



Bruxelles, 4 giugno 2015  
(OR. en)

9302/15

SOC 371  
GENDER 7  
PENS 4

**NOTA**

---

Origine:	presidenza
Destinatario:	Comitato dei rappresentanti permanenti/Consiglio
n. doc. prec.:	8610/15 SOC 284 GENDER 4 PENS 3
Oggetto:	Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere - Progetto di conclusioni del Consiglio

---

La presidenza ha presentato un progetto di conclusioni del Consiglio sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere".

Nella riunione del 20 maggio 2015, il Gruppo "Questioni sociali" ha raggiunto un accordo sul testo allegato.

Si invita il Comitato a trasmettere il progetto di Conclusioni al Consiglio EPSCO per adozione nella sessione del 18 giugno 2015.

**Pari opportunità retributive per donne e uomini:  
colmare il divario pensionistico di genere**

**Progetto di conclusioni del Consiglio**

**CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:**

1. La parità tra donne e uomini è uno dei principi fondamentali comuni sanciti dall'articolo 2 e dall'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea, dall'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea e dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. La parità di genere dovrebbe essere integrata in tutte le attività dell'Unione.
2. Sin dalla fondazione della Comunità economica europea, il rispetto del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore è stato garantito dal trattato<sup>1</sup>.
3. Il principio della parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego e di sicurezza sociale, nonché nel settore dell'accesso a beni e servizi, compresi i servizi finanziari, è sancito dalla legislazione dell'Unione, che vieta la discriminazione basata sul sesso in questi settori. Il principio della parità di trattamento tra donne e uomini dovrebbe essere attuato altresì nel settore dell'istruzione.
4. Nel Patto europeo per la parità di genere (2011-2020), il Consiglio ha ribadito il suo impegno a realizzare le ambizioni dell'Unione in materia di parità di genere, anche per quanto concerne l'eliminazione dei divari di genere nell'occupazione, nell'istruzione e nella protezione sociale.

---

<sup>1</sup> Articolo 119 CEE (oggi articolo 157).

5. La pari indipendenza economica è uno dei settori prioritari indicati nella "strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015" della Commissione, che identifica specificatamente il divario pensionistico di genere come uno dei problemi che devono essere affrontati.
6. Nella relazione sull'adeguatezza delle pensioni, la Commissione e il comitato per la protezione sociale hanno riconosciuto che una dimensione importante della sfida in materia di adeguatezza delle pensioni è legata al genere.
7. Gli Stati membri hanno riconosciuto l'importanza della valutazione e del monitoraggio della parità di genere come parte integrante del miglioramento delle politiche. L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) è stato fondato con il compito, tra gli altri, di sviluppare metodi per migliorare la comparabilità e l'attendibilità dei dati relativi alla parità di genere. L'EIGE ha elaborato un indice sull'uguaglianza come strumento per misurare il livello di uguaglianza di genere in settori specifici, nonché la situazione negli Stati membri riguardo agli sforzi per raggiungere la piena parità di genere. Uno dei principali settori dell'indice è quello del "denaro", che si concentra sulle disparità in materia di risorse finanziarie e di situazione economica tra le donne e gli uomini.
8. Mentre gli Stati membri continuano ad essere responsabili per la concezione e il funzionamento dei loro sistemi di protezione sociale, l'Unione può fornire un prezioso contributo alle attività degli Stati membri nei settori pertinenti.
9. Le presenti conclusioni si fondano sugli impegni politici espressi dal Consiglio e sul lavoro precedente svolto da diversi attori, inclusi i documenti elencati nell'allegato.

**SOTTOLINEANDO QUANTO SEGUE:**

10. Promuovere una pari indipendenza economica per donne e uomini, anche colmando i divari retributivi, è fondamentale per garantire la parità di genere de facto. Una serie completa di misure politiche è necessaria per garantire la parità di genere in termini di accesso alle risorse finanziarie durante l'intero arco della vita.

