



---

**TESTI APPROVATI**

*Edizione provvisoria*

---

**P8\_TA-PROV(2017)0260**

**Necessità di una strategia dell'UE per eliminare e prevenire i divari pensionistici di genere**

**Risoluzione del Parlamento europeo del 14 giugno 2017 sulla necessità di una strategia dell'Unione europea per eliminare e prevenire il divario tra le pensioni degli uomini e delle donne (2016/2061(INI))**

*Il Parlamento europeo,*

- visti l'articolo 2 e l'articolo 3, paragrafo 3, del trattato sull'Unione europea,
- visti gli articoli 8, 151, 153 e 157 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE),
- vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, segnatamente le disposizioni relative ai diritti sociali e alla parità tra uomini e donne,
- visti gli articoli 22 e 25 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo,
- viste l'osservazione generale n. 16 del Comitato delle Nazioni Unite per i diritti economici, sociali e culturali sulla parità dei diritti dell'uomo e della donna in materia di godimento dei diritti economici, sociali e culturali (articolo 3 del Patto internazionale sui diritti sociali, economici e culturali)<sup>1</sup> e l'osservazione generale n. 19 del Comitato delle Nazioni Unite per i diritti economici, sociali e culturali sul diritto alla sicurezza sociale (articolo 9 del Patto internazionale sui diritti sociali, economici e culturali)<sup>2</sup>,
- vista la comunicazione della Commissione del 3 marzo 2010 intitolata "Europa 2020: una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva" (COM(2010)2020),
- visti l'articolo 4, paragrafi 2 e 3, e gli articoli 12, 20 e 23 della Carta sociale europea,
- viste le conclusioni del Comitato europeo dei diritti sociali del 5 dicembre 2014<sup>3</sup>,

---

<sup>1</sup> 11 agosto 2005, E/C.12/2005/4.

<sup>2</sup> 4 febbraio 2008, E/C.12/GC/19.

<sup>3</sup> XX-3/def/GRC/4/1/EN.

- vista la 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<sup>1</sup>,
- vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e lavoro<sup>2</sup>,
- vista la direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura<sup>3</sup>,
- vista la 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<sup>4</sup>,
- vista la tabella di marcia della Commissione dell'agosto 2015 su un nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata incontrate dalle famiglie che lavorano,
- visto il documento di lavoro dei servizi della Commissione, del 3 dicembre 2015, dal titolo "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (Impegno strategico per la parità di genere 2016-2019) (SWD(2015)0278) e in particolare l'obiettivo 3.2,
- vista la sua risoluzione del 13 settembre 2011 sulla situazione delle donne che si avvicinano all'età pensionabile<sup>5</sup>,
- vista la sua risoluzione del 25 ottobre 2011 sulla situazione delle madri sole<sup>6</sup>,
- vista la sua risoluzione 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<sup>7</sup>,
- vista la sua risoluzione del 12 marzo 2013 sull'impatto della crisi economica sull'uguaglianza di genere e i diritti della donna<sup>8</sup>,
- vista la sua risoluzione del 10 marzo 2015 sui progressi concernenti la parità tra donne e uomini nell'Unione europea nel 2013<sup>9</sup>,
- vista la sua risoluzione del 9 giugno 2015 su una strategia dell'Unione europea per la parità tra donne e uomini dopo il 2015<sup>10</sup>,

---

<sup>1</sup> GU L 6 del 10.1.1979, pag. 24.

<sup>2</sup> GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16.

<sup>3</sup> GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37.

<sup>4</sup> GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23.

<sup>5</sup> GU C 51 E del 22.2.2013, pag. 9.

<sup>6</sup> GU C 131 E dell'8.5.2013, pag. 60.

<sup>7</sup> GU C 264 E del 13.9.2013, pag. 75.

<sup>8</sup> GU C 36 del 29.1.2016, pag. 6.

<sup>9</sup> GU C 316 del 30.8.2016, pag. 2.

<sup>10</sup> GU C 407 del 4.11.2016, pag. 2.

