizi.

Allegato II: Elenco contatti – Consiglieri economici delle Rappresentanze della Commissione Europea negli Stati membri

Tabella 1 – Consiglieri Economici delle Rappresentanze della Commissione Europea negli Stati membri

COUNTRY	CONTACT PERSON	TITLE	E-MAIL	TELEPHONE	WEBSITE
Austria	Tim Joris Kaiser	Consigliere Economico	Tim-Joris.kaiser@ec.europa.eu	+43 1 516 18-334	https://austria.representation.ec.europa.eu/
Belgio	Klaas Lenaerts	Analista economico – Semestre europeo	klaas.lenaerts@ec.europa.eu	+32 02 295 86 98	https://belgium.representation.ec.europa.eu/
	Tatiana Lambin	Analista economico – Semestre europeo	tatiana.lambin@ec.europa.eu	+32 02 298 52 73	
	Selma Neuber	Relatrice politica	selma.neuber@ec.europa.eu	+32 02 296 59 83	
Bulgaria	Neno Nenov	Consigliere Economico	Neno.NENOV@ec.europa.eu	+359 876 66 58 79	https://bulgaria.representation.ec.europa.eu/
Croazia	Hana Huzjak	Consigliere Economico	Hana.HUZJAK@ec.europa.eu	+385 1 4681 301	https://croatia.representation.ec.europa.eu/
Cipro	Theodoros GALANIS	Consigliere Economico	Theodoros.Galanis@ec.europa.eu	+357 22 81 777 0	https://cyprus.representation.ec.europa.eu/
Repubblica Ceca	JÃ¡chym Hercher	Consigliere Economico	jachym.hercher@ec.europa.eu	+420 603 478 842	https://czechia.representation.ec.europa.eu/
Danimarca	Trine Koch Jakobsen	Consigliere Economico	Trine.KOCH-JAKOBSEN@ec.europa.eu	+45 33 41 40 12	https://denmark.representation.ec.europa.eu/
Estonia	Riin Saluveer	Responsabile del team per la rendicontazione politica	Riin.SALUVEER@ec.europa.eu	+372 626 44 38	https://estonia.representation.ec.europa.eu/
Finlandia	Terhi Karvinen	Consigliera per la politica economica – Semestre europeo	terhi.karvinen@ec.europa.eu	+358 44 774 6787	https://finland.representation.ec.europa.eu/
	Mikko Vähä-Sipilä	Consigliere per la politica economica – Semestre europeo	mikko.vaha-sipila@ec.europa.eu	+358 44 902 3382	
Francia	Isabelle Maquet	Consigliere Economico	Isabelle.MAQUET@ec.europa.eu	+33 676213475	https://france.representation.ec.europa.eu/
Germania	Soultana Paschalidou	Consigliera Economica	Soultana.PASCHALIDOU@ec.europa.eu	+49 (0) 30 2280 2670	https://germany.representation.ec.europa.eu/
Grecia	Irene Vlachaki	Consigliera Economica	Irene.VLACHAKI@ec.europa.eu	+30 210 7272100	https://greece.representation.ec.europa.eu/
	Vasilis Nikitas	Consigliera Economica	Vasilis.NIKITAS@ec.europa.eu		
Ungheria	Liliána Zúgó	Consigliera Economica	liliana.Zugo@ec.europa.eu	+36 1 209 9700	https://hungary.representation.ec.europa.eu/
	Tamás Juhász	Consigliera Economica	Tamas.Juhasz@ec.europa.eu		
Irlanda	Henry Abbott	Consigliera Economica	eu-ie-info-request@ec.europa.eu	+353 (0)871530400	https://ireland.representation.ec.europa.eu/index_en
Italia	Salvatore De Vita	Consigliere economico e membro della Task Force per le riforme e gli investimenti	Salvatore.DE-VITA@ec.europa.eu	+39 06 699991	https://italy.representation.ec.europa.eu/index_it
	Francesco Rossi Salvemini	Consigliere economico e membro della Task Force per le riforme e gli investimenti	Francesco.ROSSI-SALVEMINI@ec.europa.eu		
	Roberto Amore	Consigliere economico e membro della Task Force per le riforme e gli investimenti	Roberto.AMORE@ec.europa.eu		
Lettonia	Signe Groza	Consigliera Economica	Signe.Groza@ec.europa.eu	+371 6 7085423	https://latvia.representation.ec.europa.eu/
Lituania	Lina Vatėnaitė	Consigliera Economica	Lina.VATENAITE@ec.europa.eu	+370 5 243 0339	https://lithuania.representation.ec.europa.eu/
Lussemburgo	Baiba Grandovska	Consigliera Economica	Baiba.GRANDOVSKA@ec.europa.eu	+352 4301-36563	https://luxembourg.representation.ec.europa.eu/
Malta	Marianne GRIMA	Consigliera Economica	Marianne.GRIMA@ec.europa.eu	+356 2342 5000	https://malta.representation.ec.europa.eu/

