

Uno studio di Swiss Life



Gender pension gap

*Lacune previdenziali e donne:
miti, realtà e possibili risposte*

Impressum

A cura di:

Swiss Life SA
General-Guisan-Quai 40
Casella postale
CH-8022 Zurigo

Autore:

Andreas Christen
Senior Researcher Previdenza
E-mail: andreas.christen@swisslife.ch
Telefono: 043 284 53 95

Hanno collaborato:

Denise Frei
Martin Läderach
Noah Savary
Fabienne Schneider
Evelyne Stettler
Martina Zürcher

Progetto editoriale e realizzazione:

Raffinerie

Illustrazioni:

Arbnore Toska

Stampa:

medienwerkstatt ag, Sulgen

Correzione bozze e traduzione:

Swiss Life Language Services

Chiusura di redazione:

18 ottobre 2019

Riferimento web:

<https://www.swisslife.ch/gpg>

Copyright:

È consentito citare la presente pubblicazione con indicazione della fonte. Copyright © 2019 Swiss Life SA e/o imprese collegate. Tutti i diritti riservati.

Disclaimer:

La presente pubblicazione ha finalità puramente informative. Le opinioni ivi riportate esprimono il punto di vista degli autori al momento della chiusura di redazione (ci si riserva la facoltà di modificarle) e non rappresentano necessariamente la posizione ufficiale di Swiss Life SA. Malgrado si sia prestata ogni cura e attenzione, si declina ogni responsabilità per eventuali errori o carenze nello svolgimento delle analisi.

<i>Concetti fondamentali</i>	<i>4</i>
<hr/>	
<i>Capitolo 1 Gender pension gap: entità, cause e tendenze</i>	<i>6</i>
– Disparità notevoli tra rendite maschili e femminili	7
– Un tema più complesso di quanto possa sembrare	8
– Il divario è in calo, ma permane	10
<hr/>	
<i>Capitolo 2 Gender pension gap (non) è sinonimo di lacune previdenziali</i>	<i>12</i>
– Il gender pension gap non ha sempre effetti tangibili	13
– Vivere da soli e più a lungo costa di più	16
<i>Approfondimento: I costi sanitari e assistenziali nell'età avanzata</i>	17
– La composizione delle economie domestiche anziane è in mutamento	18
<i>Approfondimento: Sono in aumento le convivenze con figli</i>	20
– Tim e Claudia Meier: cosa succede in caso di divorzio e decesso in terza età?	21
<hr/>	
<i>Capitolo 3 Disparità tra le rendite e disparità di grado di occupazione</i>	<i>24</i>
– La disparità di grado di occupazione è in calo, ma permane	25
– Le disparità rimangono anche quando il grado di occupazione è una libera scelta	26
– Molti genitori non pensano alle implicazioni del grado di occupazione sulla previdenza per la vecchiaia	27
– Tim e Claudia Meier: grado di occupazione e rendita	29
– Il grado di occupazione è solo in parte una libera scelta	32
<hr/>	
<i>Capitolo 4 Gender pension gap e importo di coordinamento</i>	<i>34</i>
– L'importo di coordinamento è un fattore di gender pension gap	35
– <i>Approfondimento: Più rapporti di lavoro, meno rendita</i>	36
– Ridurre l'importo di coordinamento non è gratis	37
– L'importo di coordinamento applicato dalla maggior parte delle PMI è favorevole al part time	39
– La proposta di riforma della LPP evocata dalle parti sociali ha un impatto modesto sul gender pension gap	40
<hr/>	
<i>Capitolo 5 Sintesi e selezione di proposte</i>	<i>42</i>
<hr/>	
<i>Note</i>	<i>48</i>
<hr/>	
<i>Glossario</i>	<i>50</i>

Le disparità nella storia lavorativa portano a un'elevata disparità tra le rendite

La rendita percepita oggi dalle donne ammonta in media solo ai due terzi di quella degli uomini. Tale asimmetria, detta *gender pension gap*, vale per tutti e tre i pilastri previdenziali, ma si manifesta in modo particolare nel secondo. Alla base della disparità si trova l'asimmetria nella storia lavorativa di uomini e donne, oltre ad alcuni aspetti del sistema previdenziale quali l'importo di coordinamento. Le disuguaglianze tra i generi, come rilevate dalle statistiche, sono notevoli; tuttavia è necessario valutarne i vari aspetti separatamente, in ragione dei loro diversi effetti sulla libertà di scelta finanziaria nella terza età.

*Il *gender pension gap* non colpisce tutte le donne; queste ultime sono comunque confrontate con sfide importanti*

Gender pension gap non significa che le donne vivano sempre in maggiori ristrettezze finanziarie rispetto agli uomini. La disuguaglianza massima, infatti, si registra oggi per quelle donne che di rado ne risentono: le coniugate, le donne cioè che in genere fanno parte di un'unità economica con reddito condiviso. La relativa sicurezza finanziaria offerta dal matrimonio, malgrado l'elevato *gender pension gap* medio, può però rivelarsi illusoria: le donne che si trovano in un diverso stato civile, infatti, possono risentire in maniera assai tangibile della disparità tra le rendite. Sono soprattutto le divorziate oggi a dover ricorrere a prestazioni complementari. Un domani potrebbe trovarsi in difficoltà anche un numero crescente di donne non sposate (e uomini non sposati), che convivono e si dedicano principalmente all'allevamento dei figli. La convivenza, oggi sempre più diffusa, rappresenta una forma di economia domestica che, in caso di scioglimento, di norma non offre le stesse garanzie del matrimonio. È vero che anche gli uomini pensionati che vivono soli spesso si trovano in difficoltà finanziarie e fanno più ricorso a prestazioni complementari rispetto, ad esempio, alle donne sposate; le donne, tuttavia, si trovano a vivere in media più a lungo e a trascorrere gli ultimi anni da sole più spesso degli uomini. Perciò, da un lato i capitali accantonati (ad esempio del terzo pilastro) devono durare in media di più per le donne che per gli uomini; dall'altro, è più probabile per le donne dover trascorrere gli ultimi anni di vita in una casa di cura, con tutti i costi connessi. A ciò si aggiunge che un'economia domestica composta da una sola persona deve far fronte a maggiori spese fisse pro capite rispetto a una coppia.

Il divario è in calo, ma permane a causa delle diverse storie lavorative

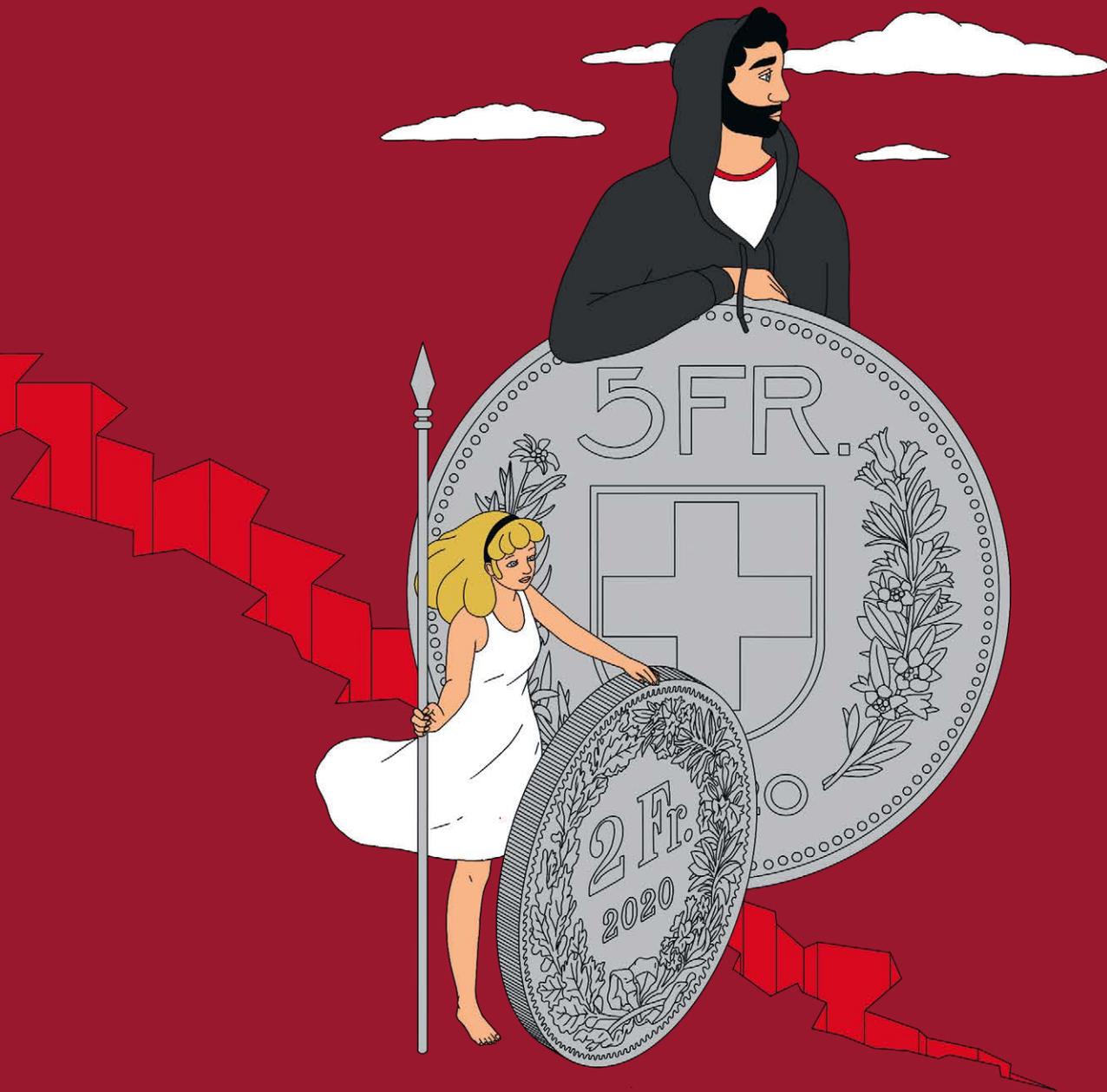
Il gender pension gap del presente è in parte il riflesso di strutture sociali del passato. Le giovani donne di oggi, infatti, sono più attive sul mercato del lavoro di quanto non lo fossero le pensionate odierne ai loro tempi; la disparità tra le rendite diminuirà quindi gradualmente anche in assenza di interventi specifici, perlomeno per quanto concerne il secondo pilastro. Ma si prevede che nei prossimi decenni il gender pension gap persisterà e sarà notevole, come confermano i dati di Swiss Life. Secondo un'indagine di Swiss Life, il grado di occupazione effettivo e auspicato delle madri resta nettamente al di sotto di quello dei padri. Il modello familiare e lavorativo è un aspetto essenziale di libertà nelle scelte di vita dei singoli, ma la stragrande maggioranza delle coppie con figli non considera le ripercussioni di questa scelta sulla previdenza della terza età, come emerge dal sondaggio.

Le PMI tendono ad adeguare l'importo di coordinamento al grado di occupazione o a escluderlo in toto

Infine occorre tener presente che il gender pension gap che si rileva oggi è anche il riflesso di un sistema previdenziale obsoleto che è stato in parte ammodernato. Negli ultimi anni si sono avuti diversi interventi legislativi che hanno ridotto la forbice, ma i cui effetti si manifesteranno solo col tempo: tra questi l'introduzione del conguaglio della previdenza professionale in caso di divorzio o l'abbassamento della soglia di accesso e dell'importo di coordinamento. L'importo di coordinamento rappresenta tuttora un fattore indiretto di disparità di genere tra le rendite; tuttavia, dall'analisi dei piani di previdenza della Fondazione collettiva LPP Swiss Life emerge che la stragrande maggioranza delle PMI affiliate esclude in toto l'importo di coordinamento o lo lega al grado di occupazione. Molte PMI svizzere contribuiscono in tal modo alla riduzione del gender pension gap.

1

Gender pension gap: entità, cause e tendenze



Disparità notevoli tra rendite maschili e femminili

Nel 1948 e nel 1985, quando furono introdotti rispettivamente l'AVS e il *regime obbligatorio* nella previdenza professionale, i ruoli all'interno della famiglia erano ancora chiaramente ripartiti: il padre era il percettore del reddito e la madre si occupava della casa e dei figli. Dal momento che le *prestazioni di vecchiaia* soprattutto del *secondo* e indirettamente del *terzo pilastro* sono legate strettamente al reddito, la generazione attuale di pensionati sperimenta di conseguenza un importante divario di genere. Nella figura 1 vengono schematizzati i fattori del *sistema dei tre pilastri* della previdenza per la vecchiaia svizzera che contribuiscono al gender pension gap (ovvero al divario di genere) e quelli che lo riducono. Gli aspetti principali verranno approfonditi uno alla volta. Per il significato dei tecnicismi presenti nella figura 1, come pure per i termini in corsivo nel corpo del testo, si rimanda al glossario in fondo al presente studio.