- vista la sua risoluzione dell'8 ottobre 2015 sull'applicazione della 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<sup>1</sup>,
  - vista la sua risoluzione del 13 settembre 2016 sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale<sup>2</sup>,
  - viste le conclusioni del Consiglio, del 18 giugno 2015, sul tema "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere",
  - vista la dichiarazione del trio di presidenza dell'UE (Paesi Bassi, Slovacchia e Malta) sull'uguaglianza di genere, rilasciata il 7 dicembre 2015,
  - visto il patto europeo per la parità di genere (2011-2020) adottato dal Consiglio il 7 marzo 2011;
  - visti lo studio commissionato dal Dipartimento tematico per i diritti dei cittadini e gli affari costituzionali intitolato "The gender pension gap: differences between mothers and women without children" (2016) e lo studio della Commissione dal titolo "The Gender Gap in Pensions in the EU" (2013),
  - visto l'articolo 52 del suo regolamento,
  - visti la relazione della commissione per i diritti della donna e l'uguaglianza di genere e il parere della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A8-0197/2017),
- A. considerando che, nell'UE, nel 2015 il divario pensionistico di genere, che può essere definito come la differenza tra la pensione media percepita (al lordo dell'imposizione fiscale) dalle donne e quella percepita dagli uomini, era del 38,3 % per la fascia di età dei 65 anni e oltre e ha registrato un incremento in metà degli Stati membri negli ultimi 5 anni; che la crisi finanziaria degli ultimi anni ha avuto un impatto negativo sul reddito di molte donne; che in alcuni Stati membri tra l'11 e il 36 % delle donne non ha alcun accesso alla pensione;
- B. considerando che 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 TFUE e dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; considerando inoltre che la parità di genere deve essere inclusa in tutte le politiche, iniziative, programmi e azioni dell'Unione;
- C. considerando che le donne godono di una copertura pensionistica inferiore a quella degli uomini nella maggior parte degli Stati membri dell'UE e che sono sovrarappresentate nelle categorie dei pensionati più poveri e sottorappresentate nelle categorie più ricche;
- D. considerando che tali disparità non sono accettabili e dovrebbero essere ridotte e che tutti i contributi pensionistici dovrebbero essere calcolati e riscossi indipendentemente dal genere nell'UE, che annovera tra i suoi principi fondanti l'uguaglianza di genere,

---

<sup>1</sup> Testi approvati, P8\_TA(2015)0351.

<sup>2</sup> Testi approvati, P8\_TA(2016)0338.

come sancito nella Carta dei diritti fondamentali dell'UE;

- E. considerando che una persona su quattro nella UE a 28 dipende dalla propria pensione come fonte principale di reddito e che l'aumento significativo del numero di persone che raggiungono l'età pensionabile, a causa del prolungamento dell'aspettativa di vita e dell'invecchiamento generale della popolazione, porterà tale categoria di persone a raddoppiare entro il 2060;
- F. considerando che, a seguito del cambiamento demografico, in futuro a dover provvedere a un numero sempre maggiore di pensionati sarà un numero sempre minore di lavoratori e che, in un tale contesto, cresce l'importanza delle pensioni private e aziendali;
- G. considerando che l'obiettivo delle politiche pensionistiche è garantire un'indipendenza economica, che è essenziale per l'uguaglianza tra donne e uomini, e che i sistemi di previdenza sociale negli Stati membri assicurano a tutti i cittadini dell'UE una rendita pensionistica adeguata e dignitosa e un tenore di vita accettabile e li preservano dal rischio di povertà derivante da vari fattori o dall'esclusione sociale, in modo da garantire una partecipazione sociale, culturale e politica attiva e una vita dignitosa in età avanzata, onde poter continuare a essere parte della società;
- H. considerando che la responsabilità individuale su decisioni inerenti il risparmio che comportano vari rischi implica anche che le persone devono essere chiaramente informate delle opzioni disponibili e dei rischi connessi; che occorre fornire alle donne e agli uomini, ma soprattutto alle donne, un sostegno affinché migliorino il proprio livello di alfabetizzazione finanziaria, in modo da poter prendere decisioni informate in un ambito sempre più complesso;
- I. considerando che il divario pensionistico tende ad aggravare la situazione delle donne in termini di vulnerabilità economica e le espone al rischio di esclusione sociale, di povertà permanente e di dipendenza economica, in particolare dal coniuge o da altri familiari; che il divario retributivo e pensionistico è ancora più pronunciato per le donne con svantaggi multipli o che appartengono a minoranze razziali, etniche, religiose e linguistiche, dato che spesso ricoprono posizioni lavorative che richiedono meno competenze e comportano meno responsabilità;
- J. considerando che pensioni legate ai diritti individuali anziché derivati, potrebbero contribuire a garantire l'indipendenza economica di ciascuno, ridurre i disincentivi alla partecipazione al lavoro formale e ridurre gli stereotipi di genere;
- K. considerando che, a causa della maggiore aspettativa di vita, le donne possono aver in media necessità di reddito superiori rispetto agli uomini sull'insieme della pensione; che tale reddito aggiuntivo potrebbe derivare dai meccanismi delle pensioni di reversibilità;
- L. considerando che la mancanza di dati comparabili, completi, affidabili e regolarmente aggiornati, che consentano di valutare l'entità del divario pensionistico e i fattori che contribuiscono a determinarlo, rende difficile determinare le modalità più efficaci per affrontare il problema;
- M. considerando che tale divario è maggiore nella fascia di età dei 65-74 anni (oltre il 40 %) rispetto alla media degli ultrasessantacinquenni, principalmente a causa della possibilità di trasferimento dei diritti in alcuni casi, come la vedovanza, in taluni Stati membri;