Paesi Bassi	Freek Janmaat	Consigliera Economica	Freek.JANMAAT@ec.europa.eu	+31 70-3135300	https://netherlands.representation.ec.europa.eu/
Polonia	Joanna Smenda-Martyka	Consigliera Economica	Joanna.Smenda-Martyka@ec.europa.eu	+48 22 556 89 89	https://poland.representation.ec.europa.eu/
Portogallo	António Malta Reis	Consigliera Economica	Antonio.MALTA-REIS@ec.europa.eu	+351 213 509 800	https://portugal.representation.ec.europa.eu/
	Annika Breidthardt	Consigliera Economica	Annika.BREIDTHARDT@ec.europa.eu		
Romania	Norma Nitescu	Consigliera Economica	Norma.NITESCU@ec.europa.eu	+4021 203 5400	https://romania.representation.ec.europa.eu/index_ro
	Liana Goran	Consigliera Economica	Liana.GORAN@ec.europa.eu		
Slovacchia	Janka Petocz	Consigliera Economica	Janka.PETOCZ@ec.europa.eu	+421 2/54431718	https://slovakia.representation.ec.europa.eu/
	Barbara Ochotnicka	Consigliera Economica	Barbara.OCHOTNICKA@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	
Slovenia	Mitja Košmrl	Consigliera Economica	Mitja.KOSMRL@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	https://slovenia.representation.ec.europa.eu/
Spagna	Eduardo Gómez Casado	Consigliera Economica	Eduardo.GOMEZ-CASADO@ec.europa.eu	+34 91 423 80 00	https://spain.representation.ec.europa.eu/
Svezia	Maya Jolles	Consigliera Economica	maya.jolles@ec.europa.eu	+46 73 690 48 32	https://sweden.representation.ec.europa.eu/

Allegato III: Ministeri nazionali incaricati della coordinazione sul Semestre Europeo