Fig. 1: Il sistema previdenziale: fattori esasperativi e attenuativi del gender pension gap
Principali fattori del sistema di previdenza per la vecchiaia con effetti sul gender pension gap

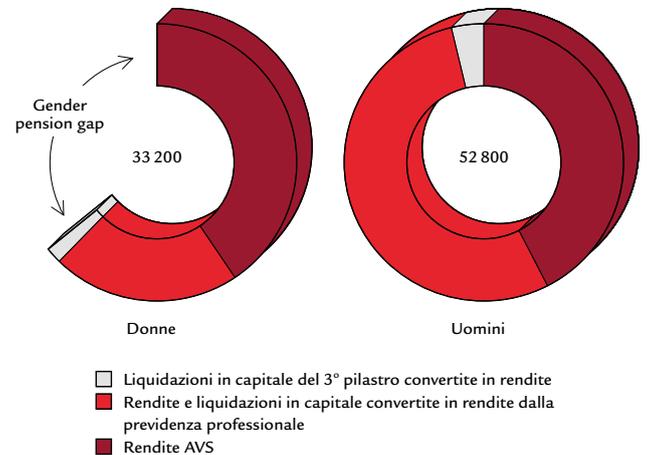


Una famosa analisi commissionata dall'Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS) ha di recente stabilito per la prima volta che in Svizzera la prestazione media complessiva delle pensionate (comprese le *rendite per vedove e coniugi*) è inferiore a quella degli uomini di circa il 37% (fig. 2).¹ Il divario si registra in particolare nel secondo pilastro, il quale assai più del primo è legato alla storia lavorativa personale e riflette dunque il modello della divisione dei ruoli. Ne consegue che la disparità tra le rendite ha origine per oltre il 90% nella previdenza professionale.

Se si guardano le cifre dei nuovi pensionamenti dell'Ufficio federale di statistica (UST), emerge che anche per i nuovi pensionati del 2017 è soprattutto il secondo pilastro a pesare sul gender pension gap. Nel 2017 è andato a beneficio delle donne solo il 27% circa della spesa per le nuove rendite di vecchiaia e il 24% circa delle liquidazioni in capitale di vecchiaia della previdenza professionale. Anche nell'ambito del terzo pilastro si registrano notevoli disuguaglianze: nel 2017 solo un terzo dei versamenti totali del pilastro 3a è andato alle donne.

Nel 2017 è andato a beneficio delle donne solo il 27% circa della spesa per le nuove rendite di vecchiaia e il 24% delle liquidazioni in capitale di vecchiaia della previdenza professionale.

Fig. 2: Il gender pension gap è pari a un terzo
Rendite medie in CHF, 2012



Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali/Fluder, R. et al.; schema a cura di Swiss Life

Un tema più complesso di quanto possa sembrare

Sussistono dunque notevoli disparità di genere nelle rendite di vecchiaia, ma occorre operare le dovute distinzioni.

La disparità fra le rendite nelle coppie sposate è di certo importante; ma è proprio in queste economie domestiche che le donne vivono in migliori condizioni finanziarie.

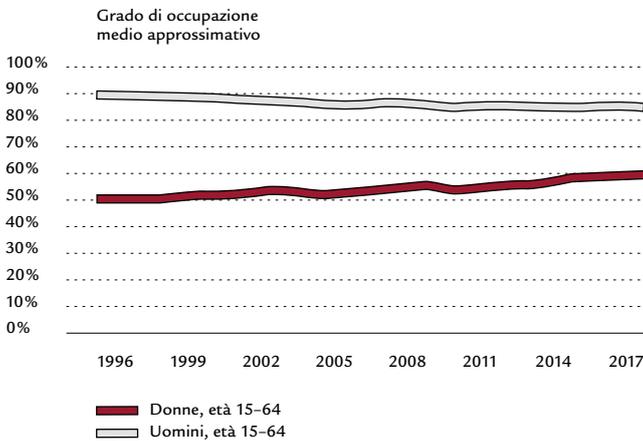
In primo luogo, il gender pension gap non implica necessariamente una lacuna previdenziale, né maggiori ristrettezze finanziarie per tutte le donne anziane. La disparità tra le rendite nelle coppie sposate è di certo importante; ma è proprio in queste economie domestiche che le donne tendenzialmente vivono in migliori condizioni finanziarie rispetto a tanti single (di ambo i sessi), divorziati o anche vedovi, come si vedrà meglio nel capitolo 2. La sicurezza finanziaria del matrimonio può però rivelarsi illusoria, dal momento che c'è una elevata probabilità che le donne si separino dal partner o rimangano vedove (al più tardi nella terza età). Esiste infatti una ragione di fondo per cui le donne incontrano maggiori difficoltà rispetto agli uomini quando si tratta di rendite (e qui non c'entra il gender pension gap): la vita media delle donne è più lunga e dunque anche gli anni trascorsi in solitudine sono di più. Anche questo dato di fatto verrà discusso nel capitolo 2.

Le donne oggi sono assai più presenti sul mercato del lavoro.

In secondo luogo, il gender pension gap che si riscontra oggi è il risultato della divisione dei ruoli all'interno della famiglia che vige in passato. Una pensionata di oggi ha in media 75 anni e, se mai ha lavorato, ciò è avvenuto dopo il 1960; ma in questo lasso di tempo sono intervenuti profondi mutamenti sociali. Le donne oggi sono assai più presenti sul mercato del lavoro (fig. 3) e il divario nelle retribuzioni tra uomini e donne continua a essere notevole, anche se in calo (fig. 4). Poiché la futura rendita di vecchiaia è strettamente legata sia al grado di occupazione sia alla retribuzione, queste due tendenze dovrebbero gradualmente ridurre il gender pension gap. Con ogni probabilità, tuttavia, il grado di lavoro medio delle donne si

Fig. 3: Il grado di occupazione medio femminile è in aumento

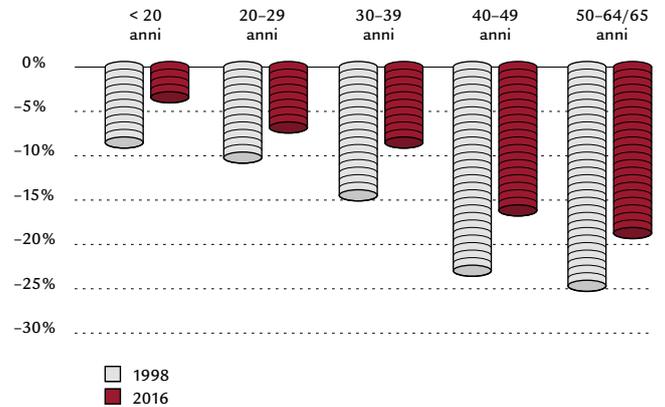
Grado di occupazione in equivalenti a tempo pieno



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Fig. 4: Il divario nelle retribuzioni è tuttora elevato, per quanto in calo

Divario di genere nel salario lordo (100%) mediano, per età



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

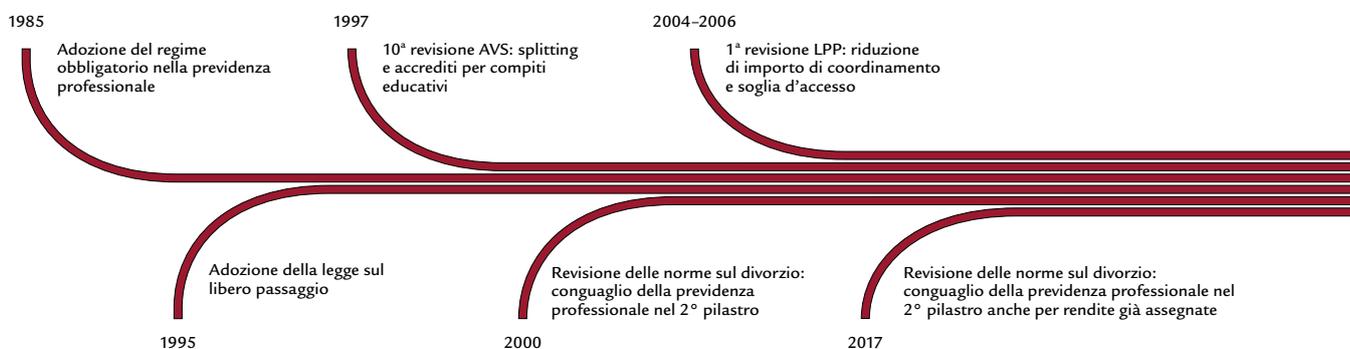
manterrà ancora a lungo al di sotto di quello degli uomini. Di questo, così come dell'impatto generale del grado di occupazione sulla previdenza per la vecchiaia, si parlerà più a fondo nel capitolo 3.

In terzo luogo, negli ultimi decenni il sistema previdenziale svizzero ha visto diversi adeguamenti istituzionali che hanno contribuito a ridurre la disparità di genere tra le rendite. C'è da dire che alcune di queste modifiche mostrano i loro effetti solo col tempo e dunque non trovano ancora pieno riscontro a livello statistico. Nella figura 5 sono esemplificate le riforme principali degli ultimi anni in favore di una maggiore libertà di scelta finanziaria delle pensionate.

Già l'adozione nel 1985 del regime obbligatorio nella previdenza professionale deve aver contribuito all'attuale tendenza al ribasso nel gender pension gap (fig. 6). Prima di allora molti occupati (la maggior parte dei quali donne) non disponevano di un'assicurazione presso una cassa pensioni. Prima dell'adozione nel 1995 della legge sul libero passaggio, le donne che interrompevano l'attività lavorativa spesso ritiravano il capitale di vecchiaia dalla cassa pensioni, compromettendo così la propria futura rendita. Nel 1997 furono introdotti nell'AVS lo *splitting* e gli *accrediti per compiti educativi*, che hanno ridotto notevolmente il divario di genere nelle rendite AVS. A partire dal 2000, in caso di divorzio gli averi di vecchiaia vengono suddivisi nell'ambito del *conguaglio della previdenza professionale*, e dal 2017 lo stesso vale anche per le rendite già assegnate. La conseguenza è che in caso di divorzio la disparità tra le rendite degli ex coniugi è minore che in passato. Infine, nell'ambito della prima revisione della LPP sono stati ridotti l'*importo di coordinamento* e la *soglia d'accesso*, il che è andato a beneficio dei lavori a bassa retribuzione e a tempo parziale.

L'importo di coordinamento non è, tuttavia, stato abolito e la conseguenza è che gli accantonamenti degli occupati a tempo parziale (per il 75% donne) nella previdenza professionale sono ancora inferiori alla media.

Fig. 5: **Riforme in favore della previdenza femminile**
Principali riforme con effetto attenuante sul gender pension gap



Fonte: Swiss Life

Nel capitolo 4 si illustra tra l'altro che il datore di lavoro può scegliere soluzioni che migliorino la previdenza per la vecchiaia dei dipendenti a tempo parziale, già oggi ampiamente adottate in Svizzera dalle piccole e medie imprese (PMI).

Il divario è in calo, ma permane

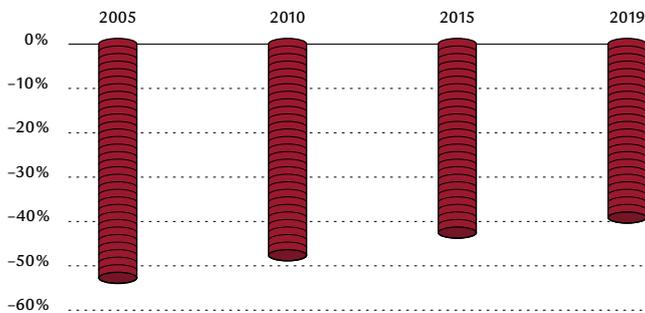
Dalle tendenze rappresentate nelle figure 3, 4 e 5 si evince che il gender pension gap al 2012 (cfr. fig. 2) rappresenta solo la fotografia di un particolare momento del passato. Purtroppo, però, un dato più aggiornato sul gender pension gap che faccia riferimento all'intero sistema svizzero di previdenza per la vecchiaia non è al momento disponibile. Gli indicatori del secondo pilastro suggeriscono che la disparità tra le rendite si è già ridotta negli anni recenti: secondo le citate statistiche dell'UST relative ai nuovi pensionamenti, il gap di genere per una rendita media del secondo pilastro è calato tra il 2015 e il 2017 dal 45% ad almeno il 44%². Purtroppo questo rilevamento esiste solo dal 2015, il che rende impossibile effettuare confronti su lunghi periodi. Una tendenza certa non può pertanto dirsi confermata, per via dell'entità minima della variazione e della breve finestra di osservazione.

L'attuale gender pension gap è la fotografia di un momento del passato.