11. Il divario pensionistico di genere è una questione molto ampia e sfaccettata che deve essere collocata nel contesto di una serie di iniziative strategiche volte a migliorare la parità di genere, che potrebbe includere sforzi per aumentare il tasso di occupazione delle donne, per ridurre il divario retributivo di genere, per affrontare il problema della segregazione di genere nei settori dell'istruzione e dell'occupazione, per migliorare la conciliazione della vita professionale, familiare e privata, per migliorare i diritti alle pensioni di vecchiaia mitigando gli effetti delle interruzioni di carriera, e per affrontare il tema della parità di genere nell'inclusione sociale, tenendo conto nel contempo dell'impatto dell'invecchiamento demografico e della migrazione.
12. Secondo le ultime cifre pubblicate dalla Commissione<sup>2</sup>, in media il divario di genere nelle pensioni dell'UE è pari al 38,5%. Tuttavia, le situazioni specifiche variano notevolmente tra gli Stati membri e le azioni che occorre intraprendere per affrontare questa complessa problematica varieranno di conseguenza.
13. Il divario pensionistico di genere ha finora ricevuto meno attenzione rispetto al divario retributivo di genere (media UE del 16,5% nel 2012). Tuttavia, il divario pensionistico di genere è uno degli ostacoli all'indipendenza economica delle donne nella vecchiaia, quando queste si trovano anche di fronte a un rischio di povertà più elevato rispetto agli uomini. Varie azioni sono necessarie, tra cui la ricerca, il monitoraggio e l'attuazione di politiche, in grado di contribuire a ridurre i fattori all'origine del divario pensionistico di genere nei settori dell'occupazione, delle condizioni di lavoro, dell'istruzione, della conciliazione tra lavoro, famiglia e vita privata, del sistema di protezione sociale e dell'accesso a beni e servizi.
14. I risultati in materia di pensioni conseguiti dalle donne e dagli uomini possono riflettere disparità di genere nel corso degli anni di attività economica, nel mercato del lavoro e nelle responsabilità di assistenza, nonché la misura in cui i sistemi pensionistici manifestano tali disuguaglianze. Il triplice divario di genere nel tasso di attività, nell'orario di lavoro e nella retribuzione può avere un impatto diretto sul divario pensionistico di genere. Pertanto, le misure volte a ridurre il divario pensionistico di genere dovrebbero essere prese per tutto il corso della vita lavorativa.

---

<sup>2</sup> Relazione sulla parità tra donne e uomini - 2014

15. Il divario pensionistico di genere rispecchia il fatto che la vita lavorativa delle donne continua ad essere molto più penalizzata dalle responsabilità di assistenza rispetto agli uomini. Pertanto, le donne fanno registrare più frequenti interruzioni della carriera, una progressione di carriera e di reddito più limitata e una maggiore frequenza del lavoro a tempo parziale rispetto agli uomini. Le donne possono quindi trovarsi in una situazione di svantaggio se i contributi connessi all'occupazione sono il principale fattore determinante dei diritti pensionistici, soprattutto in mancanza di misure di mitigazione.

## **IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA**

### **INVITA GLI STATI MEMBRI E LA COMMISSIONE EUROPEA, nell'ambito delle rispettive competenze, a:**

16. Adottare le misure necessarie per approfondire la comprensione del divario pensionistico di genere come segue:
- a) promuovere la ricerca sulle *cause* del divario pensionistico di genere, concentrandosi su tutte le questioni pertinenti, tra cui l'accesso al lavoro e alla formazione, la segregazione di genere nell'istruzione che incide sulle scelte professionali, la segregazione di genere nel mondo del lavoro, il divario retributivo di genere, il lavoro a tempo parziale, nuove forme di occupazione, la durata della vita lavorativa, la ripartizione ineguale delle responsabilità di assistenza e delle mansioni domestiche tra donne e uomini, gli stereotipi di genere, nonché ricerche che analizzino l'impatto dei sistemi fiscali e previdenziali sui redditi delle donne e degli uomini nella vecchiaia e il ruolo delle politiche volte a conciliare lavoro, famiglia e vita privata.
  - b) promuovere la ricerca sugli *effetti* del divario pensionistico tra donne e uomini, compresa l'indipendenza economica delle donne, tenendo conto di questioni quali l'invecchiamento demografico, le differenze di genere per quanto riguarda le condizioni di salute e la speranza di vita, l'evoluzione delle strutture familiari e l'aumento del numero di nuclei familiari composti di una sola persona.
  - c) promuovere la ricerca su strategie efficaci per eliminare il divario pensionistico di genere.

