

**Rapporto sul convegno
IPEO 2025 a
Bressanone**

Previdenza per la vecchiaia:

**pari opportunità pensionistiche
per le donne**

AFB Bildungs- und
Energieforum

Via Maso della Pieve 60/a

I – 39100 Bolzano

info@afb.bz

Previdenza per la vecchiaia: pari opportunità pensionistiche per le donne

Rapporto sul convegno IPEO 2025 a Bressanone (Italia)

L'11 e 12 settembre 2025 si è svolto presso l'Accademia Cusanus a Bressanone il convegno internazionale della piattaforma IPEO sul tema "**Previdenza per la vecchiaia: pari opportunità pensionistiche per le donne**". Organizzato da AFB – Bildungs- und Energieforum in collaborazione con il Centro europeo per le questioni dei lavoratori (EZA) e finanziato dall'Unione europea, l'evento ha visto la presenza di circa 46 partecipanti provenienti da Alto Adige/Italia, Germania, Austria, Belgio e Serbia.

Per molte donne, l'età della pensione è associata a un maggiore rischio di povertà. Il divario pensionistico di genere è riconducibile a quattro fattori principali: rispetto agli uomini, le donne hanno periodi assicurativi più brevi a causa di congedi familiari non retribuiti; svolgono più lavoro part-time per badare alla famiglia; sono occupate in professioni che godono di minor apprezzamento sociale e ricevono salari più bassi. L'entità del divario tra pensioni femminili e maschili varia tra Paesi dell'UE: le differenze sono minime in Danimarca e Ungheria, ma diventano significative in Austria (39,7%), Italia (42,7%) e Germania (50%). La difficoltà di accesso al mercato del lavoro, le minori opportunità di carriera, i congedi per crescere i figli e, sempre più spesso, il tempo dedicato all'assistenza informale all'interno della cerchia familiare incidono negativamente sul calcolo delle pensioni. Al convegno IPEO di Bressanone (Italia), esperte di vari Paesi hanno analizzato le cause di tale disparità che penalizza le donne.

In generale, i bassi importi delle pensioni sono determinati da vincoli del sistema pensionistico che si applicano al calcolo dei diritti pensionistici. Per molto tempo le politiche hanno guardato al modello del "*male breadwinner*" (uomo, capofamiglia, lavoratore) senza considerare chi accudiva casa e famiglia nel quotidiano. Negli ultimi decenni, però, l'occupazione femminile è cresciuta in modo significativo e si è visto che sono soprattutto le donne a prendere congedi dal lavoro o a ridurre la propria attività lavorativa per ragioni familiari. L'evidente *gender pay gap*, il divario retributivo di genere tra donne e uomini, dimostra quanto sia difficile superare ruoli tradizionali ben radicati. Un aiuto per rendere visibili le differenze di retribuzione e rafforzare le politiche di parità può venire dalla direttiva dell'UE sulla trasparenza retributiva di prossima trasposizione.

Le pause lavorative per far fronte alle responsabilità familiari diventano un "boomerang" in ambito pensionistico se le attività di cura della famiglia, un compito sociale fondamentale, non vengono riconosciute ai fini della pensione di vecchiaia - o sono considerate solo in modo parziale. Le donne risultano doppiamente penalizzate, soprattutto in tempi di crisi economiche prolungate, con fasi di disoccupazione involontaria, come quelle degli ultimi 15 anni. Le trasformazioni tecnologiche, spinte dalle innovazioni e ora anche dall'intelligenza artificiale generativa, stanno rivoluzionando i sistemi produttivi e dei servizi, rendendo obsolete molte professioni tradizionali. Si profila dunque all'orizzonte una ristrutturazione del mercato del lavoro, con fasi di disoccupazione o di riorientamento professionale.