Un dato più significativo a sostegno del calo del gender pension gap (perlomeno nel secondo pilastro) è offerto dai dati di Swiss Life. Nella figura 6 è illustrato l'andamento del gap di genere nella rendita media di vecchiaia della previdenza professionale tra i 65 e i 69 anni³. Si osserva nel lungo periodo un calo lento ma costante: il divario medio tra i generi si è ridotto in modo continuativo negli ultimi 14 anni di 14 punti percentuali complessivi (per quanto, nell'interpretare i dati, occorra tener presenti le considerazioni della nota 4).⁴

Il gap di genere nella previdenza professionale dovrebbe proseguire in futuro il suo calo, lento ma costante, sullo sfondo dei mutamenti sociali (cfr. fig. 3 e 4) e delle riforme istituzionali (cfr. fig. 5) degli ultimi anni. Una tesi che è basata sull'analisi degli averi di vecchiaia degli occupati assicurati presso Swiss Life⁵: infatti, il gap medio di genere tra gli *averi di vecchiaia*

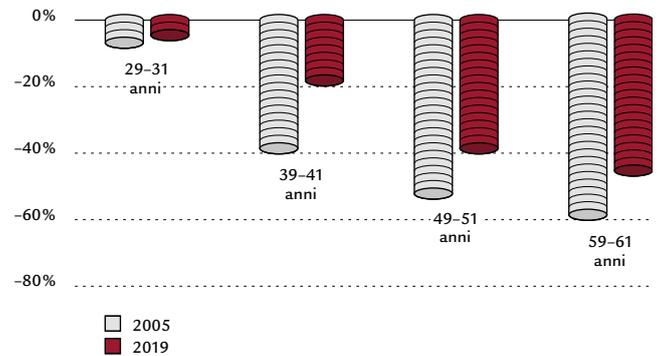
Fig. 6: **La disparità tra le rendite si è già ridotta...**
Disparità media di genere fra le rendite di vecchiaia (2° pilastro), 65-69 anni



Fonte: Swiss Life

Fig. 7: **... e si prevede che si ridurrà ancora, ma senza annullarsi**

Gap di genere nel capitale di vecchiaia medio (2° pilastro) degli occupati, per fasce d'età



Fonte: Swiss Life

degli assicurati attivi negli ultimi 14 anni ha visto un calo netto in quasi tutte le classi d'età esaminate (fig. 7⁶).

Poiché gli odierni averi di vecchiaia andranno a definire in futuro le prestazioni di vecchiaia una per una, tale risultato rappresenta una previsione di massima che la forbice tra i generi continuerà a ridursi perlomeno nella previdenza professionale. Per gli odierni 50enni, ad esempio, si prevede che il gender pension gap calerà in futuro più che per gli odierni 64enni (che erano 50enni nel 2005). Emerge però altresì che ancora oggi gli uomini accantonano in media una cifra nettamente superiore in capitale di vecchiaia rispetto alle donne, sicché il gender pension gap nel secondo pilastro probabilmente persisterà ancora a lungo.

Gli uomini accantonano una cifra nettamente superiore in capitale di vecchiaia rispetto alle donne.

2

Gender pension gap (non) è sinonimo di lacune previdenziali



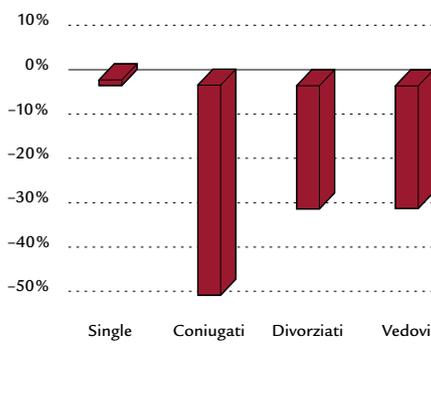
Il gender pension gap non ha sempre effetti tangibili

La disparità media di genere tra le rendite non sta automaticamente a indicare peggiori prospettive finanziarie per le donne anziane rispetto agli uomini. Guardare soltanto al gender pension gap rischia in certi casi di essere fuorviante, perché è proprio nelle coppie sposate che la disparità raggiunge i suoi picchi, ma ciò non significa necessariamente che la coniugata ne risenta. Tuttavia, vi sono diversi fattori che rendono il problema della previdenza per la vecchiaia più gravoso per le donne rispetto agli uomini.

Il gender pension gap si manifesta soprattutto nelle coppie sposate.

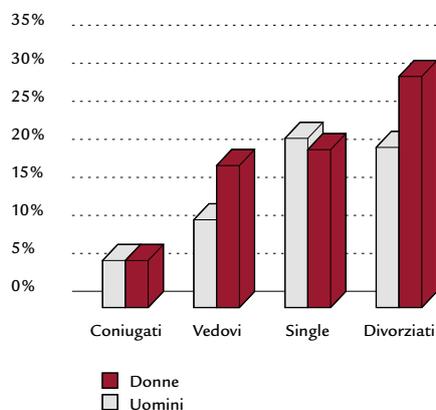
Il gender pension gap si manifesta soprattutto nelle coppie sposate, collocandosi in media molto al di sopra dei valori attestati per single, divorziati o vedovi (fig. 8). Le ragioni vanno ricercate in una serie di fattori: le pensionate nubili di oggi sono tendenzialmente donne senza figli e dunque con una storia lavorativa più lunga e con un grado di occupazione più elevato rispetto alle donne che sono (o sono state in passato) sposate. In caso di divorzio, l'intero capitale di vecchiaia accumulato nel corso del matrimonio con la previdenza professionale viene ripartito tra gli ex coniugi in ragione del *conguaglio della previdenza professionale*. Ciò dà luogo di norma a un trasferimento netto di capitale dal marito alla moglie. E, in caso di decesso del coniuge, la pensionata superstite ha di norma diritto nell'ambito dell'AVS alle rendite per vedove o a un *supplemento di vedovanza* e, nell'ambito della previdenza professionale, oltre alla sua rendita di vecchiaia, a una rendita per vedove. Quest'ultima è mediamente più alta di quella per i vedovi, poiché è legata alla rendita del coniuge defunto.

Fig. 8: Gender pension gap importante per stato civile
Gender pension gap per stato civile, 2012



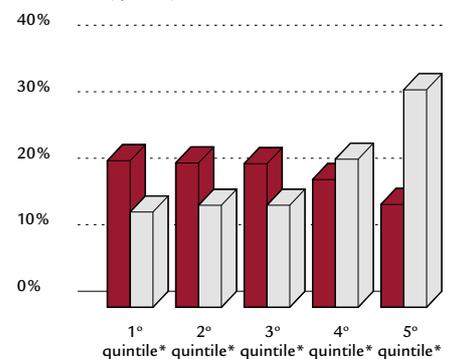
Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali/Fluder, R. et al.

Fig. 9: Quota di PC ridotta tra le coniugate, elevata tra le divorziate
Quota di ricorso alle PC tra i percettori di AVS, 2018



Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Swiss Life

Fig. 10: Le pensionate che vivono sole hanno un reddito inferiore ai coetanei uomini
Percentuale di economie domestiche di una persona ultra 65enni per classe di reddito (quintile), 2012-2014



*I quintili descrivono la quinta parte di un insieme. Nella figura 10, ad esempio, il primo quintile rappresenta il 20% costituito dalle economie domestiche a minor reddito.

■ Donne
□ Uomini

Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

In molte coppie sposate la disparità tra le rendite, tuttavia, verosimilmente pesa meno di quanto potrebbe far pensare la figura 8. Le coppie sposate si comportano in genere come un'unità economica con un bilancio dell'economia domestica condiviso; oltre l'80% delle coppie sposate con figli (anche adulti) mette in comune il reddito comunque percepito.⁷ Per queste economie domestiche la questione, quindi, di regola non è tanto quanto riceve ognuno dei partner, bensì se l'insieme delle entrate è sufficiente o se sussiste una lacuna previdenziale tangibile. La risposta a queste domande dipende da diversi fattori specifici, come il tenore di vita desiderato; pertanto, le lacune previdenziali emergono difficilmente a livello statistico. Vi sono peraltro parametri in grado di fornire un'idea di quali siano i gruppi più colpiti.

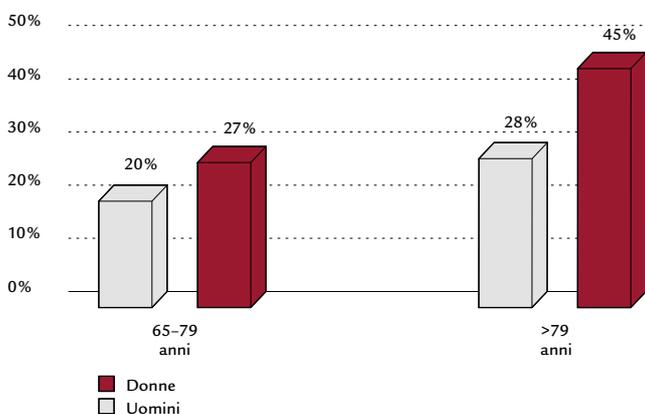
Uno di questi parametri è costituito dalle percentuali di pensionati (uomini e donne) che fanno ricorso a prestazioni complementari. Le *prestazioni complementari (PC) all'AVS* intervengono nel caso in cui le rendite non coprano i costi minimi di sussistenza.⁸ Da un'analisi dettagliata delle statistiche in materia, emerge che le donne fanno assai più ricorso alle prestazioni complementari rispetto agli uomini: tra i beneficiari dell'AVS, fa ricorso alle PC una donna su sette contro un uomo su dieci. Ne deriva che le donne si trovano più spesso degli uomini in condizione di non riuscire a coprire il costo minimo della vita con la propria previdenza. Le coniugate, cioè la categoria che sulla carta è affetta dal maggior gender pension gap, non si trovano però in genere a dover affrontare questo problema (fig. 9).

Al contrario, le statistiche sulle PC indicano che il gender pension gap è una dura realtà per le divorziate e le vedove, dal momento che in queste due categorie le donne fanno maggior ricorso degli uomini alle PC. Questa circostanza è in parte da ricondurre al fatto che le pensionate di questi due stati civili hanno un'età media leggermente superiore agli uomini e dunque maggiore necessità di cure e assistenza.⁹ Il soggiorno in una casa di cura comporta spesso il ricorso alle PC per coprirne i costi elevati (cfr. Approfondimento a pag. 17). Ciononostante, anche le maggiori percentuali di ricorso a PC tra le divorziate e, in misura minore, tra le vedove sono

Le donne si trovano più spesso degli uomini in condizione di non riuscire a coprire il costo minimo della vita con la propria previdenza.

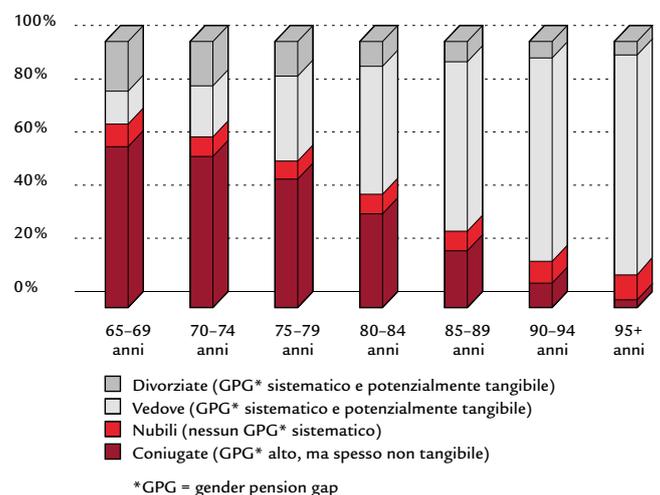
Le percentuali di ricorso a PC in pensione sono elevate tra le divorziate.

Fig. 11: Il ricorso a PC è in percentuale inferiore tra i divorziati di ultima generazione
Quota di ricorso alle PC tra i divorziati, per età, 2018



Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Swiss Life

Fig. 12: L'impatto potenziale del gender pension gap aumenta con l'età
Stato civile delle donne, per fasce d'età, 2017



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

probabilmente da ricondurre proprio al gender pension gap: infatti, le ultra 65enni che vivono sole rientrano più spesso degli uomini tra le economie domestiche con più basso reddito e dunque più bisognose di PC (fig. 10).

La condizione delle pensionate divorziate dovrebbe migliorare in futuro.

Va tenuto presente che tale stato di cose rappresenta un'eredità del passato. In futuro anche le divorziate e le vedove avranno avuto in media una vita lavorativa più consistente rispetto alle loro omologhe odierne e potranno dunque contare su una previdenza professionale più solida. In più, negli ultimi anni hanno avuto luogo diversi adeguamenti normativi che hanno migliorato le prospettive economiche delle divorziate con riferimento alla previdenza per la vecchiaia (cfr. fig. 5). Tali adeguamenti sono però entrati in vigore dopo il divorzio di molte pensionate tuttora in vita e faranno sentire appieno i propri effetti (anche sulle statistiche) solo col tempo. La conseguenza è che il gap di genere nel ricorso a PC si fa sentire meno tra i pensionati divorziati di ultima generazione rispetto ai più anziani (fig. 11). Poiché anche tra i pensionati di ultima generazione c'è chi ha divorziato con la vecchia normativa, la disparità di genere nel ricorso a PC e più in generale il gender pension gap di questo stato civile dovrebbero ridursi ulteriormente in futuro. I dati dei prossimi anni mostreranno un po' alla volta in quale misura ciò si realizzerà.

Per sapere se il gender pension gap si traduce o meno in reali difficoltà finanziarie per le donne, si deve dunque guardare soprattutto allo stato civile e alla struttura dell'economia domestica. Non è al momento possibile definire con certezza la percentuale di donne per cui il gap di genere diventa un problema concreto e tangibile. Dalla distribuzione degli stati civili è però possibile ricavare una risposta approssimativa a questa domanda: nel 2017 il 61% delle donne tra i 65 e i 69 anni era sposato e l'8% nubile (fig. 12). Nonostante la notevole disparità tra le rendite che sussiste nelle coppie sposate, questo in molti casi, come più sopra esposto, si può presumere che non abbia reali conseguenze. Nella categoria dei single non sussiste in media un gender pension gap (fig. 8). A ciò si aggiunge il fatto che anche una percentuale minoritaria delle divorziate e delle vedove (rispettivamente il 16% e il 7% nella fascia d'età tra i 65 e i 79 anni) vive in economie domestiche composte da una coppia che possono rappresentare un'unità economica. Di conseguenza, il gender pension gap rilevato allo stato attuale presumibilmente non ha conseguenze finanziarie dirette e tangibili per la maggioranza delle pensionate di ultima generazione.