- N. considerando che i tagli e il blocco delle pensioni aumentano il rischio di povertà nella popolazione anziana, soprattutto tra le donne; che la percentuale di donne anziane a rischio di povertà ed esclusione sociale è stata pari al 20,2 % nel 2014, rispetto al 14,6 % degli uomini, e che nel 2050 la percentuale di persone di età superiore a 75 anni a rischio di povertà potrà ammontare al 30 % nella maggior parte degli Stati membri;
- O. considerando che le persone di età superiore a 65 anni hanno un reddito pari a circa il 94 % di quello medio della popolazione totale; che, tuttavia, circa il 22 % delle donne di età superiore a 65 anni vive al di sotto della soglia del rischio di povertà;
- P. considerando che il divario medio delle pensioni nell'UE nel 2014 nascondeva grandi disparità tra gli Stati membri; che, procedendo a un raffronto, il divario pensionistico di genere minore era pari al 3,7 % e quello maggiore era pari al 48,8 %, mentre il divario è superiore al 30 % in 14 Stati membri;
- Q. considerando che la percentuale di popolazione che percepisce una pensione varia considerabilmente tra gli Stati membri, dato che nel 2013 tale percentuale ammontava all'15,1 % a Cipro e al 31,8 % in Lituania, mentre la maggioranza dei beneficiari delle pensioni nella maggior parte degli Stati membri nel 2013 erano donne;
- R. considerando che il divario pensionistico, che dipende da una molteplicità di fattori, è la prova degli squilibri esistenti tra la situazione degli uomini e delle donne per quanto riguarda la vita professionale e la vita familiare, le possibilità contributive, la rispettiva posizione all'interno della struttura familiare e i metodi di calcolo delle retribuzioni ai fini pensionistici; che esso rispecchia altresì la segregazione del mercato del lavoro e il maggior numero di donne che lavorano a tempo parziale, con salari orari inferiori, con interruzioni di carriera e con meno anni di lavoro a causa del lavoro non retribuito svolto dalle donne quali madri e responsabili della cura dei familiari; che, pertanto, il divario pensionistico dovrebbe essere considerato come un indicatore chiave della disuguaglianza di genere nel mercato del lavoro, dato che l'attuale livello del divario pensionistico di genere è molto vicino al divario retributivo totale (39,7 % nel 2015);
- S. considerando che la piena portata del divario pensionistico, che è il prodotto degli squilibri e delle disuguaglianze di genere (ad esempio, in termini di accesso permanente al potere e alle risorse finanziarie) che si incontrano lungo tutta la vita lavorativa delle persone e si riflettono nelle pensioni del primo e secondo pilastro, può essere mascherato dall'esistenza di meccanismi correttivi;
- T. considerando che il divario pensionistico, se esaminato in un dato momento, riflette le condizioni della società e del mercato del lavoro nel corso di vari decenni; che tali condizioni sono soggette a cambiamenti, spesso significativi, che si ripercuotono sulle esigenze delle diverse generazioni di donne in pensione;
- U. considerando che il divario pensionistico presenta caratteristiche diverse a seconda della situazione personale, dello stato sociale, civile e/o familiare delle pensionate in questione; che, in tale ambito, un approccio unitario non necessariamente produrrebbe i migliori risultati;
- V. considerando che i nuclei familiari monoparentali sono particolarmente vulnerabili in quanto rappresentano il 10 % del totale delle famiglie con figli a carico e che il 50 % di questi si trova a rischio di povertà ed esclusione sociale, una percentuale pari al doppio del tasso della popolazione totale; che il divario pensionistico è positivamente correlato

con il numero di figli cresciuti nel corso della vita e che il divario pensionistico di genere delle donne sposate e madri considerevolmente superiore a quello delle donne sole senza figli; che, da questo punto di vista, le disuguaglianze cui sono soggette le madri, in particolare le madri single, possono risultare amplificate al momento del pensionamento;

- W. considerando che la gravidanza e il congedo di maternità tendono a spingere le madri (che rappresentano nel 79,76 % dei casi le persone che riducono l'orario di lavoro per poter occuparsi dei figli con meno di otto anni) verso occupazioni scarsamente retribuite o a tempo parziale o verso interruzioni di carriera indesiderate per la cura dei figli; che i congedi di maternità, paternità o parentali rappresentano strumenti necessari ed essenziali per migliorare la ripartizione dei compiti di assistenza, migliorando l'equilibrio tra vita lavorativa e privata e riducendo al minimo le interruzioni di carriera delle donne;
- X. considerando che il numero di figli non ha alcun effetto, o ha persino un effetto positivo, sulla remunerazione, e dunque anche sui diritti pensionistici dei padri;
- Y. considerando che il tasso di disoccupazione femminile è sottovalutato, dato che molte donne non sono registrate come disoccupate, soprattutto quelle che vivono nelle zone rurali o remote, molte delle quali si dedicano esclusivamente al lavoro domestico e alla cura dei figli; che tale situazione genera disparità a livello pensionistico;
- Z. considerando che i metodi tradizionali di organizzazione del lavoro non consentono alle coppie in cui entrambi i genitori desiderano esercitare la loro professione a tempo pieno, di ottenere un giusto equilibrio tra vita familiare e vita professionale;
- AA. considerando che una contabilizzazione dei crediti pensionistici che tenga conto anche dei periodi di assistenza a figli o familiari potrebbe contribuire a evitare che i periodi di interruzione della carriera professionale per motivi di assistenza si ripercuotano in modo negativo sulla pensione, e che è auspicabile che tali meccanismi di contabilizzazione siano prorogati o rafforzati in tutti gli Stati membri;
- AB. considerando che l'applicazione di crediti pensionistici alle diverse forme di lavoro può aiutare tutti i lavoratori a ottenere un reddito pensionistico;
- AC. considerando che, nonostante alcuni sforzi compiuti per porre rimedio a tale situazione, il tasso di inclusione delle donne nel mercato del lavoro è ancora molto inferiore agli obiettivi della strategia Europa 2020, nonché a quello degli uomini; che l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro contribuisce a ridurre il divario pensionistico di genere nell'UE in quanto esiste un nesso diretto tra la partecipazione al mercato del lavoro e il livello di prestazione pensionistica; che, tuttavia, la percentuale di occupati non fornisce alcuna informazione in merito alla durata e al tipo di occupazione e, quindi, offre solo indicazioni limitate sul livello salariale e pensionistico;
- AD. considerando che il numero di anni di lavoro ha un effetto diretto sul reddito pensionistico; che le donne hanno una carriera in media più breve di oltre 10 anni rispetto agli uomini e che le donne la cui carriera dura meno di 14 anni sono soggette a un divario pensionistico due volte maggiore (64 %) rispetto a quello cui sono soggette le donne con una carriera più lunga (32 %);
- AE. considerando che, rispetto agli uomini, ci sono maggiori probabilità che le donne

