

Zurigo, 9 marzo 2021

Divorzio: un grande rischio previdenziale per le donne

Un nuovo studio Swiss Life evidenzia che le ripercussioni del divorzio sulla previdenza per la vecchiaia sono spesso particolarmente gravose per le donne, ma anche sottovalutate.

- **Solo una donna su cinque, fra le intervistate, al momento del divorzio si è confrontata seriamente con le conseguenze della decisione in termini di previdenza per la vecchiaia.**
- **In Svizzera più del 25% delle donne divorziate in pensione deve ricorrere alle prestazioni complementari all'AVS.**
- **I meccanismi di conguaglio previsti dalla legislazione in materia di divorzio riducono il gender pension gap: ma non del tutto.**
- **Dovendosi dedicare ai figli, molte donne divorziate lavorano con grado di occupazione ridotto. Pertanto, soprattutto negli anni successivi allo scioglimento del matrimonio, si producono spesso lacune previdenziali che non vengono colmate.**
- **Le donne che da sposate lavoravano con gradi di occupazione ridotti tendono, più di quelle già fortemente integrate sul mercato occupazionale, a non modificare la situazione anche molti anni dopo il divorzio e quando i figli sono cresciuti.**
- **Di conseguenza, anche molto tempo dopo il divorzio e quando cessa la necessità di accudire i figli, emergono spesso notevoli lacune previdenziali, con ripercussioni negative sulla libertà di scelta finanziaria delle donne nella terza età.**

Considerando tutti e tre i pilastri, la rendita di vecchiaia percepita oggi dalle donne è di circa un terzo inferiore a quella degli uomini. Il cosiddetto gender pension gap è da ricondurre sostanzialmente alla divisione dei compiti, basata sul genere, fra lavoro domestico e attività lucrativa, come illustrato da Swiss Life in uno studio generale a fine 2019. Queste lacune previdenziali colpiscono in particolare le donne divorziate: attualmente più di una pensionata su quattro percepisce prestazioni complementari all'AVS.

La vigente legislazione sul divorzio dovrebbe ridurre il gender pension gap

Molte di queste donne hanno divorziato ancora con il vecchio ordinamento, prima che fossero introdotti il **conguaglio** della previdenza professionale (ripartizione dell' avere della cassa pensioni maturato durante il matrimonio) e il **contributo** di mantenimento per la previdenza (assegni per compensare le lacune previdenziali dopo il divorzio). In linea di principio questi meccanismi di conguaglio dovrebbero migliorare progressivamente la situazione finanziaria delle future pensionate divorziate. «Le nostre analisi evidenziano, tuttavia, che il gender pension gap tra divorziati non scomparirà completamente nel prossimo futuro», afferma Andreas Christen, autore dello studio e Senior Researcher Previdenza presso Swiss Life Svizzera.

Decisivo per il gender pension gap è ciò che accade dopo il divorzio

Di norma, in caso di divorzio, il conguaglio riduce largamente le differenze di rendita nella previdenza professionale, che si generano nel corso del matrimonio a causa del periodo dedicato alla cura dei figli e alla conseguente riduzione dell'attività lucrativa. «Tuttavia spesso si dimentica che due terzi dei divorzi si verificano prima dei 50 anni di età, in un momento in cui, nel secondo pilastro, il montante accumulato è meno della metà del futuro avere di vecchiaia: di conseguenza una parte preponderante del processo di risparmio deve ancora perfezionarsi. Per il gender pension gap tra i divorziati è quindi determinante soprattutto ciò che accade dopo il divorzio», spiega Andreas Christen.

Il contributo di mantenimento per la previdenza riduce, ma solo in misura limitata, il gender pension gap

Secondo lo studio di Swiss Life, le donne divorziate lavorano molto spesso con gradi di occupazione inferiori rispetto agli uomini divorziati. Pertanto il capitale di vecchiaia accumulato nella previdenza professionale risulta inferiore. Un motivo importante è la cura dei figli, dopo il divorzio affidata principalmente alla madre e cioè nel 77% dei casi. Se dopo il divorzio l'ex partner che si occupa dell'assistenza ai figli non è in grado di lavorare a tempo pieno, il contributo di mantenimento per la previdenza serve a colmare la lacuna previdenziale dovuta al grado di occupazione. «Il nostro studio evidenzia ora per la prima volta che i contributi di mantenimento stimolano il risparmio individuale per la vecchiaia, contribuendo così effettivamente alla riduzione del gender pension gap. Tuttavia, la maggior parte delle madri divorziate e che lavorano part time, fra le donne intervistate, non riceve tali contributi; oppure, nonostante li percepisca, non riesce a risparmiare per la vecchiaia. Per questo motivo il gender pension gap fra divorziati, anche se in misura ridotta, continua a esistere», aggiunge Andreas Christen.

Un netto ritiro dalla vita professionale durante il matrimonio può avere effetti molto duraturi

Notevoli lacune previdenziali emergono inoltre anche molto tempo dopo il divorzio e la fase di cura dei figli, perché molte donne divorziate senza (più) figli di cui prendersi cura, non lavorano a tempo pieno. Spiega Andreas Christen: «Un netto ritiro dalla vita professionale durante il matrimonio può

avere effetti molto duraturi. È molto più frequente avere un grado di occupazione minimo dell'80% diversi anni dopo il divorzio e quando i figli sono cresciuti se già questa era la situazione precedente; molto meno probabile è per chi aveva un impiego inferiore al 40%». Anche se il divorzio ha profonde conseguenze sulla previdenza per la vecchiaia, questa circostanza viene spesso sottovalutata: solo un quinto delle donne intervistate ha seriamente riflettuto sul tema, nel momento di prendere la decisione. E solo il 14% ha richiesto una consulenza in materia prima del divorzio.