Se si vuole fare un esperimento mentale per approssimare, sulla base di questi dati, il gender pension gap totale di genere "effettivo" o tangibile medio, questo si ridurrebbe drasticamente a seconda del metodo di calcolo impiegato da circa un terzo a circa un quarto¹⁰ o perfino un sesto¹¹. Ma anche questi calcoli sommari danno luogo in ultima analisi a puri valori medi teorici che rispecchiano la realtà solo in parte.

Quasi una donna su tre all'età di pensionamento si trova a essere divorziata o vedova.

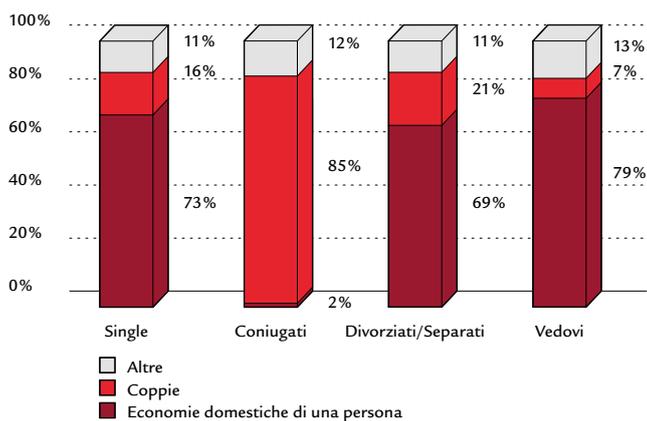
La figura 12, infatti, illustra anche come la relativa sicurezza in termini di previdenza offerta dal matrimonio malgrado l'elevato gender pension gap possa mostrare le sue debolezze in determinate circostanze.¹² Quasi una donna su tre oggi all'età di pensionamento ordinaria (64 anni) si trova a essere divorziata (20%) o vedova (9%). E poiché con l'avanzare dell'età aumenta il numero di pensionate che da coniugate passano a uno stato di vedovanza (per via della superiore speranza di vita femminile), il gender pension gap può mostrare effetti tangibili nell'ultima fase della vita anche per quelle che inizialmente non ne erano colpite.

Vivere da soli e più a lungo costa di più

Il differente ricorso alle PC a seconda dello stato civile (fig. 9) dà luogo a un'altra considerazione: se è vero che sono più le divorziate, anche in ragione del gender pension gap, a ricorrere a prestazioni complementari rispetto agli uomini dello stesso stato civile, è anche vero che questi ultimi ricorrono maggiormente alle PC rispetto sia agli uomini sia alle donne in stato coniugato. A ciò si aggiunge che anche celibi e nubili fanno uso con una certa frequenza di prestazioni complementari, malgrado in questa categoria non sussista un gender pension gap sistematico. Il gap di genere nelle pensioni non può dunque essere l'unico fattore a dar luogo a tali lacune previdenziali tra le divorziate, le vedove e le nubili.

Fig. 13: Corrispondenza tra stato civile e struttura di economia domestica

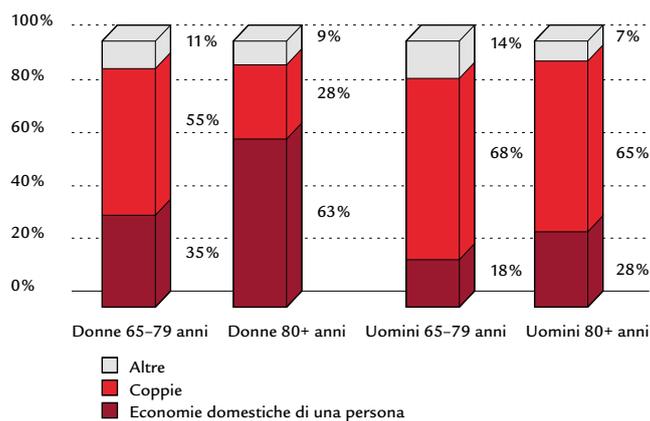
Struttura di economia domestica per stato civile (persona di riferimento 65-79 anni), 2017



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Fig. 14: Le pensionate vivono da sole più spesso dei coetanei maschi

Struttura di economia domestica per genere ed età, 2017



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Un'economia domestica composta da una sola persona deve far fronte a maggiori spese.

Ulteriore fattore alla base del ricorso maggiorato alle PC è costituito dal fatto che gli appartenenti a questi stati civili vivono quasi sempre da soli (fig.13). Un'economia domestica composta da una sola persona deve far fronte a maggiori spese fisse pro capite, soprattutto di natura abitativa. Queste assorbono, ad esempio per un'ultra 65enne medio che vive solo, circa un terzo del reddito disponibile al netto delle imposte di legge, mentre per un'economia domestica composta da una coppia della stessa età la percentuale si riduce a un buon quinto. Perciò, negli studi su benessere e povertà si assume di norma che il reddito necessario a un'economia domestica composta da una sola persona per garantirsi un tenore di vita paragonabile a quello di una coppia può essere inferiore solo di un terzo a quello di quest'ultima (il cosiddetto *reddito equivalente*).¹³ Stando all'indagine sul budget delle economie domestiche dell'UST per gli anni 2012-2014, il reddito effettivo di un'economia domestica composta da una sola persona ultra 65enne si collocava in media per un 40% al di sotto di quello di una coppia della stessa età.

La maggiorazione dei costi che caratterizza le economie domestiche composte da una sola persona rispetto a quelle composte da una coppia di norma colpisce entrambi i generi. Le donne pensionate, però, vivono sole

Approfondimento: I costi sanitari e assistenziali nell'età avanzata

La maggiore speranza di vita delle donne, unita alla loro minore età media in un rapporto di coppia, ha come conseguenza non solo una maggiore quota di economie domestiche composte da una sola persona costituite da pensionate piuttosto che da pensionati, ma anche una maggiore frequenza di ricoveri in istituti. Stando all'UST, infatti, il 70% degli ospiti ultra 65enni delle case di cura e di riposo sono donne. La permanenza media degli ospiti che sono deceduti in una casa di cura nel 2017 è di 3,3 anni per le donne contro 2,1 per gli uomini. Se si parla di ospiti di lunga durata (che cioè hanno trascorso oltre 5 anni in istituto), nel 2017 le donne in questa categoria sono state tre volte e mezza gli uomini.

Si tratta di un dato fondamentale nel contesto nella previdenza per la

vecchiaia, se si pensa che nel 2017 il costo medio giornaliero di permanenza in un istituto era di 300 franchi, ossia 9 000 franchi mensili. Di questi, 5 600 franchi si stima siano in media a carico degli ospiti. Una cifra superiore al reddito medio di un'economia domestica composta da una sola persona ultra 65enne (circa 5 000 franchi). C'è da dire che, se il reddito non è sufficiente, l'ospite ha diritto a prestazioni complementari, le quali però comportano, salvo una piccola franchigia, una diminuzione del patrimonio del 10% annuo, che in alcuni Cantoni può arrivare anche al 20%. A seconda delle situazioni individuali, un eventuale patrimonio posseduto (anche in forma di proprietà immobiliare) può pertanto svanire in fretta nell'età avanzata.

La durata di vita media delle donne è maggiore di quella degli uomini.

assai più di frequente degli uomini (fig. 14) e si trovano dunque più spesso svantaggiate. Le ragioni sono fondamentalmente due: la prima è che le ultra 65enni vivono in media quasi tre anni in più rispetto ai loro coetanei maschi; la seconda è che la maggiore speranza di vita aumenta per le donne le probabilità di sopravvivere all'(ex)partner. Ciò è esasperato dal fatto che gli uomini al (primo) matrimonio hanno tuttora in media due anni in più delle donne; pertanto il numero delle vedove è assai superiore a quello dei vedovi. Dal momento che anche le divorziate e le nubili vivono più a lungo dei loro omologhi maschi, anche in queste due categorie le ultra 65enni superano per numero i coetanei maschi.

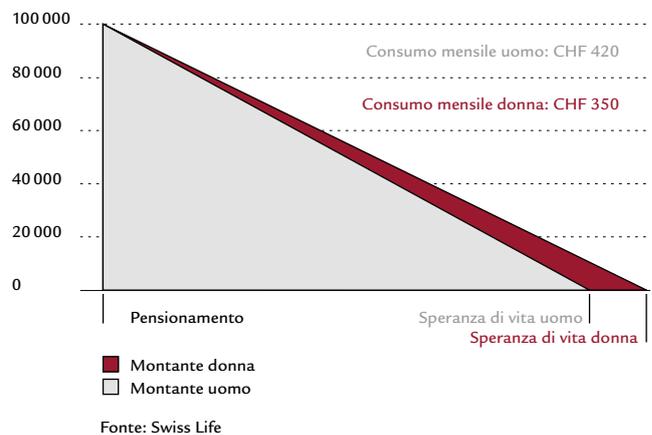
Spesso le vedove compensano in parte i costi maggiorati che comporta il vivere da sole ricorrendo tra l'altro al *supplemento di vedovanza* dell'AVS e alla *rendita per coniugi* del secondo pilastro. Uno studio ha mostrato che restare vedova in età di pensionamento, in base al *reddito equivalente*, spesso non comporta necessariamente un peggioramento delle condizioni economiche. Non di rado si assiste anzi a un miglioramento. Tuttavia, in un terzo dei casi restare vedova riduce il reddito equivalente e quindi, si presume, anche il tenore di vita (contro un quinto dei casi per i vedovi).¹⁴ Per i single e i divorziati non esiste tuttavia un meccanismo compensativo di questo tipo, o esiste solo in parte e in taluni casi specifici. La maggiorazione dei costi che comporta vivere da sole rappresenterebbe dunque una potenziale difficoltà soprattutto per le donne di questi stati civili.

Nel caso in cui la previdenza per la vecchiaia consista in parte di capitale proveniente ad esempio dal secondo o terzo pilastro, si presenta per le donne una difficoltà aggiuntiva: il capitale deve coprire un periodo più lungo, in ragione della maggiore speranza di vita e della minore età di

Il capitale deve coprire un periodo più lungo per le donne

pensionamento. Si pensi al caso di un 65enne e una 64enne che accedono entrambi al trattamento pensionistico nel 2018 avendo a disposizione, oltre alla rendita da AVS e da previdenza professionale, un conto di risparmio da 100 000 franchi ciascuno. Se il capitale viene impiegato in parti uguali fino al decesso e si assume la speranza di vita residua statistica (23,5 anni per le donne e 19,9 per gli uomini), nonché un interesse allo 0%, l'uomo dispone di circa 418 franchi mensili, la donna di soli 354 franchi (fig. 15). Per poter contare su un importo mensile paragonabile a quello dell'uomo, la pensionata dell'esempio necessiterebbe di ulteriori 18 000 franchi circa di capitale.

Fig. 15: Per le donne il capitale di risparmio deve essere distribuito su più anni
Consumo di capitale di CHF 100 000 dal pensionamento al decesso



La composizione delle economie domestiche anziane è in mutamento

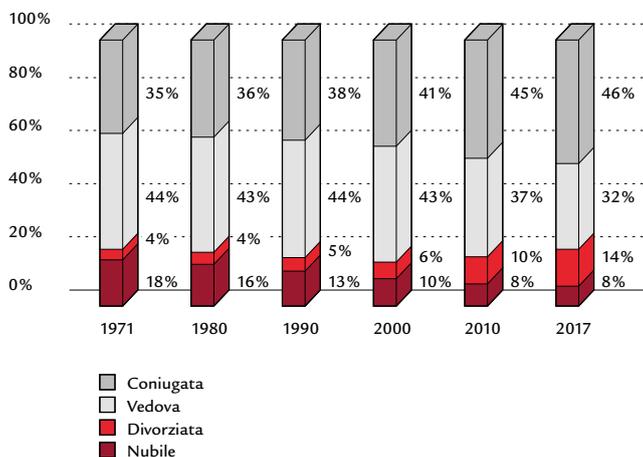
La distribuzione attuale di stati civili e strutture di economie domestiche riguarda un particolare momento storico e non è dunque proiettabile in toto sul futuro. I matrimoni tra i giovani di oggi sono più rari e tardivi rispetto ai giovani di ieri, che sono gli attuali pensionati (cfr. Approfondimento a pag. 20). Nonostante il tasso di divorzialità, dopo decenni di crescita, abbia raggiunto il picco nel 2010 per poi calare leggermente, la percentuale di divorziati sul totale della popolazione svizzera è ai massimi storici.

La quota di pensionate divorziate è quasi triplicata negli ultimi 30 anni.