interrompano la carriera, svolgano forme di occupazione atipiche, lavorino a tempo parziale (il 32 % delle donne rispetto all'8,2 % degli uomini) o senza retribuzione, soprattutto quando si occupano dei figli e di famigliari e su loro incombe la responsabilità quasi esclusiva dell'assistenza e dei lavori domestici a causa di persistenti disuguaglianze di genere, il tutto a danno delle loro pensioni;

- AF. considerando che il finanziamento di scuole, asili, università e servizi di assistenza per gli anziani contribuisce a creare un migliore equilibrio tra vita privata e vita professionale e può tradursi a lungo termine non solo nella creazione di posti di lavoro, ma anche nella possibilità per le donne di accedere a un'occupazione di qualità e di rimanere nel mercato del lavoro più a lungo, il che, sul lungo periodo, può avere un effetto positivo sulle loro pensioni;
- AG. considerando che l'assistenza informale è un pilastro portante della nostra società ed è in larga misura svolto da donne e che tale squilibrio si riflette anche nel divario pensionistico; che questo tipo di lavoro invisibile non è sufficientemente riconosciuto, soprattutto nel calcolo dei diritti pensionistici;
- AH. considerando che nell'UE persiste un ampio divario salariale tra uomini e donne; che tale divario, che nel 2014 era pari al 16,3 %, causato principalmente da fenomeni di discriminazione e segregazione, che si traducono in un numero maggiore di donne nei settori in cui il livello di retribuzione è inferiore rispetto ad altri per lo più occupati da uomini; che altri fattori, come le interruzioni di carriera o il lavoro a tempo parziale involontario per conciliare il lavoro con le responsabilità famigliari, gli stereotipi, la sottovalutazione del lavoro delle donne e le differenze nei livelli di istruzione e di esperienza professionale contribuiscono anch'essi al divario salariale di genere;
- AI. considerando che l'obiettivo dell'UE di conseguire una protezione sociale adeguata è sancito dall'articolo 151 TFUE; che, a tal fine, l'UE dovrebbe sostenere gli Stati membri formulando raccomandazioni volte a migliorare la protezione delle persone anziane le quali, in virtù dell'età o di circostanze personali, hanno diritto a percepire una pensione;
- AJ. considerando che il rafforzamento del legame tra contribuzione e retribuzione, insieme all'aumento del ruolo del secondo e terzo pilastro nell'organizzazione dei sistemi pensionistici, tende a trasferire verso il settore privato il rischio di insorgenza di fattori specifici di genere nel divario pensionistico;
- AK. considerando che le riforme dei sistemi pensionistici contenute nel Libro bianco della Commissione europea sulle pensioni del 2012 non sono state sottoposte a valutazione di impatto in termini di genere, né ex ante né ex post;
- AL. considerando che la responsabilità dell'organizzazione dei sistemi pubblici di sicurezza sociale e dei sistemi pensionistici spetta esclusivamente agli Stati membri; che l'UE ha principalmente competenze di sostegno in materia di sistemi pensionistici, in particolare a norma dell'articolo 153 TFUE;