Fondamentale riflettere sull'argomento e tenere un piede nel mercato del lavoro

I risultati dello studio suggeriscono tuttavia che è assolutamente il caso di confrontarsi con le conseguenze sulla previdenza per la vecchiaia già durante le pratiche per il divorzio e richiedere per tempo il consiglio di un esperto. Andreas Christen conferma: «Dalle nostre analisi emerge che, a prescindere dal reddito, tale attenzione comporta una maggiore tranquillità finanziaria in vista del pensionamento e una superiore propensione al risparmio». Dal punto di vista della previdenza, lo studio invita inoltre le donne, nonostante l'apparente sicurezza del matrimonio, a rimanere sul mercato del lavoro con il grado di occupazione più elevato possibile. La raccomandazione è rivolta anche al coniuge, che deve contribuire in tal senso. Secondo lo studio, anche la politica e il datore di lavoro sono invitati a fare in modo che le madri possano mantenere la propria occupazione. Andreas Christen conclude: «Oltre a consentire alle donne di condurre una vita con maggiore libertà di scelta da un punto di vista finanziario in caso di divorzio, nel lungo periodo questo permette anche di ridurre i costi delle opere sociali».

Scaricate [qui](#) lo studio completo in formato PDF.

Iscrivetevi [qui](#) alla newsletter "Previdenza Research", per continuare a ricevere direttamente i nostri studi.

L'intera documentazione e informazioni approfondite si trovano sul sito www.swisslife.ch/studio-sul-divorzio.

L'intera documentazione e informazioni approfondite sullo studio sul gender pension gap del 2019 si trovano sul sito www.swisslife.ch/gpg.

Sulla metodologia

Lo studio si basa su un sondaggio rappresentativo su tre panel online nella Svizzera tedesca e occidentale. Le intervistate sono donne divorziate, di cui una parte si è risposata, di età compresa tra i 25 e i 60 anni. Il sondaggio è stato condotto dall'istituto demoscopico ValueQuest GmbH dal 18 al 25 febbraio 2020 e vi hanno partecipato 834 donne. I calcoli indicati nello studio sono stati integralmente eseguiti dagli autori di Swiss Life SA.

Informazioni

Media Relations

Telefono +41 43 284 77 77
media.relations@swisslife.ch

www.swisslife.ch

Seguiteci su Twitter

[@swisslife_ch](https://twitter.com/swisslife_ch)

Ulteriori informazioni

Trovate tutti i comunicati stampa all'indirizzo swisslife.ch/comunicatistampa

Swiss Life

Il gruppo Swiss Life è un primario offerente di soluzioni previdenziali e finanziarie globali a livello europeo. Nei mercati principali Svizzera, Francia e Germania, Swiss Life, tramite i propri agenti nonché vari partner di vendita (broker e banche), offre alla sua clientela privata e aziendale una consulenza completa e individuale e un'ampia gamma di prodotti propri e di partner.

I consulenti di Swiss Life Select, Tecis, Horbach, Proventus, Fincentrum e Chase de Vere selezionano sul mercato i prodotti adeguati per i clienti, secondo l'approccio Best Select. Swiss Life Asset Managers offre a investitori istituzionali e privati accesso a soluzioni d'investimento e di gestione patrimoniale. Swiss Life assiste sia gruppi multinazionali, con soluzioni di previdenza a favore del personale, sia clienti privati benestanti, con prodotti di previdenza strutturati.

Swiss Life Holding SA, con sede a Zurigo, trae le sue origini dalla Società svizzera di Assicurazioni generali sulla vita dell'uomo fondata nel 1857. L'azione di Swiss Life Holding SA è quotata allo SIX Swiss Exchange (SLHN). Fanno parte del gruppo Swiss Life anche le controllate Livit, Corpus Sireo, Beos, Mayfair Capital e Fontavis. Il gruppo dà lavoro a circa 9800 collaboratori e dispone di una rete di vendita di circa 15 800 consulenti.



[Filmato su Swiss Life](#)

Cautionary statement regarding forward-looking information

This publication contains specific forward-looking statements, e.g. statements including terms like “believe”, “assume”, “expect” or similar expressions. Such forward-looking statements, by their nature, are subject to known and unknown risks, uncertainties and other important factors. These may result in a substantial divergence between the actual results, developments and expectations of Swiss Life and those explicitly or implicitly described in these forward-looking statements. Given these uncertainties, the reader is reminded that these statements are merely projections and should not be overvalued. Neither Swiss Life nor its Members of the Board of Directors, executive managers, managers, employees or external advisors nor any other person associated with Swiss Life or with any other relationship to the company makes any express or implied representation or warranty as to the correctness or completeness of the information contained in this publication. Swiss Life and the abovementioned persons shall not be liable under any circumstances for any direct or indirect loss resulting from the use of this information. Furthermore, Swiss Life undertakes no obligation to publicly update or change any of these forward-looking statements, or to adjust them to reflect new information, future events, developments or similar.