In questo contesto la quota di pensionate divorziate è quasi triplicata negli ultimi 30 anni (fig. 16). È interessante notare che la quota di pensionate nubili è invece diminuita fino al 2017 compreso e ora si assiste a un'inversione di tendenza. Una possibile spiegazione è data dall'andamento dei matrimoni, aumentati fino agli anni Quaranta-Cinquanta e solo in seguito registrati in calo. Dall'inizio del nuovo millennio, la percentuale di

Fig. 16: Le pensionate divorziate sono in aumento

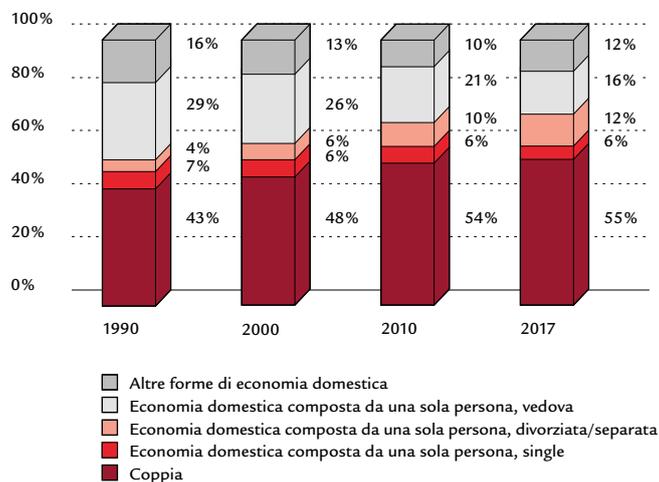
Stato civile delle ultra 64enni



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Fig. 17: La quota di economie domestiche composte da una coppia è cresciuta

Struttura di economia domestica, donne tra 65 e 79 anni



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

vedove ultra 65enni ha visto un forte calo; ciò può essere dovuto, tra l'altro, alla graduale riduzione del gap nella speranza di vita maschile e femminile che si è avuta a partire dalla seconda metà degli anni Novanta tra gli ultra 65enni. Ragione per cui la quota di pensionate coniugate è aumentata fino al 2017 compreso.

Al tempo stesso, la composizione delle economie domestiche tipica ha attraversato un mutamento negli ultimi anni. Da un lato, la struttura delle economie domestiche composte da una sola persona ultra 65enni ha visto ridursi la quota dei vedovi a favore di quella dei divorziati; dall'altro, è andata aumentando la percentuale di economie domestiche composte da una coppia (fig. 17). A livello previdenziale la prima tendenza rappresenta un problema, dal momento che i divorziati attraversano in genere maggiori difficoltà finanziarie rispetto ai vedovi, come hanno illustrato le nostre analisi. La maggior quota di donne in economie domestiche composte da una coppia ha invece ripercussioni positive, perché ha dato sempre più rilievo a una struttura di economie domestiche in cui il gap di genere tra le pensioni è spesso notevole, ma nella maggioranza dei casi non produce effetti tangibili.

Per via dell'aumento delle divorziate e delle nubili tra le pensionate di ultima generazione, si potrebbe assistere nei prossimi anni a una diffusione delle economie domestiche composte da una sola persona.¹⁵ Tra le pensionate delle generazioni precedenti, in assenza di nuovi sviluppi la quota di vedove è prevista in calo mentre la quota di economie domestiche composte da una coppia in aumento. La tendenza dovrebbe vedere anche nel lungo periodo un aumento delle pensionate divorziate o nubili e un calo delle vedove.

Si potrebbe assistere a una diffusione delle economie domestiche composte da una sola persona.

Le implicazioni di tali sviluppi per le disparità di genere tra le rendite e le lacune previdenziali nel futuro non sono chiare. Come sopra esposto, il gender pension gap dovrebbe seguire in futuro una tendenza di lenta ma

costante riduzione. D'altro canto, tra le pensionate di ultima generazione dovrebbe diffondersi nei prossimi anni il modello dispendioso dell'economia domestica composta da una sola persona, mentre tra le pensionate di lunga data tale struttura tenderà a diminuire. Si tratterà di vedere quale tra i due sviluppi contrapposti prevarrà.

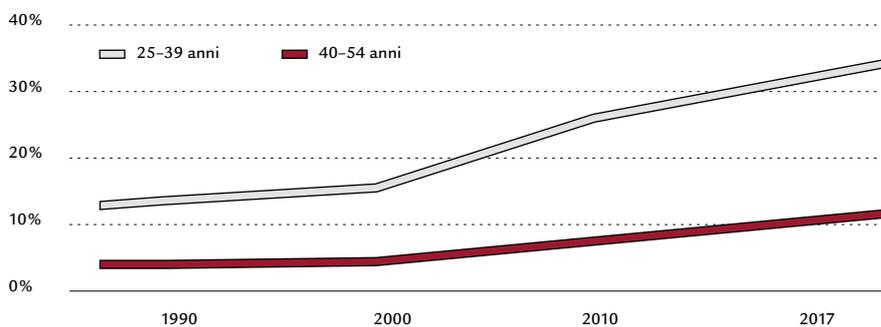
Approfondimento: Sono in aumento le convivenze con figli

I mutamenti sociali non si fermano davanti a niente, nemmeno allo stato civile dei genitori. Laddove il censimento del 1990 indica che nella fascia d'età tra i 25 e i 39 anni solo il 13% delle coppie con figli non erano coniugate, l'indagine sulle famiglie dell'UST mostra che nel 2017 non lo erano ben il 33% (fig. 18). La percentuale assai inferiore di convivenze tra i genitori più anziani (10%) suggerisce che molte giovani coppie non coniugate con figli, più avanti, si sposteranno (o risposeranno).

Le convivenze presentano alcuni svantaggi previdenziali rispetto al matrimonio. In caso di separazione, ad esempio, non si ha come avviene per il divorzio il conguaglio della previdenza profes-

nale e dunque ciascun partner mantiene intatto il proprio capitale di vecchiaia del secondo pilastro. Il partner che si è preso maggiormente cura dei figli soffre quindi di notevoli deficit sul piano previdenziale. In caso di decesso del partner non è prevista alcuna rendita per vedove dell'AVS, mentre dalla cassa pensioni del partner la rendita per vedove si ha solo se previsto dal regolamento specifico e se il partner è stato registrato come tale. Anche sul fronte del diritto successorio emergono difficoltà. Alcuni aspetti si possono disciplinare privatamente mediante un *contratto di concubinato*, altri invece (come la mancanza di rendita per vedove dell'AVS) non prevedono questa possibilità.

Fig. 18: Le convivenze sono in aumento tra i genitori
Quota di economie domestiche composte da coppie non sposate con figli, per età



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Tim e Claudia Meier: cosa succede in caso di divorzio e decesso in terza età?

Per meglio illustrare le considerazioni svolte in questo capitolo su come i progetti di vita si ripercuotano sulla previdenza di donne e coppie, accompagneremo una coppia immaginaria di coniugi, Claudia e Tim Meier, nel corso della loro vita lavorativa. La nostra coppia immaginaria deve da un lato essere massimamente rappresentativa, dall'altro illustrare i fatti del presente studio in maniera immediata e tangibile, il che implica operare alcune semplificazioni.

Per i Meier si assume quindi una storia lavorativa ordinaria, con un salario che corrisponde alla media svizzera in tutte le fasi della vita e un grado di occupazione con evoluzione tipica.¹⁶ Tim e Claudia si conoscono a 25 anni, si sposano a 30 e nello stesso anno hanno una bambina, Ladina; due anni dopo arriva il secondo figlio, Lars. Claudia ha un diploma di infermiera e inizia la sua carriera lavorativa in una casa di cura. Fino alla nascita di Ladina lavora a tempo pieno, quindi interrompe il lavoro per cinque anni per dedicarsi ai figli, in seguito lavora per altri cinque anni con occupazione al 40% per innalzarla infine al 60%. A 64 anni termina la sua vita lavorativa.

Tim ha una formazione commerciale e inizia la carriera come addetto in una ditta di contabilità. Lavora a tempo pieno per tutto il corso della sua vita professionale, al termine della quale dirige un team contabile di un grande ospedale. Va in pensione a 65 anni. A 25 anni, quando i due si conoscono, Tim ha uno stipendio di 5 200 franchi mensili e Claudia di 4 850 franchi, equivalente a un gap di genere del 7% sulla retribuzione che è tipico di tale fascia d'età (cfr. fig. 4, pag. 9). Al momento del

pensionamento, in ragione tra l'altro dell'asimmetria nella retribuzione e nel grado di occupazione tra i due, il reddito di Tim e Claudia mostra un gap del 50%.



Scenario con "stato civile coniugato"

Presumendo che la coppia rimanga sposata fino al pensionamento, il primo e secondo pilastro¹⁷ daranno loro diritto insieme a una rendita mensile di circa 7 200 franchi. La rendita di Claudia costituisce il 38% del totale, dando luogo in concreto a un gender pension gap di circa il 39% rispetto al marito. Poiché Tim e Claudia versano tutte le entrate in un conto cointestato, tale divario non ha tuttavia per lei alcuna conseguenza pratica. Claudia sente di disporre di un'ampia libertà di scelta finanziaria malgrado l'elevato gender pension gap.



Scenario “divorzio a 40 anni”

In questo primo scenario alternativo il matrimonio fallisce dopo dieci anni. Il *conguaglio della previdenza professionale* prevede che gli averi di vecchiaia accantonati da entrambi i coniugi nel corso del matrimonio vengano ripartiti a metà, cioè che Claudia riceva una parte degli *averi presso la cassa pensioni* di Tim.¹⁸ Claudia aumenta subito al 70% il suo grado di occupazione e dai 48 anni (quando Lars inizia l'apprendistato) all'80%.¹⁹ Più di così Claudia non è in grado di lavorare, perché si occupa in prima persona della cura dei figli durante la settimana (l'affidamento è congiunto); di conseguenza guadagna meno di Tim. La diversa situazione reddituale dei due fa sì che Tim un giorno possa contare su una rendita da AVS e previdenza professionale di circa 4 850 franchi e Claudia di circa 3 700 franchi. Il gender pension gap è quindi del 23%, assai inferiore rispetto allo scenario precedente ma molto più tangibile. Come sopra indicato, si presume che il reddito di un'economia domestica composta da una sola persona debba ammontare a circa due terzi di quello di una composta da una coppia, desiderando mantenere il tenore di vita. La rendita di Tim corrisponde al 67% della rendita che avrebbe avuto la coppia se fosse rimasta sposata, quella di Claudia solo al 52%. Rispetto alla prospettiva di restare sposata con Tim, Claudia potrà dunque permettersi un tenore di vita inferiore a quello di Tim nella terza età: e questo malgrado il gender pension gap sia più stretto. A seconda dei casi, il gap può senz'altro ridursi grazie al cosiddetto *contributo di*

mantenimento per la previdenza (cfr. nota 18). Ciò può però avvenire solo se Claudia si vede riconoscere il *contributo di mantenimento per la previdenza* nella sentenza di divorzio e impiega effettivamente queste somme a favore della previdenza per la vecchiaia.

Scenario “divorzio a 63 anni”

Le cose stanno in maniera un po' diversa se il divorzio avviene poco prima del pensionamento della coppia. Data la lunga durata del matrimonio, il trasferimento di capitale dalla cassa pensioni di Tim a quella di Claudia è assai più consistente, anche perché si presume che Claudia abbia lavorato tanto quanto nello scenario da coniugata (e dunque meno rispetto al precedente scenario da divorziata). In tal caso il gender pension gap sparirebbe quasi del tutto. Per via del grado di occupazione inferiore di Claudia rispetto allo scenario con divorzio a 40 anni, la sua rendita sarebbe leggermente superiore (3 900 franchi), mentre quella di Tim a 4 150 franchi sarebbe nettamente inferiore. In questo caso sia Tim che Claudia vedrebbero probabilmente peggiorare il proprio tenore di vita rispetto alla scelta di restare coniugati anche nella fase post-lavorativa, se il capitale individuale che hanno accantonato non riesce a coprire le lacune previdenziali.

Le figure 19 e 20 illustrano gli effetti contrapposti dei due scenari di divorzio sul gender pension gap e il tenore di vita.