Il lavoro part-time rappresenta spesso una soluzione valida per conciliare famiglia e professione. Tuttavia, se mantenuto troppo a lungo, si trasforma in una trappola pensionistica per le donne che lo scelgono: se il sistema pensionistico di riferimento si basa sul numero di anni di contributi

versati, il part time si traduce in pensioni basse. Di fatto, la povertà in età avanzata è un fenomeno prevalentemente femminile. Molte donne non passano direttamente dall'impiego alla pensione e, a causa delle lacune contributive, dipendono spesso unicamente dalla pensione di vecchiaia come unica garanzia di reddito. Un altro motivo per cui le pensioni sono basse è la segmentazione orizzontale e verticale del mercato del lavoro: le donne sono impiegate principalmente in settori a basso reddito, come i servizi, il commercio e il turismo e sono la forza lavoro prevalente in professioni con meno riconoscimento sociale, come i servizi sociali e il sistema sanitario, dove solo le posizioni ai livelli gerarchici superiori o dirigenziali offrono retribuzioni adeguate. Anche in posizioni apicali, comunque, le donne guadagnano meno degli uomini a parità di mansioni.

Il confronto tra Paesi conferma che il lavoro di cura dei figli o di assistenza familiare non viene riconosciuto, oppure viene riconosciuto solo in maniera parziale e insufficiente ai fini pensionistici. Anche le norme fiscali per il mercato del lavoro e la prosecuzione del lavoro dopo il pensionamento necessitano di adeguamenti per eliminare svantaggi legati ai compiti di assistenza e cura della famiglia e dei figli. Alcuni esempi sono lo splitting del reddito familiare o il diritto all'indennità di disoccupazione in caso di licenziamento durante il primo anno di vita del figlio.

Le esperte ritengono che i sindacati, le organizzazioni dei lavoratori e le associazioni sociali dovrebbero impegnarsi con maggiore determinazione per migliorare la condizione delle donne a rischio di povertà che percepiscono pensioni minime. Esistono già esempi di aumento delle pensioni minime, ad esempio tenendo conto della perdita di potere d'acquisto delle pensioni dovuta all'inflazione. A livello sistemico, si dovrebbe puntare ad ancorare meglio, e in ottica paritaria, le responsabilità familiari nella legislazione che disciplina il mercato del lavoro. Visto il grave rischio di povertà per le donne con brevi periodi contributivi, è urgente che il lavoro familiare, educativo e di cura venga pienamente riconosciuto. Questo favorirà in primo luogo le donne, ma, auspicabilmente, aprirà anche la strada a un maggiore coinvolgimento maschile in tali compiti.

A questo proposito, è imprescindibile promuovere una maggiore corresponsabilità nella genitorialità, attraverso incentivi mirati. Un approccio innovativo è il modello del "tempo di lavoro familiare", che prevede la riduzione concordata dell'orario di lavoro a 28-32 ore settimanali per entrambi i partner, così da lasciare più spazio alle attività di cura. Al convegno si è discusso anche del riconoscimento delle prestazioni di cura familiare nel lavoro part-time, dell'introduzione di un diritto garantito a posti negli asili nido, dell'estensione del tempo pieno scolastico come sostegno concreto alle famiglie e strumento di pari opportunità nell'accudimento dei figli, nonché della possibilità, per le donne che soffrono di disturbi legati alla menopausa, di interrompere il lavoro su indicazione del medico.

Un altro campo decisivo per l'emancipazione femminile è l'educazione finanziaria. Secondo rilevazioni OCSE, in alcuni Paesi UE il livello di competenza finanziaria della popolazione è inadeguato. Mancano conoscenze sul sistema finanziario e sulla gestione consapevole dei risparmi. Oltre ad essere troppo prudenti nelle trattative salariali, le donne si mostrano spesso incerte e non approfondiscono gli aspetti finanziari delle decisioni quotidiane, ad esempio in tema di regime patrimoniale matrimoniale - comunione o separazione dei beni - o la scelta di lavorare part time dopo la nascita di un figlio.

Redazione:



Via Pfarrhof/ Maso della Pieve 60/a, 39100 Bolzano

Telefono: +39-0471-254199

E-Mail: info@afb.bz - Internet: www.afb.bz

In collaborazione con l'*Europäisches Zentrum für Arbeitnehmerfragen* (EZA – Centro europeo per le questioni dei/delle lavoratori/lavoratrici dipendenti) e con il sostegno dell'Unione europea.