Paese	Ministero Nazionale (funzione)	Commissione - Semestre europeo (Raccomandazioni per paese 2025)
Austria	Ministero Federale delle Finanze - Bundesministerium für Finanzen	Documenti del Semestre europeo per l'Austria. (Commissione europea)
Belgio	Servizio Pubblico delle Finanze Federale - Federal Public Service Finance (FPS Finance) FPS Finances / SPF Finances (coordina i rapporti con l'UE in materia di finanza pubblica).	Documenti del Semestre europeo per il Belgio. (Commissione europea)
Bulgaria	Ministero delle Finanze - Министерство на финансите (coordina la politica economica europea e il Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per la Bulgaria. (Commissione europea)
Croazia	Ministero delle Finanze — Ministarstvo financija (predispone i Programmi di convergenza/stabilità e il Programma nazionale di riforma).	Documenti del Semestre europeo per la Croazia. (Commissione europea)
Cipro	Ministero delle Finanze - Υπουργείο Οικονομικών) (responsabile del coordinamento nazionale del Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per Cipro. (Commissione europea)
Repubblica Ceca	Ministero delle Finanze - Ministerstvo financí (pubblica le previsioni di finanza pubblica e coordina gli aspetti del Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per la Repubblica Ceca. (Commissione europea)
Danimarca	Ministero delle Finanze— Finansministeriet (coordinatore nazionale per gli aspetti di bilancio e fiscali relativi ai processi dell'UE).	Documenti del Semestre europeo per la Danimarca. (Commissione europea)
Estonia	Ministero delle Finanze — Rahandusministeerium (responsabile delle politiche economiche dell'UE e dei contributi al Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per l'Estonia. (Commissione europea)
Finlandia	Ministero delle Finanze — Valtiovarainministeriö (dispone di una sezione dedicata al Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per la Finlandia. (Commissione europea)
Francia	Ministero dell'Economia e delle Finanze — Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (pubblica orientamenti e posizioni nazionali sul Semestre europeo).	Documenti del Semestre europeo per la Francia. (Commissione europea)
Germania	Ministero Federale delle Finanze — Bundesministerium der Finanzen (BMF)	Documenti del Semestre europeo per la Germania. (Commissione europea)
Grecia	Ministero dell'Economia e delle Finanze Nazionali — Υπουργείο Οικονομικών / Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Documenti del Semestre europeo per la Grecia. (Commissione europea)
Ungheria	Ministero delle Finanze — Pénzügyminisztérium (coordina i contributi di finanza pubblica ai processi dell'UE).	Documenti del Semestre europeo per l'Ungheria. (Commissione europea)
Irlanda	Dipartimento delle Finanze - Department of Finance (and co-ordination with Department of Public Expenditure & Reform)	Documenti del Semestre europeo per l'Irlanda. (Commissione europea)
Italia	Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)	Documenti del Semestre europeo per l'Italia. (Commissione europea)
Lettonia	Ministero delle Finanze — Finanšu ministrija	Documenti del Semestre europeo per la Lettonia. (Commissione europea)
Lituania	Ministero delle Finanze — Finansų ministerija	Documenti del Semestre europeo per la Lituania. (Commissione europea)
Lussemburgo	Ministero delle Finanze — Ministère des Finances (spesso in coordinamento con il Primo Ministro/ Cancelleria per le questioni strategiche dell'UE).	Documenti del Semestre europeo per il Lussemburgo. (Commissione europea)
Malta	Ministero delle Finanze — Ministry for Finance (spesso in coordinamento con l'Ufficio del Primo Ministro per le questioni europee).	Documenti del Semestre europeo per Malta. (Commissione europea)

Paesi Bassi	Ministero delle Finanze — Ministerie van Financiën (in collaborazione con il Ministero degli Affari economici per le riforme).	Documenti del Semestre europeo per i Paesi Bassi. (Commissione europea)
Polonia	Ministero delle Finanze — Ministerstwo Finansów (in coordinamento con gli altri ministeri competenti per riforme e investimenti).	Documenti del Semestre europeo per la Polonia. (Commissione europea)
Portogallo	Ministero delle Finanze — Ministério das Finanças (e Ministero dell'Economia per le riforme).	Documenti del Semestre europeo per il Portogallo. (Commissione europea)
Romania	Ministero delle Finanze — Ministerul Finanțelor	Documenti del Semestre europeo per la Romania. (Commissione europea)
Slovacchia	Ministero delle Finanze — Ministerstvo financií	Documenti del Semestre europeo per la Slovacchia. (Commissione europea)
Slovenia	Ministero delle Finanze — Ministrstvo za finance	Documenti del Semestre europeo per la Slovenia. (Commissione europea)
Spagna	Ministero delle Finanze — Ministerio de Hacienda (e Ministero degli affari economici: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital per le riforme)	Documenti del Semestre europeo per la Spagna. (Commissione europea)
Svezia	Ministero delle Finanze — Finansdepartementet	Documenti del Semestre europeo per la Svezia. (Commissione europea)

Confederazione Europea dei Sindacati Indipendenti (CESI)
Avenue des Arts 19AD, 1000 Bruxelles, Belgio

www.cesi.org
info@cesi.org

Autori: Klaus Heeger, Iris Sibilla

Questo toolkit è stato elaborato come parte del Progetto di CESI **PillACT Dal Dialogo all'Azione: implementare il Pilastro attraverso partnership inclusive** co-finanziato dall'Unione Europea.