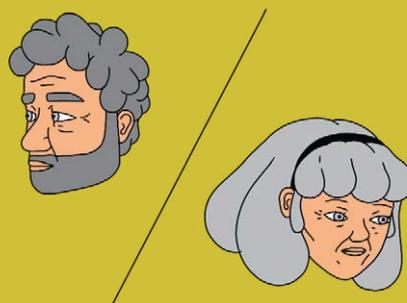
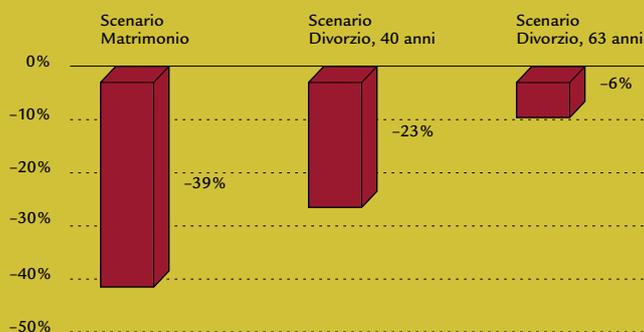


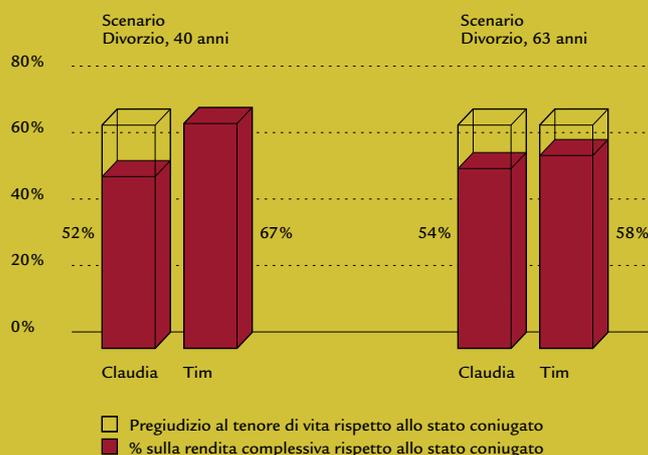
Fig. 19: Il divorzio riduce il gender pension gap...
Gender pension gap tra Tim e Claudia, per scenario



Fonte: Swiss Life

Fig. 20: ... ma abbassa il tenore di vita nella terza età

Rendita e pregiudizio per il tenore di vita, per scenario



Fonte: Swiss Life

Scenario “vedovanza a 80 anni”

Nel prossimo scenario presumiamo nuovamente la prosecuzione del matrimonio tra Tim e Claudia; a 80 anni Tim viene colto da infarto e muore. Claudia ora ottiene, in aggiunta alla rendita di vecchiaia, un *supplemento di vedovanza* dal primo pilastro più una rendita per vedove dalla cassa pensioni di Tim. Le due rendite ammontano in totale a 4 900 franchi, cioè il 68% della rendita complessiva di vecchiaia che riceverebbe la coppia se Tim fosse ancora in vita. Rispetto agli scenari di divorzio, in questo caso il pregiudizio al tenore di vita sarebbe meno marcato. A seconda della soluzione abitativa e della disponibilità di patrimonio previdenziale proveniente dal terzo pilastro, nonché dell'eredità di Tim, l'importo può essere sufficiente a mantenere il tenore di vita precedente. Qualora però i costi della vita non dovessero ridursi di almeno un terzo, Claudia in assenza di risparmi privati aggiuntivi sperimenterebbe una lacuna previdenziale. In più, se fosse Claudia a decedere

prima del marito, Tim otterrebbe un importo di 5 550 franchi. Il gender pension gap ipotetico tra i due casi è dunque del 12%: assai meno rispetto al matrimonio continuativo o al divorzio, ma comunque sufficiente ad avere ripercussioni finanziarie tangibili.



3

*Disparità tra
le rendite e
disparità di grado
di occupazione*

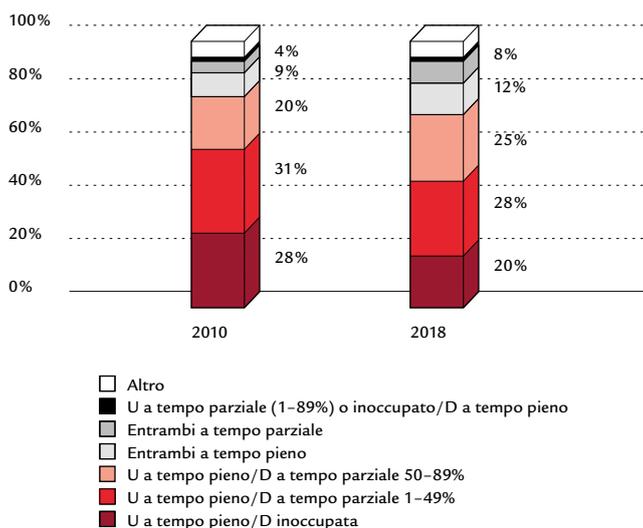


La disparità di grado di occupazione è in calo, ma permane

Come più volte ribadito, le prestazioni di vecchiaia soprattutto nell'ambito della previdenza professionale sono legate alla storia lavorativa, che nelle coppie ad oggi è il fattore decisivo di gender pension gap. La ragione di gran lunga più comune per cui le donne riducono il grado di lavoro è, ovviamente, la cura dei figli. Il classico modello di famiglia tradizionale, dove l'uomo è occupato a tempo pieno e la donna è inoccupata a lungo termine/durevolmente, è sempre più raro. È proprio nelle coppie con figli sotto i 13 anni che negli ultimi anni si è assistito a rapidi quanto drastici mutamenti (fig. 21).

Fig. 21: La disparità di grado di occupazione tra genitori è in calo

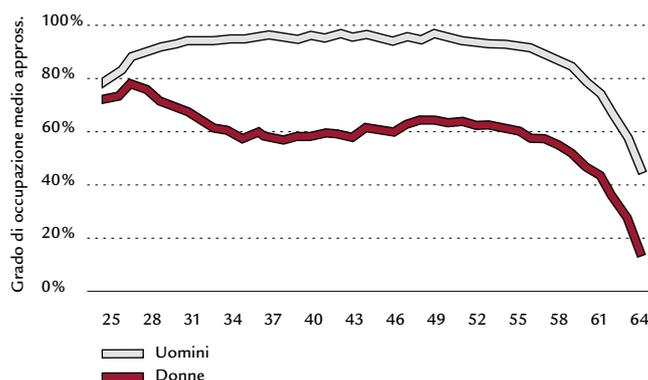
Modelli occupazionali delle coppie con figli sotto i 13 anni



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Fig. 22: Grado di occupazione relativamente basso anche tra le ultra 50enni

Grado di occupazione in equivalenti a tempo pieno, per età e genere, 2015-2017



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Ciononostante la divisione dei ruoli di genere continua a essere marcata, influenzando così la distribuzione del reddito da attività lavorativa delle economie domestiche. Ancora oggi il contributo economico femminile nelle economie domestiche composte da coppie con figli, stando all'UST, è pari a circa un quarto del reddito lavorativo. I risultati delle ultime ricerche indicano che il ridotto grado di occupazione produce due tipi di effetti sul reddito: il primo, evidente, è che il salario lordo si adegua al grado di occupazione; il secondo, meno evidente, è che ciò avviene in maniera progressiva. Se una donna, quindi, con un'istruzione di grado terziario (università, scuola universitaria professionale, scuola specializzata superiore) interrompe l'attività lavorativa per un anno, si vede ridurre stabilmente lo stipendio di un 3% rispetto a uno scenario con assenza di interruzioni. Più dura l'interruzione, maggiore è il pregiudizio annuo alla retribuzione futura²⁰. Inoltre, una riduzione anche solo moderata del grado di occupazione riduce drasticamente per le donne la probabilità di accedere a ruoli dirigenziali²¹. Un ulteriore fattore che verosimilmente va pure a incidere negativamente sulla retribuzione per gradi di occupazione analoghi.

Sia le giovani madri sia le ultra 50enni lavorano in media meno rispetto agli uomini della stessa classe d'età.

Vale la pena sottolineare che anche le donne di economie domestiche composte da coppie senza figli mostrano in circa un terzo dei casi un grado di occupazione inferiore rispetto al partner. Pertanto, sia le giovani madri sia le ultra 50enni (con eventuali figli già adulti) lavorano in media meno rispetto agli uomini della stessa classe d'età (fig. 22). Sul piano della previdenza per la vecchiaia ciò rappresenta un problema nella misura in cui gli *accrediti di vecchiaia* del secondo pilastro aumentano sempre in base all'età. In altre parole, nell'ultima parte della vita lavorativa un grado di occupazione ridotto ha importanti ripercussioni soprattutto sull'accantonamento del capitale di previdenza. Le ragioni della forte disparità di grado di occupazione al termine della carriera sono svariate ed esulano dagli scopi del presente studio.²²

I dati qui delineati sul grado di occupazione illustrano i modelli effettivi di reddito esistenti, i quali sono però in parte condizionati da importanti fattori esterni, come la disponibilità materiale di asili nido e la loro accessibilità economica o di posti di lavoro con il grado di occupazione desiderato, e dunque la libera scelta in questo ambito spesso è una chimera. Nella prossima sezione si analizzeranno i desiderata dei genitori in merito al grado di occupazione in assenza di condizionamenti esterni.

Le disparità rimangono anche quando il grado di occupazione è una libera scelta

Tra marzo e aprile del 2019 Swiss Life ha condotto un sondaggio rappresentativo su oltre 900 economie domestiche composte da coppie con figli sotto i 12 anni, indagando la situazione lavorativa, il grado di occupazione desiderato e i comportamenti previdenziali.²³ In media lavora il 90% dei padri intervistati contro il 41% delle madri; una coppia tipica mostra dunque un grado di occupazione di oltre il 130%.

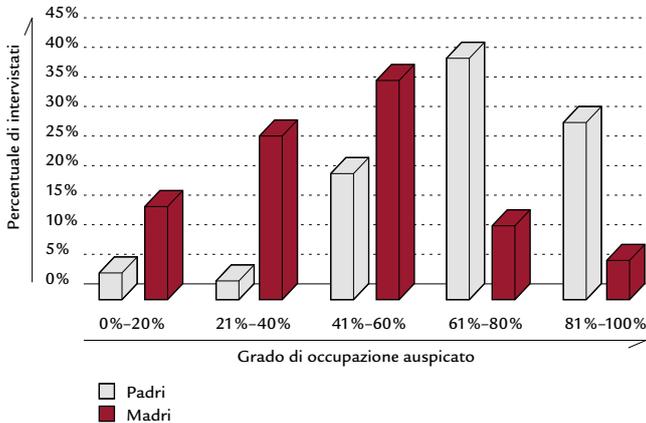
Quasi la metà delle madri vorrebbe aumentare il grado di occupazione.

Oltre al grado di occupazione effettivo, Swiss Life ha chiesto agli intervistati di indicare quello desiderato, qualora lo potessero determinare in piena libertà di scelta e senza condizionamenti esterni. Data la natura della domanda, non sorprende che circa due terzi dei genitori occupati preferirebbe ridurre il grado di occupazione; se potessero scegliere, pochi padri e quasi nessuna madre lavorerebbero a tempo pieno (fig. 23). Vi sono però notevoli differenze, sia tra i due generi sia tra membri dello stesso genere. Ad esempio tre quarti dei padri, ma solo un terzo delle madri, vorrebbero ridurre il grado di occupazione; al contrario, quasi la metà delle donne intervistate vorrebbe aumentarlo, in particolare tra le inoccupate. Queste ultime, in assenza di condizionamenti esterni, affermano di voler lavorare in più nel 90% dei casi, con un grado di occupazione medio del 40% (fig. 24). Le madri già occupate, invece, preferirebbero ridurre l'impegno lavorativo piuttosto che aumentarlo.

Nel complesso emerge che il grado di occupazione medio preferito dai giovani padri è del 74%, nettamente al di sopra del 48% preferito dalle madri. Rispetto all'odierna realtà lavorativa, il divario occupazionale medio tra padri e madri si dimezzerebbe, pur restando su valori relativamente alti (25%). Le ragioni di tale stato di cose possono essere solo oggetto di speculazione. Entro certi limiti, tale risultato rispecchia forse la divisione dei

Fig. 23: I padri vogliono lavorare a un grado di occupazione maggiore rispetto alle madri

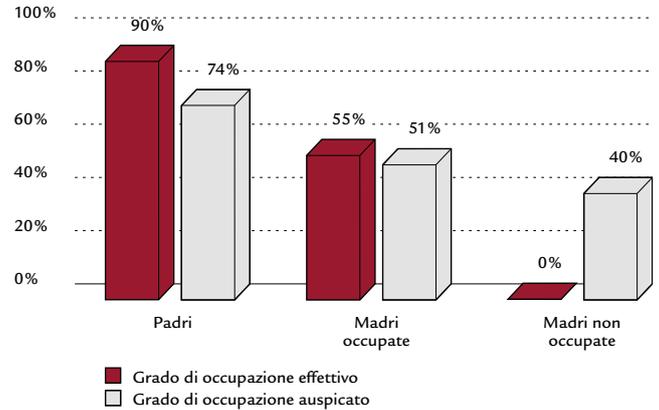
Grado di occupazione auspicato dei genitori con figli sotto i 12 anni



Fonte: Swiss Life

Fig. 24: Molte madri inoccupate vorrebbero lavorare

Grado di occupazione medio dei genitori con figli sotto i 12 anni



Fonte: Swiss Life

ruoli tradizionale, per quanto in forma attenuata. L'indagine indicherebbe dunque che le madri danno (tuttora) più spesso la priorità a famiglia e figli rispetto ai padri, laddove i padri attribuiscono un po' più d'importanza all'indipendenza finanziaria o al lavoro rispetto alle madri.²⁴

Il modello familiare e lavorativo è un aspetto essenziale di libertà nelle scelte di vita dei singoli; di conseguenza, il presente studio non intende prendere posizione pro o contro un maggior grado di occupazione da parte delle donne. Le preferenze variano e ciascun padre e madre menziona criteri diversi di soddisfazione: la nostra indagine comprende diverse domande sulla qualità della vita e la soddisfazione. Dalle risposte emerge che la qualità della vita citata dai genitori non è particolarmente legata al grado di occupazione della donna.

Nel complesso, padri e madri sono analogamente soddisfatti della loro vita a prescindere dal modello reddituale. Non sorprende che, all'aumentare del grado di occupazione nella famiglia, crescano da una parte la sicurezza finanziaria, dall'altra però anche lo stress e la scarsità di tempo per entrambi i partner, con ripercussioni sull'allevamento dei figli. Sono soprattutto le donne con elevato grado di occupazione a sentire di non avere abbastanza tempo da trascorrere con i figli; al contrario, a casa si sentono apprezzate e sostenute dal partner nell'attività lavorativa.