## *Osservazioni generali*

1. chiede alla Commissione di collaborare strettamente con gli Stati membri nella definizione di una strategia volta a eliminare il divario pensionistico di genere nell'Unione europea e di aiutarli a stabilire orientamenti a tal proposito;
2. condivide e appoggia l'appello del Consiglio a favore di una nuova iniziativa della Commissione volta a istituire una strategia per la parità tra donne e uomini per il periodo 2016-2020, che assuma la forma di una comunicazione, come nel caso delle strategie precedenti, nonché a favore di un rafforzamento dell'impegno strategico dell'UE verso la parità di genere, che dovrebbe essere strettamente legato alla strategia Europa 2020;
3. ritiene che tale strategia dovrebbe essere intesa non solo ad affrontare gli effetti del divario pensionistico a livello degli Stati membri, soprattutto per i gruppi più vulnerabili, ma anche a prevenire tale divario in futuro contrastandone le cause profonde, quali la disparità tra donne e uomini nel mercato del lavoro in termini di retribuzione, avanzamento professionale e opportunità di lavoro a tempo pieno, nonché la segregazione del mercato del lavoro; incoraggia, a tal proposito, il dialogo intergovernativo e la condivisione delle migliori prassi tra gli Stati membri;
4. sottolinea che per attuare con successo la strategia è necessario adottare un approccio multidimensionale, combinando misure nell'ambito di politiche diverse destinate a migliorare la parità di genere, con una prospettiva sulle pensioni che consideri tutto l'arco della vita e tenga conto dell'intera vita lavorativa di una persona e che affronti le disparità tra uomini e donne in termini di livello di occupazione, carriera e possibilità di versare contributi nonché le disparità derivanti dall'organizzazione dei sistemi pensionistici; invita la Commissione e gli Stati membri a dar seguito alle conclusioni del Consiglio del 18 giugno 2015, dal titolo "Pari opportunità retributive per donne e uomini: colmare il divario pensionistico di genere"
5. evidenzia il ruolo importante svolto dalle parti sociali nel discutere le questioni relative al salario minimo, pur nel rispetto del principio di sussidiarietà; pone in rilievo il ruolo importante dei sindacati e degli accordi di contrattazione collettiva per assicurare che le persone anziane possano accedere a pensioni pubbliche in linea con i principi della solidarietà fra generazioni e dell'uguaglianza di genere; sottolinea l'importanza di tenere in debita considerazione le parti sociali in sede di adozione di decisioni politiche tali da modificare aspetti giuridici significativi delle condizioni per poter godere del diritto alla pensione; invita l'UE e gli Stati membri, in collaborazione con le parti sociali e le organizzazioni per la parità di genere, a definire e attuare politiche volte a colmare il divario retributivo di genere; raccomanda che gli Stati membri valutino la possibilità di svolgere periodicamente analisi comparative degli stipendi per integrare gli sforzi di cui sopra;
6. invita gli Stati membri a prevedere misure rispettose e volte a prevenire la povertà per i lavoratori il cui stato di salute non consente di lavorare fino all'età pensionabile legale; è favorevole al mantenimento del prepensionamento per i lavoratori esposti a condizioni di lavoro difficili e rischiose; ritiene che l'innalzamento dei tassi di occupazione attraverso lavori di qualità possa contribuire a limitare considerevolmente l'aumento futuro delle persone che non sono in grado di lavorare fino all'età pensionabile legale e, in tal modo, mitigare l'onere finanziario dell'invecchiamento;



7. esprime profonda preoccupazione per l'impatto delle raccomandazioni specifiche per paese ispirate a criteri di austerità sui regimi pensionistici, sulla loro sostenibilità nonché sull'accesso alle pensioni contributive in un numero sempre maggiore di Stati membri, come pure per le ripercussioni negative di tali raccomandazioni sui livelli di reddito e sui trasferimenti sociali necessari a eliminare la povertà e l'esclusione sociale;
8. sottolinea che il principio di sussidiarietà deve essere applicato rigorosamente anche nell'ambito delle pensioni;

***Rilevamenti e sensibilizzazione per combattere più efficacemente il divario pensionistico***

9. invita gli Stati membri e la Commissione a continuare a svolgere ricerche sul divario pensionistico di genere e a collaborare con Eurostat e l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) nello sviluppo di indicatori ufficiali e affidabili di tale divario nonché nell'individuazione dei vari fattori che contribuiscono a crearlo, in modo da controllarlo e fissare obiettivi di riduzione chiari, e li invita altresì a informare il Parlamento europeo al riguardo; invita gli Stati membri a fornire a Eurostat statistiche annuali sul divario retributivo di genere e sul divario pensionistico di genere in modo che sia possibile valutare gli sviluppi in tutta l'UE e le modalità per affrontare il problema;
10. invita la Commissione a svolgere una valutazione approfondita dell'impatto sui gruppi più vulnerabili, in particolare le donne, e delle raccomandazioni del Libro bianco del 2012 in materia di pensioni, volte a combattere le cause del divario pensionistico di genere, come pure a stabilire un indicatore formale del divario pensionistico di genere e a effettuare un monitoraggio sistematico; chiede una valutazione adeguata delle raccomandazioni o misure adottate finora e un monitoraggio dell'impatto di genere; invita la Commissione a sostenere lo sviluppo di statistiche disaggregate per genere e di ricerche volte a migliorare il monitoraggio e la valutazione degli effetti delle riforme delle pensioni sulla prosperità e sul benessere delle donne;
11. incoraggia gli Stati membri a promuovere la lotta contro il divario pensionistico di genere attraverso le politiche sociali, a sensibilizzare i responsabili delle decisioni competenti in materia e a sviluppare programmi intesi ad informare maggiormente le donne sulle conseguenze del fenomeno, a fornire loro strumenti grazie ai quali possano predisporre strategie di finanziamento della pensione che siano sostenibili e adatte alle loro esigenze specifiche, nonché ad agevolare il loro accesso alle pensioni del secondo e terzo pilastro, soprattutto in settori a prevalenza femminile nei quali l'adesione può essere scarsa; invita la Commissione e gli Stati membri ad ampliare e approfondire la sensibilizzazione sulla parità retributiva e il divario pensionistico, nonché sulla discriminazione diretta e indiretta delle donne nel mondo del lavoro;
12. ribadisce la necessità di definizioni chiare e armonizzate di concetti quali "divario retributivo di genere" e "divario pensionistico di genere", onde agevolare il confronto a livello dell'UE;
13. invita gli Stati membri e le istituzioni dell'Unione europea a promuovere studi sugli effetti del divario di genere sulle pensioni e sull'indipendenza economica delle donne, tenendo conto di questioni quali l'invecchiamento della popolazione, le differenze di genere concernenti le condizioni di salute e l'aspettativa di vita, il cambiamento delle strutture familiari e l'aumento del numero di famiglie unipersonali nonché le diverse situazioni personali delle donne; chiede loro, inoltre, di elaborare possibili strategie per eliminare il divario pensionistico di genere;