17. Garantire che l'eliminazione del divario pensionistico di genere rimane un obiettivo prioritario dell'agenda politica a livello sia dell'Unione sia degli Stati membri, anche attraverso:
- a) l'elaborazione di un indicatore nel quadro del comitato per la protezione sociale, da utilizzare insieme ad altri indicatori pertinenti, compreso il divario retributivo di genere, per misurare e monitorare regolarmente il divario pensionistico di genere, nonché il continuo coinvolgimento di tutti i soggetti interessati nel monitorare il divario pensionistico di genere, utilizzando tutti gli strumenti e le risorse disponibili, quali il metodo di coordinamento aperto, e sfruttando appieno gli uffici statistici nazionali e dell'UE e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);
  - b) l'incoraggiamento di tutte le parti interessate, comprese le parti sociali, nel rispetto della loro autonomia, ad affrontare le cause del divario pensionistico di genere con misure adeguate;
  - c) il rafforzamento dell'integrazione della dimensione di genere in tutto l'arco della vita e in tutti i settori pertinenti, comprese le politiche demografiche e i sistemi di protezione sociale e le politiche nazionali e dell'UE per rilanciare la crescita economica e l'inclusione sociale.
18. Adoperarsi e perseguire un'ampia serie di misure volte ad affrontare l'insieme delle cause del divario pensionistico di genere, anche nel contesto dell'attuazione della strategia Europa 2020. Le politiche in questo settore dovrebbero essere trasversali lungo tutto l'arco della vita e conciliare le misure di prevenzione incentrate su modelli occupazionali con misure di mitigazione volte a garantire nella vecchiaia risultati adeguati e neutri dal punto di vista del genere per le donne e gli uomini. Opportune misure potrebbero comprendere:
- a) l'aumento del tasso di occupazione delle donne, anche per le donne più anziane, garantendo la qualità dei posti di lavoro e la parità di retribuzione, nonché sostenendo la conciliazione di lavoro, famiglia e vita privata, attraverso misure quali l'offerta di orari di lavoro flessibili per le donne e gli uomini e la disponibilità di strutture di qualità, accessibili e poco costose per la custodia dei bambini (compresi i servizi di assistenza dopo la scuola) e di altre persone a carico;

- b) l'eliminazione dei disincentivi finanziari per entrambi i genitori (o per i genitori single) a svolgere un'attività lavorativa retribuita, anche incoraggiando una più equa ripartizione del lavoro non retribuito tra donne e uomini, nonché la loro partecipazione più equa al mercato del lavoro, e sostenendo transizioni più agevoli per le donne e gli uomini tra lavoro a tempo parziale e lavoro a tempo pieno, nonché tra periodi di congedo per motivi di assistenza ed occupazione;
- c) la lotta alla segregazione di genere nell'istruzione che incide sulle scelte professionali e alla segregazione di genere nell'occupazione, fra l'altro promuovendo la presenza di un maggior numero di donne nelle posizioni decisionali e migliorando l'accesso ai programmi di apprendimento lungo tutto l'arco della vita per le donne, nonché lottando contro gli stereotipi di genere e incoraggiando ragazzi e ragazze/donne e uomini a scegliere liberamente settori educativi ed occupazioni, secondo le loro capacità e competenze, in particolare promuovendo l'accesso delle donne ai settori dell'istruzione ed alle professioni della scienza, tecnologia, ingegneria e matematica (STEM).

#### **INVITA GLI STATI MEMBRI A:**

- 19. Affrontare il divario pensionistico di genere per le generazioni presenti e future di pensionati, così da promuovere la pari indipendenza economica di donne e uomini e contribuire a ridurre le differenze di genere per quanto riguarda il tasso di rischio di povertà nella vecchiaia.
- 20. Affrontare le questioni della maggiore incidenza del lavoro a tempo parziale tra le donne e della progressione retributiva relativamente poco elevata, in quanto possono avere un effetto negativo sui diritti pensionistici.
- 21. Eliminare eventuali pregiudizi di genere nei sistemi pensionistici, in particolare mediante la valutazione ex ante dell'impatto di genere delle politiche pensionistiche prima di attuare le riforme.
- 22. Ove necessario, promuovere misure di protezione sociale che riducano l'impatto negativo sui diritti pensionistici delle interruzioni di carriera connesse all'assistenza, del lavoro a tempo parziale e della progressione retributiva poco elevata.

23. Promuovere la sensibilizzazione in materia di diritti pensionistici, anche evidenziando le attuali disparità di genere, informando le donne circa le conseguenze delle loro scelte professionali, utilizzando strumenti di calcolo della pensione e fornendo dati differenziati e aggiornati sul divario pensionistico di genere esistente.

**INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:**

24. Affrontare il problema del divario pensionistico di genere nella nuova strategia per la parità di genere dopo il 2015, nelle relazioni annuali sulla parità tra donne e uomini e nell'ambito del quadro di governance della strategia Europa 2020, inclusi l'analisi annuale della crescita ed il progetto di relazione comune sull'occupazione.
25. Promuovere lo scambio di buone pratiche relativamente alle misure volte a colmare il divario pensionistico di genere.

---

**Riferimenti:****Legislazione UE**

Direttiva 79/7/CEE del Consiglio, del 19 dicembre 1978, relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale (GU L 6 del 10.1.1979, pagg. 24-25)

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23)

Direttiva 2010/18/UE, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13)

Direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 7 luglio 2010, sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio (GU L 180 del 15.7.2010, pag. 1)

**Conclusioni del Consiglio**

Tutte le pertinenti conclusioni del Consiglio, comprese quelle adottate sull'esame della piattaforma d'azione di Pechino<sup>3</sup>, e in particolare quelle sotto elencate:

"Parità di genere nell'UE: la via da seguire dopo il 2015. Bilancio di 20 anni di attuazione della piattaforma d'azione di Pechino. Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea e dei rappresentanti dei governi degli Stati membri, riuniti in sede di Consiglio, sull'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino da parte degli Stati membri e delle istituzioni dell'UE" (16891/14)

Conclusioni del Consiglio sul tema "Le donne e l'economia: l'indipendenza economica dal punto di vista del lavoro a tempo parziale e del lavoro autonomo" (11050/14)

---

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm)

Conclusioni del Consiglio sul Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (GU C 155 del 25.5.2011, pag. 10)

Conclusioni del Consiglio sul tema "Rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (18121/10)

Conclusioni del Consiglio su "Eliminare gli stereotipi di genere nella società" (9671/08),

## **CPS**

Relazione sull'adeguatezza delle pensioni nell'Unione europea 2010-2050 (2012). (10488/12 ADD 1)

<http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=0&advSearchKey=pensionadequacy&mode=advancedSubmit&langId=en>

## **Parlamento europeo**

Risoluzione del Parlamento europeo del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna (2012/2301(INI))

Risoluzione del Parlamento europeo del 24 maggio 2012 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (2011/2285(INI))

Risoluzione del Parlamento europeo del 13 marzo 2012 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea - 2011 (2011/2244(INI))

Risoluzione del Parlamento europeo del 28 gennaio 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013 (2014/2217(INI))

Risoluzione del Parlamento europeo del 26 ottobre 2011 su un'agenda per nuove competenze e per l'occupazione (2011/2067(INI))

## **Commissione europea**

Relazione sulla parità tra donne e uomini - 2014, Commissione europea, DG Giustizia

[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150304\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150304_annual_report_2014_web_en.pdf)

Parere del Comitato consultivo per le pari opportunità tra uomini e donne relativo alla riduzione del divario pensionistico di genere (2014)

Uomini, donne e pensioni, di Platon Tinios, Francesco Bettio and Gianni Betti, in collaborazione con Thomas Georgiadis. Relazione finanziata ed elaborata ad uso della Commissione europea, DG Giustizia e consumatori, 2015.

Divario pensionistico di genere nell'UE, 2013 (Relazione finanziata ed elaborata ad uso della Commissione europea, DG Giustizia e consumatori, 2015.)  
[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

Un'agenda dedicata a pensioni adeguate, sicure e sostenibili (Libro bianco), 2012  
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7341&langId=en>

Relazione 2012 sull'invecchiamento demografico: proiezioni economiche e di bilancio per i 27 Stati membri dell'UE (2010-2060), relazione comune elaborata dalla Commissione europea (DG ECFIN) e del Comitato di politica economica (CPE)  
[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2012/pdf/ee-2012-2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2012/pdf/ee-2012-2_en.pdf)

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale europeo e al Comitato delle Regioni: strategia per la parità tra donne e uomini 2010-2015 (13767/10)

## **EIGE**

Divario pensionistico di genere nell'UE: Nota di ricerca per la presidenza lettone, 2015  
<http://eige.europa.eu/content/document/gender-gap-in-pensions-in-the-eu-research-note-to-the-latvian-presidency>

---