Nel complesso padri e madri sono analogamente soddisfatti della loro vita a prescindere dal modello reddituale.

Molti genitori non pensano alle implicazioni del grado di occupazione sulla previdenza per la vecchiaia

Libertà di scelta significa però anche essere in grado di prendere decisioni il più possibile informate. Come già detto, e come sarà illustrato nella prossima sezione con gli esempi concreti delle coppie Meier, Bernasconi e

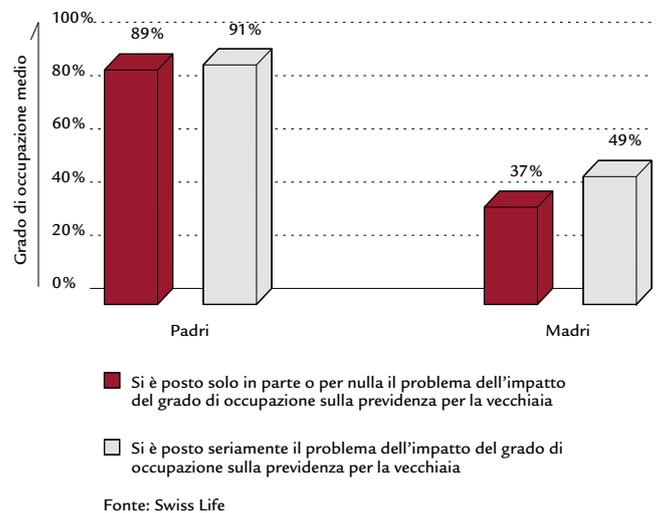
Solo il 26% si è posto il problema delle implicazioni, sulla previdenza, del grado di occupazione.

Rüegg/Riklin, il grado di occupazione ha un notevole impatto sulla previdenza per la vecchiaia di donne e coppie. La stragrande maggioranza dei genitori, però, non considera questo aspetto nella scelta del grado di occupazione: secondo l'indagine solo il 26% si è posto seriamente il problema delle implicazioni, sulla previdenza per la vecchiaia, del grado di occupazione. Ma sussistono ottime ragioni per pensarci per tempo.

Già solo informarsi in merito ha effetti positivi in termini di tranquillità finanziaria: i genitori, infatti, che hanno affrontato l'argomento in modo serio percepiscono tendenzialmente una migliore sicurezza finanziaria per la propria economia domestica, e ciò a prescindere dal reddito, dalla loro situazione finanziaria attuale o dal grado di occupazione effettivo totale dei due genitori.

Un risultato probabilmente dovuto al fatto che chi si è posto il problema previdenziale di norma ritiene di aver trovato anche una soluzione, che tenga conto in particolare delle situazioni di lavoro a tempo parziale. Come si declini questa nel concreto è impossibile dirlo sulla base dei dati. È notevole, tuttavia, che le donne che hanno già affrontato la questione lavorino in media più di quelle che non l'hanno ancora fatto (fig. 25).²⁵

Fig. 25: Chi si pone il problema della previdenza per la vecchiaia lavora di più
Grado di occupazione e consapevolezza delle relative implicazioni sulla previdenza



Tim e Claudia Meier: grado di occupazione e rendita



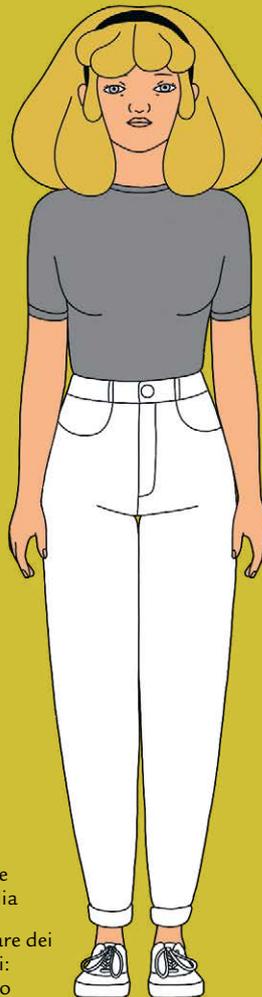
Micaela e Carlo
Bernasconi

Ammontare dei salari:
basso



Tim e
Claudia

Ammontare dei
salari:
medio



Lea Rüegg
e Kevin Riklin

Ammontare dei salari:
alto



Allo scopo di illustrare in concreto le implicazioni del grado di occupazione sulla previdenza per la vecchiaia, si ricorrerà di nuovo all'esempio della coppia Tim e Claudia Meier. Questa volta non si distingueranno scenari in cui varia lo stato civile della coppia, bensì si considererà soltanto il grado di occupazione di Claudia;

tutti gli scenari che seguono presumono che Tim e Claudia siano e rimangano sposati. La rendita futura di Claudia viene calcolata anche per due scenari aggiuntivi: con grado di occupazione "basso", il grado di occupazione medio di Claudia per la totalità della sua carriera a partire dai 25 anni è del 37%, con grado "alto" dell'86%. Lo scenario con grado "medio", già impiegato

nel capitolo 2, corrisponde a un grado di occupazione medio del 55%. La figura 26 illustra le diverse storie lavorative possibili per Claudia.

Come era prevedibile, la rendita di Claudia e dunque della coppia cresce proporzionalmente all'aumentare del grado di occupazione. Come mostra la figura 27, l'aumento non è tuttavia lineare: mentre con grado "alto", Tim e Claudia lavorano insieme il 36% in più rispetto al grado "basso", la loro rendita complessiva aumenta solo del 22%. Il motivo risiede nel fatto che la rendita di Claudia dalla previdenza professionale aumenta in modo progressivo, mentre quella dall'AVS no. La rendita AVS delle coppie, infatti, prevede un *teito massimo*, che si fa sentire già a livelli di reddito non molto elevati.²⁶ La maggiorazione della rendita è però notevole se misurata in franchi (1 500 franchi mensili). Un altro effetto del maggiore grado di occupazione di Claudia è il calo del gender pension gap.

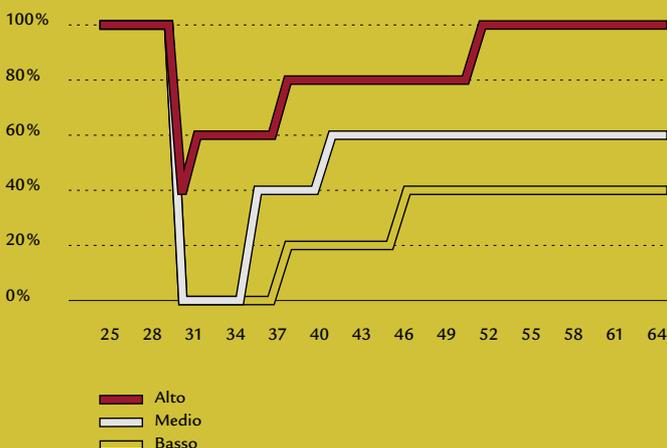
L'esempio di Tim e Claudia, tuttavia, non è applicabile ad altre coppie senza svolgere ulteriori considerazioni; infatti, l'impatto del grado di occupazione sull'ammontare della rendita è legato alla retribuzione. Per chiarire meglio questa affermazione, si introdurranno due nuove coppie: Micaela e Carlo Bernasconi, nonché

Lea Rüegg e Kevin Riklin. Le tre coppie presentano una storia lavorativa identica sotto tutti gli aspetti; quello che cambia sono il settore lavorativo e il salario. Carlo fa il manovale in una piccola impresa edile ticinese (salario mensile a 25 anni: 4 500 franchi), Micaela è responsabile di team in un asilo nido (salario mensile a 25 anni: 4 200 franchi) e non cambieranno professione nel corso della vita.

Kevin Riklin inizia la carriera come ingegnere in una PMI di macchinari di Zurigo (salario mensile a 25 anni: 7 500 franchi) e la termina come caporeparto di una multinazionale dello stesso settore, con corrispondente aumento della retribuzione. La moglie Lea parte come avvocato in un piccolo studio con un salario iniziale di 7 000 franchi mensili; la sua carriera (e di conseguenza la retribuzione) dipenderà in misura determinante dal grado di occupazione prescelto.

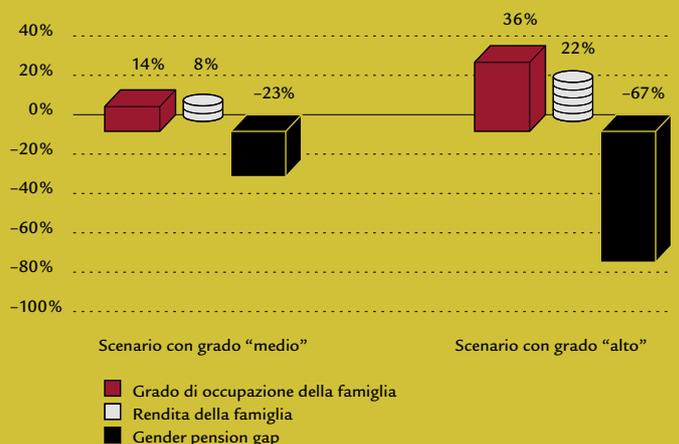
Ora si simulerà la situazione di queste due coppie con gli scenari già applicati ai Meier (fig. 28 e 29). Ciò che emerge è che l'ammontare della rendita di Lea e Kevin cresce molto di più all'aumentare del grado di occupazione di Lea di quanto non accada per la famiglia Bernasconi. La spiegazione è duplice: in primo luogo, se le retribuzioni sono più basse la rendita AVS ha un peso

Fig. 26: **Differenti scenari di gradi di occupazione**
Andamento del grado di occupazione della partner, per età e scenario



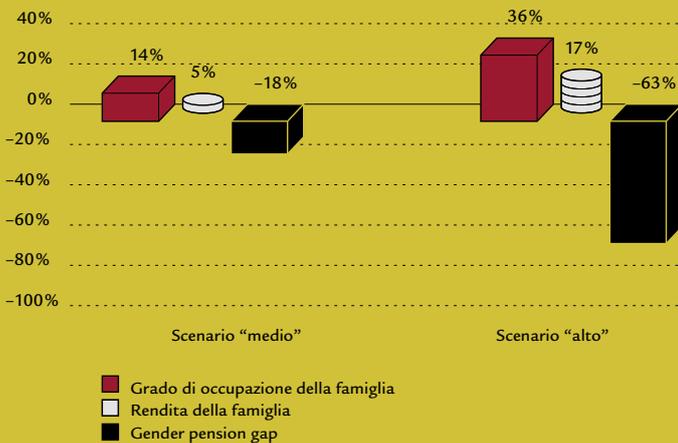
Fonte: Swiss Life

Fig. 27: **Maggiore grado di occupazione = maggiore rendita e minore gender pension gap**
Famiglia Meier: variazione rispetto allo scenario con grado "basso"



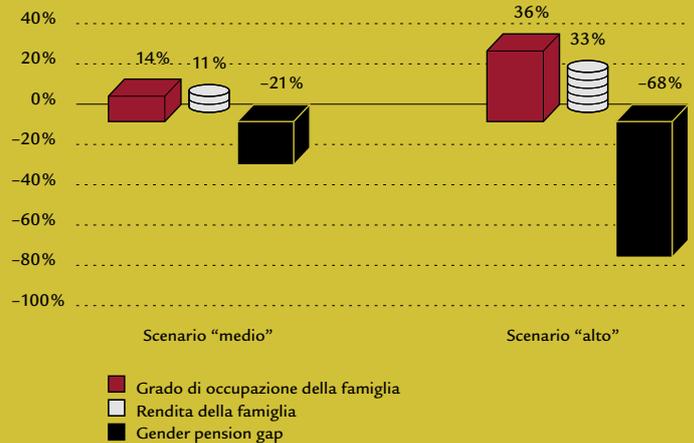
Fonte: Swiss Life

Fig. 28: Maggiore grado di occupazione con reddito modesto = rendita un po' più alta
Famiglia Bernasconi: variazione rispetto allo scenario con grado "basso"



Fonte: Swiss Life

Fig. 29: Maggiore grado di occupazione con reddito elevato = rendita molto più alta
Famiglia Rüegg/Riklin: variazione rispetto allo scenario con grado "basso"



Fonte: Swiss Life

maggiore sulla rendita complessiva a prescindere dal grado di occupazione. Come già accennato, l'ammontare della rendita AVS è infatti legato assai meno alla retribuzione rispetto alla rendita della previdenza professionale. Secondariamente, l'esempio è stato costruito per evidenziare come, in professioni con salari elevati o ruoli quadro, il calo del grado di occupazione o un'uscita temporanea dal mondo del lavoro abbiano un impatto assai maggiore sull'aumento della retribuzione di quanto non accada nelle professioni meno remunerate. Tale realtà è confermata da diversi studi.