### *Ridurre le disuguaglianze in termini di possibilità contributive*

14. chiede alla Commissione e agli Stati membri di assicurare la corretta applicazione e un monitoraggio sistematico dei progressi della normativa dell'UE contro la discriminazione di genere indiretta e diretta, nonché l'avvio di procedure di infrazione in caso di inosservanza, prevedendo altresì un'eventuale revisione di tale normativa allo scopo di garantire pari opportunità a uomini e donne in termini di versamento di contributi al regime pensionistico;
15. condanna inequivocabilmente le disparità retributive di genere e la loro "inspiegabile" componente imputabile a fenomeni di discriminazione sul posto di lavoro, e invita nuovamente a procedere a una revisione della direttiva 2006/54/CE, recepita in modo chiaro e adeguato soltanto in due Stati membri, al fine di assicurare una maggiore parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e retribuzione, nel rispetto del principio della parità di retribuzione a parità di lavoro tra donne e uomini, garantito dal trattato fin dalla fondazione della CEE;
16. invita gli Stati membri e la Commissione a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione e di parità nel mercato del lavoro e nell'accesso all'occupazione e, in particolare, ad adottare misure di protezione sociale volte ad assicurare che le retribuzioni e le prestazioni sociali percepite dalle donne, anche in termini di pensioni, rispettino il 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; chiede agli Stati membri di istituire misure adeguate volte a contenere le violazioni del principio di parità retributiva tra donne e uomini per lo stesso lavoro e per un lavoro di pari valore;
17. invita gli Stati membri, i datori di lavoro e i sindacati a redigere e applicare strumenti di valutazione occupazionale specifici e pratici per aiutare a determinare il lavoro di pari valore e quindi assicurare parità di retribuzione tra donne e uomini e, pertanto, parità tra le pensioni che percepiranno in futuro; incoraggia le aziende a effettuare verifiche annue della parità retributiva e a pubblicare i dati nella massima trasparenza, nonché a ridurre il divario retributivo di genere;
18. invita la Commissione e gli Stati membri a contrastare la segregazione orizzontale e verticale nel mercato del lavoro, eliminando le disuguaglianze di genere e la discriminazione sul lavoro e incoraggiando le donne e le ragazze, in particolare attraverso l'istruzione e la sensibilizzazione, a indirizzarsi verso studi, posti di lavoro e carriere in settori di crescita innovativi, oggi dominati dagli uomini a causa degli stereotipi tuttora esistenti;
19. esorta la Commissione e gli Stati membri a offrire maggiori incentivi alle donne affinché partecipino al mercato del lavoro più a lungo e con interruzioni più brevi, onde promuoverne l'indipendenza economica oggi e in futuro;
20. ricorda l'importanza, nel contesto del crescente trasferimento della responsabilità dei sistemi pensionistici verso sistemi di finanziamento personali, di garantire che l'accesso ai servizi finanziari di cui alla direttiva 2004/113/CE sia non discriminatorio e basato su criteri attuariali unisex; osserva che l'applicazione della regola unisex contribuirà a ridurre il divario pensionistico di genere; invita gli Stati membri e la Commissione ad aumentare la trasparenza, l'accesso alle informazioni e il livello di certezza per i membri e i beneficiari dei regimi pensionistici professionali, tenendo conto dei principi dell'UE di non discriminazione e parità di genere;

21. sottolinea che la Corte di giustizia dell'Unione europea ha chiarito che i regimi pensionistici professionali devono essere considerati una forma di retribuzione e che pertanto il principio della parità di trattamento si applica anche a tali regimi;
22. invita gli Stati membri a riservare un'attenzione particolare alle donne, che spesso non hanno acquisito diritti pensionistici e che, di conseguenza, non sono economicamente indipendenti, soprattutto in caso di divorzio;

### ***Ridurre le disuguaglianze tra uomini e donne nei percorsi professionali***

23. accoglie con favore il fatto che la Commissione abbia risposto al suo invito a migliorare la conciliazione tra vita professionale e vita privata, mediante proposte non legislative e una proposta legislativa che istituisce diversi tipi di congedo nell'ottica di affrontare le sfide del XXI secolo; sottolinea che le proposte avanzate dalla Commissione costituiscono un buona base per poter soddisfare le aspettative dei cittadini europei; invita tutte le istituzioni ad applicare il pacchetto quanto prima;
24. invita gli Stati membri a rispettare e a far rispettare la legislazione sui diritti di maternità affinché le donne non siano svantaggiate in termini pensionistici per il fatto di essere diventate madri durante la vita lavorativa;
25. invita gli Stati membri a valutare la possibilità per i dipendenti di negoziare accordi volontari di flessibilità lavorativa, ivi incluso il lavoro "agile" (o "smart working"), in linea con le prassi nazionali e indipendentemente dall'età dei figli o dalla situazione familiare, consentendo così a donne e uomini di conciliare meglio la vita familiare e quella professionale, in modo che non siano costretti a privilegiare l'una rispetto all'altra nel momento in cui assumono responsabilità di assistenza;
26. osserva la proposta della Commissione sul congedo per prestazione di assistenza, nell'ambito della direttiva relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, e rammenta il suo invito a garantire una remunerazione e una protezione sociale adeguate; invita gli Stati membri a introdurre, sulla base di scambi di buone pratiche, "crediti di assistenza" a favore di donne e uomini, volti a compensare le interruzioni di carriera effettuate per l'assistenza informale di un membro della famiglia e i periodi di congedo per assistenza formale quali i congedi parentali, di maternità, e di paternità, nonché a valorizzare in modo equo tali crediti nel calcolo dei diritti pensionistici; ritiene che tali crediti debbano essere concessi per un periodo di tempo breve e delimitato, onde evitare di aggravare gli stereotipi e le disuguaglianze;
27. invita gli Stati membri a elaborare strategie volte a riconoscere l'importanza dell'assistenza informale prestata a familiari e ad altre persone a carico e dell'equa ripartizione di queste responsabilità tra donne e uomini, ripartizione la cui mancanza può causare interruzioni di carriera e precariato per le donne, compromettendone così i diritti pensionistici; sottolinea, in tal contesto, l'importanza di incentivare gli uomini all'utilizzo dei congedi parentale e di paternità;
28. invita gli Stati membri a consentire il reintegro del dipendente in un regime di lavoro comparabile dopo il congedo di maternità o paternità;
29. ricorda che è possibile conseguire un buon equilibrio tra vita familiare e vita professionale per uomini e donne solo in presenza di strutture di assistenza locali, di

qualità e accessibili, anche sul piano economico, per bambini, anziani e altre persone a carico, e solo incoraggiando un'equa ripartizione delle responsabilità, dei costi e dell'assistenza; invita gli Stati membri a incrementare gli investimenti a favore dei servizi per l'infanzia, sottolinea la necessità di una presenza capillare delle strutture di assistenza all'infanzia nelle zone rurali ed esorta la Commissione a sostenere gli Stati membri, anche attraverso i finanziamenti dell'UE disponibili, nella realizzazione di tali strutture, in modo tale che siano accessibili a tutti; invita gli Stati membri non solo a realizzare al più presto gli obiettivi di Barcellona, comunque entro il 2020, ma anche a definire obiettivi analoghi per i servizi di assistenza a lungo termine, offrendo nel contempo la libertà di scelta alle famiglie che preferiscono un diverso modello di assistenza all'infanzia; si congratula con gli Stati membri che hanno già raggiunto entrambi i gruppi di obiettivi;

### ***Effetti dei sistemi pensionistici sul divario delle pensioni***

30. invita gli Stati membri a valutare, sulla base di dati affidabili e comparabili, gli effetti dei loro sistemi pensionistici sul divario delle pensioni nonché i fattori che lo provocano al fine di combattere le discriminazioni e rendere trasparenti i sistemi pensionistici degli Stati membri;
31. sottolinea che, per ottenere sistemi pensionistici sostenibili, è necessario tenere in considerazione le sfide poste dai cambiamenti demografici, dall'invecchiamento della popolazione, dal tasso di natalità e dal rapporto tra persone con un'occupazione retribuita e persone in età pensionabile; rammenta che la situazione di queste ultime dipende fortemente dal numero di anni di lavoro e dai contributi versati;
32. invita gli Stati membri ad attuare urgentemente le necessarie modifiche strutturali ai sistemi pensionistici, onde garantire, in vista dell'aumento della speranza di vita nell'UE, una sicurezza sociale sostenibile;
33. invita la Commissione e gli Stati membri a vagliare ulteriormente l'impatto potenziale sul divario pensionistico che potrebbe avere un'evoluzione dalle pensioni statali obbligatorie verso meccanismi più flessibili nell'ambito di regimi professionali e privati per quanto riguarda i contributi pensionistici, sia in termini di calcolo del periodo di contribuzione al sistema pensionistico che di uscita progressiva dal mercato del lavoro;
34. richiama l'attenzione sui rischi per la parità di genere rappresentati dal passaggio dalle pensioni di sicurezza sociale ai regimi pensionistici a capitalizzazione personale, poiché questi ultimi si basano su contributi individuali e non coprono il tempo consacrato all'assistenza ai bambini e ad altri familiari a carico o i periodi di disoccupazione, i congedi per malattia o la disabilità; segnala che le riforme dei sistemi pensionistici che vincolano le prestazioni sociali alla crescita e alla situazione dei mercati del lavoro e finanziari si concentrano solo su aspetti macroeconomici e trascurano lo scopo sociale delle pensioni;
35. invita gli Stati membri a eliminare dai loro sistemi pensionistici e dalle riforme realizzate gli elementi che aggravano le disparità tra le pensioni (soprattutto gli squilibri di genere come quello attualmente esistente in ambito pensionistico), tenendo conto dell'impatto di genere delle future riforme delle pensioni, nonché ad attuare misure volte a eliminare tali discriminazioni; evidenzia che qualsiasi modifica delle politiche relative alle pensioni dovrebbe essere rapportata al suo impatto sul divario di genere, con analisi specifiche che confrontino gli effetti dei cambiamenti proposti sulle donne e sugli

uomini, e che ciò dovrebbe rientrare nei processi di pianificazione, ideazione, attuazione e valutazione delle politiche pubbliche;

36. chiede alla Commissione di incoraggiare lo scambio di buone pratiche al fine di individuare sia i meccanismi correttivi più efficaci, sia quelli che possono combattere i fattori che favoriscono il divario pensionistico;
37. invita la Commissione e gli Stati membri a introdurre tariffe vita unisex nell'ambito dei regimi pensionistici e dei crediti di assistenza, nonché per le prestazioni derivate, in modo che le donne possano ricevere le stesse rendite pensionistiche a parità di contributi, anche se la loro aspettativa di vita è maggiore di quella degli uomini, come pure a garantire che l'aspettativa di vita delle donne non sia usata come pretesto a fini discriminatori, specificamente nel calcolo delle pensioni;
38. chiede un riesame complessivo degli incentivi previsti dai regimi fiscali e pensionistici e delle relative ripercussioni sul divario pensionistico di genere, con un'attenzione particolare per le famiglie monoparentali il cui capofamiglia è una donna; sollecita altresì l'abolizione degli incentivi controproducenti e l'individualizzazione dei diritti;
39. evidenzia l'importante ruolo svolto dalle pensioni di reversibilità nel tutelare molte donne anziane dal rischio più elevato di povertà ed esclusione sociale con cui si confrontano rispetto agli uomini anziani; invita gli Stati membri a riformare, ove necessario, i sistemi pensionistici di reversibilità e le pensioni di vedovanza al fine di non penalizzare le donne non sposate; invita gli Stati membri a studiare, con il sostegno della Commissione, gli effetti dei vari sistemi che prevedono pensioni di reversibilità alla luce delle elevate percentuali di divorzi, dell'incidenza della povertà tra le coppie non sposate e dell'esclusione sociale delle donne anziane, e a valutare la possibilità di predisporre strumenti giuridici volti a garantire la ripartizione dei diritti pensionistici in caso di divorzio;
40. sottolinea il fatto che tutti hanno diritto a una pensione pubblica universalmente accessibile e ricorda che l'articolo 25 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea sancisce il diritto delle persone anziane di condurre una vita dignitosa e indipendente, mentre l'articolo 34 della Carta riconosce il diritto alle prestazioni della sicurezza sociale e ai servizi sociali che garantiscono protezione in caso di maternità, malattia, incidenti sul lavoro, disabilità, necessità di assistenza a lungo termine o vecchiaia, nonché in caso di perdita del posto di lavoro; sottolinea che i sistemi previdenziali pubblici finanziati dai contributi sono una componente importante di schemi pensionistici adeguati;
41. invita gli Stati membri a garantire che sia gli uomini che le donne abbiano l'opportunità di raggiungere periodi contributivi completi e ad assicurare a tutti il diritto a una pensione, nell'ottica di colmare il divario pensionistico combattendo la discriminazione di genere sul lavoro, adeguando l'istruzione e la pianificazione della carriera, migliorando l'equilibrio tra vita privata e professionale e promuovendo gli investimenti nell'assistenza a bambini e anziani; ritiene altresì importante stabilire solide normative sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro che tengano conto dei rischi occupazionali e psicosociali di genere, investire nei servizi pubblici per l'impiego in grado di orientare le donne di tutte le età nella ricerca del lavoro, come pure introdurre norme flessibili per la transizione dal lavoro alla pensione;
42. ricorda che il Comitato delle Nazioni Unite per i diritti economici, sociali e culturali,

nella sua osservazione generale n. 16 (2005) sulla parità dei diritti dell'uomo e della donna in materia di godimento di tutti i diritti economici, sociali e culturali, ha sottolineato che l'articolo 3, in combinato disposto con l'articolo 9 del Patto internazionale dei diritti sociali, economici e culturali, sancisce, tra l'altro, che l'età pensionabile obbligatoria deve essere la stessa per gli uomini e per le donne e che le donne devono ricevere le stesse prestazioni dai regimi pensionistici sia pubblici che privati;

o

o o

43. incarica il suo Presidente di trasmettere la presente risoluzione al Consiglio e alla Commissione.