Gli scenari esaminati indicano, da un lato, che un aumento del grado di occupazione della partner riduce sempre notevolmente il gender pension gap in una coppia. Dall'altro lato mostrano che a livello di previdenza per la vecchiaia conviene soprattutto a Lea, come avvocato, preoccuparsi per il suo grado di occupazione. Nemmeno per i Bernasconi, tuttavia, la questione è priva di importanza, dal momento che già con grado di occupazione "medio" la rendita mensile aumenta di 270 franchi rispetto al grado "basso"; con grado "alto" si parla addirittura di 960 franchi in più. Una maggiorazione non grande se rapportata all'aumento del grado di occupazione, ma di certo rilevante in termini monetari e che per Micaela in particolare, in caso ad

esempio di divorzio, può essere determinante per l'autonomia finanziaria nella terza età.

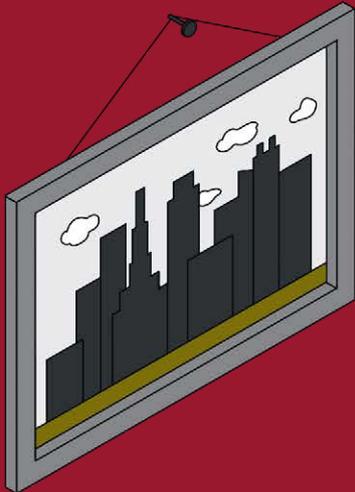
Uno studio dell'Università di Losanna²⁷ ha svolto simulazioni analoghe, dimostrando che anche la rendita delle coppie a basso reddito, in cui la donna lavora a un grado di occupazione basso, in genere eccede il minimo indispensabile per la sussistenza. Per queste coppie, però, in caso soprattutto di divorzio aumenta il rischio, secondo questa indagine, di non garantirsi la sussistenza in età pensionabile. Risultati che trovano conferma nella nostra analisi sulle prestazioni complementari (PC), dalla quale emerge come le pensionate coniugate odierne vi facciano ricorso assai di rado, mentre le divorziate con una certa frequenza (cfr. capitolo 2). Tali conclusioni hanno indotto la Conferenza svizzera delle delegate alla parità fra donne e uomini (CSP) a raccomandare di mantenere un grado di occupazione medio al 70% o più, in prospettiva previdenziale.²⁸

Il grado di occupazione è solo in parte una libera scelta

La partecipazione femminile al mercato del lavoro è ostacolata dalla carenza o dispendiosità di soluzioni per accudire i bambini e scuole a tempo pieno, nonché da aspetti fiscali.

La raccomandazione di mantenere un grado di occupazione elevato è più facile a dirsi che a farsi. Gli studi sopra citati indicano che è senz'altro desiderio di molte madri lavorare (di più) a tempo parziale; ma è innegabile che il grado di occupazione non dipenda solo dai desideri individuali ma anche da costrizioni esterne. Tra queste rientrano sicuramente la carenza o la dispendiosità di soluzioni per accudire i bambini in età prescolare e scuole a tempo pieno, nonché aspetti fiscali.

Diversi studi recenti indicano che lavorerebbe un numero maggiore di madri se ci fossero soluzioni per accudire i bambini più numerose e/o più convenienti.²⁹ Altre analisi mostrano come aumentare il grado di occupazione nelle coppie a doppio reddito può non essere finanziariamente conveniente, poiché fa venir meno i sussidi legati al reddito per i posti negli asili nido e mette in moto altri meccanismi fiscali penalizzanti.³⁰ A ciò concorre il fatto che nel sistema svizzero la tassazione si applica al reddito complessivo dei coniugi. La *progressione fiscale* fa sì che un aumento del grado di occupazione della coppia a doppio reddito comporti un aumento progressivo del carico fiscale. Poiché tale meccanismo colpisce le coppie sposate ma non quelle conviventi, si parla anche di "*penalizzazione del matrimonio*". Numerosi economisti ipotizzano che le donne coniugate spesso mantengano basso il grado di occupazione proprio a causa di tale penalizzazione, la cui abolizione condurrebbe a una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.³¹



4

Gender pension gap e importo di coordinamento

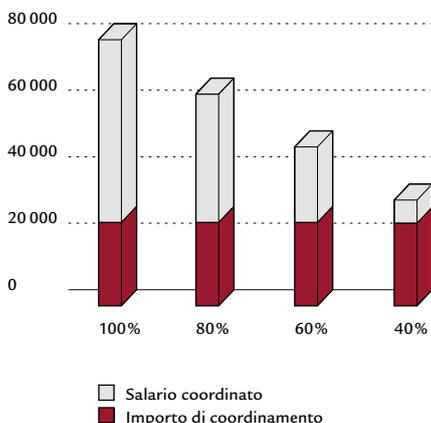


L'importo di coordinamento è un fattore di gender pension gap

Quasi nessuno tra gli occupati si è forse mai posto sul serio il problema dell'importo di coordinamento, malgrado gli effetti tangibili che questo può avere sulla previdenza per la vecchiaia a seconda del profilo reddituale.³² Sarebbero soprattutto le persone occupate a tempo parziale (in maggioranza donne) a beneficiare di una migliore cognizione in materia.

L'importo di coordinamento è una somma che viene dedotta dal salario per il calcolo dei *contributi di risparmio e di rischio* per la previdenza professionale. Lo scopo è evitare che componenti salariali già coperte dall'AVS/AI vengano assicurate due volte; se ciò accadesse, la rendita per la vecchiaia, l'invalidità o i superstiti aumenterebbe sì, ma aumenterebbe anche il costo del lavoro e diminuirebbe il salario netto della persona che lavora. Attualmente l'importo di coordinamento ammonta a 24 885 franchi. Nel caso ad esempio di un salario annuo di 80 000 franchi, ciò comporta che l'importo di legge per il calcolo del capitale di vecchiaia sia di soli 55 115 franchi, il cosiddetto *salario coordinato*.

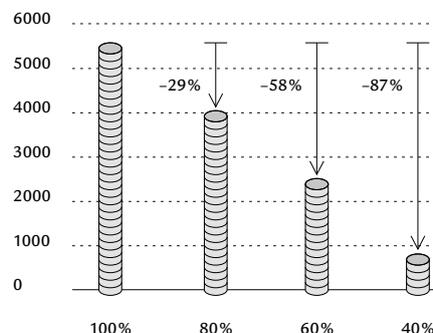
Fig. 30: L'importo di coordinamento LPP è indipendente dal grado di occupazione
Reddito per gradi di occupazione



Fonte: Swiss Life

Fig. 31: Gli accrediti di vecchiaia calano in misura progressiva...

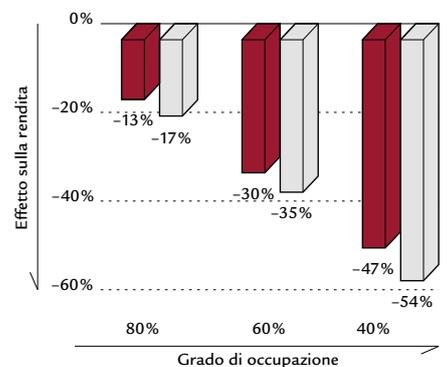
Accredito di vecchiaia con salario al 100% di CHF 80 000, per grado di occupazione



Fonte: Swiss Life

Fig. 32: ... mentre la rendita complessiva da AVS e CP no

Effetto sulla rendita (1° e 2° pilastro, con salario di CHF 80 000) per grado di occupazione, rispetto al tempo pieno



Fonte: Swiss Life

L'importo di coordinamento come da *LPP* è una somma fissa indipendente dal grado di occupazione (fig. 30). Pertanto, una riduzione delle ore lavorate comporta che l'*accredito di vecchiaia* (e dunque la futura rendita da previdenza professionale) ne sia più fortemente penalizzato rispetto al reddito. Riprendendo l'esempio precedente di un salario annuo di 80 000 franchi, la figura 31 illustra le conseguenze per un 40enne. Occorre puntualizzare che l'effetto viene ampiamente mitigato, talora anche più che compensato, se si considera nel calcolo la rendita AVS. Ciò si verifica soprattutto nel caso in cui la persona che riduce il grado di occupazione sia percettore di *accrediti per compiti educativi* dall'AVS. Nel nostro esempio, in caso di riduzione del grado di occupazione la rendita complessiva del primo e secondo pilastro diminuirebbe in misura leggermente meno che

proporzionale, specialmente in presenza di figli sotto i 16 anni che danno diritto agli accrediti per compiti educativi (fig. 32).

Ciononostante, il calo della futura rendita complessiva in caso di riduzione del grado di occupazione è maggiore con l'importo di coordinamento che non senza. Dal momento che sono soprattutto le donne a lavorare a un grado di occupazione ridotto con bassa retribuzione, l'importo di coordinamento LPP contribuisce indirettamente al gender pension gap complessivo. Ribaltando la prospettiva, un importo di coordinamento ridotto diminuirebbe almeno il gender pension gap, garantendo una migliore libertà di scelta finanziaria alle donne nell'età di pensionamento. La disparità tra le rendite della nostra coppia esempio, Tim e Claudia Meier, si ridurrebbe dunque con grado di occupazione medio (cfr. pag. 29) dal 39% (deduzione come da LPP) al 35% (nessuna deduzione) ovvero al 33% (deduzione adeguata al grado di occupazione).

Dal momento che sono soprattutto le donne a lavorare a un grado di occupazione ridotto con bassa retribuzione, l'importo di coordinamento LPP contribuisce indirettamente al gender pension gap complessivo.

Approfondimento: Più rapporti di lavoro, meno rendita

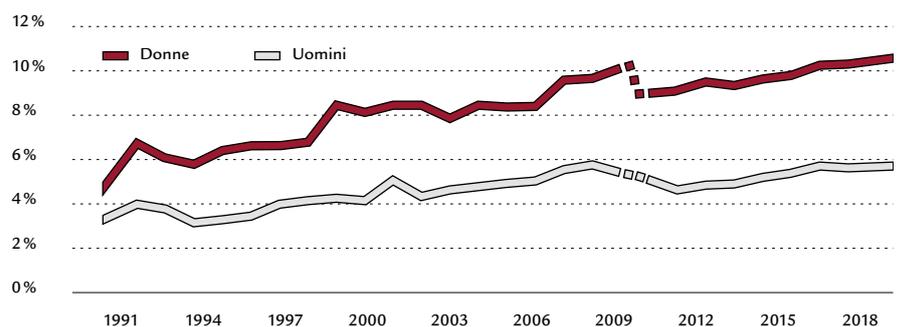
I più colpiti dal meccanismo dell'importo di coordinamento sono gli occupati che intrattengono più rapporti di lavoro simultanei a un grado di occupazione ridotto. Dal momento che nel regime obbligatorio LPP sia la *soglia d'accesso* sia l'importo di coordinamento si applicano separatamente a ciascun rapporto di lavoro, il *salario complessivo coordinato* (e dunque la futura rendita) è nettamente inferiore rispetto al caso in cui si intrattenga un singolo rapporto di lavoro a parità di grado di occupazione. In casi estremi succede che, malgrado un elevato grado di occupazione totale, non si rientra nel regime obbligatorio della previdenza professionale; qualora in tal caso il salario totale superi la soglia d'accesso, è possibile stipulare

un'assicurazione facoltativa presso la *Fondazione istituto collettore LPP*. La Fondazione ha dichiarato che nel 2018 solo 200 persone circa hanno sottoscritto questa polizza. Alcuni regolamenti offrono altresì la possibilità di stipulare un'assicurazione facoltativa presso l'istituzione di previdenza di uno dei datori di lavoro.

Il fenomeno del cosiddetto plurilavoro è in lento ma costante aumento (fig. 33). Il 62% di tutti gli occupati con più rapporti di lavoro è di sesso femminile; ciò corrisponde a più del 10% di plurioccupate. La crescente diffusione del plurilavoro, unitamente all'importo di coordinamento, tende dunque a contribuire al gender pension gap.

Fig. 33: Aumentano le donne con più rapporti lavorativi

Quota di occupati con plurilavoro, per anno e genere; dal 2010 cambia il metodo di rilevazione



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Quando l'importo di coordinamento fu introdotto nel 1985 nell'ambito della LPP, queste considerazioni rimasero in secondo piano; ma la questione è nota da tempo. L'importo di coordinamento LPP ha già visto una prima riduzione nel 2005, insieme alla *soglia d'accesso* prevista dalla stessa legge. Da allora si sono succedute diverse proposte di riforma che prevedevano un ulteriore abbassamento o un'abolizione in toto dell'importo. Anche la più recente proposta di revisione della LPP delle parti sociali (cfr. oltre) prevede un dimezzamento dell'importo.

Ridurre l'importo di coordinamento non è gratis

Ridurre l'importo di coordinamento migliora la previdenza, ma ha un costo.

Una riduzione dell'importo di coordinamento migliora la previdenza per la vecchiaia, l'invalidità e i superstiti di chi lavora part time, ma ha dei costi sia sul versante del dipendente sia su quello del datore di lavoro.

La retribuzione complessiva³³ del dipendente aumenterebbe nella generalità dei casi, poiché la LPP stabilisce che almeno la metà dei contributi salariali (totali) sia versata dal datore di lavoro.³⁴ D'altro canto, la riduzione dell'importo di coordinamento abbassa anche il salario netto del dipendente, a seconda della quota effettivamente sborsata dal datore di lavoro. Per illustrare questo punto, riportiamo nelle figure 34 e 35 l'effetto che avrebbe sul salario netto, per diversi livelli di salario e grado di occupazione, la previsione di legare l'importo di coordinamento al grado di occupazione rispetto al regime LPP. In luogo dell'attuale importo di coordinamento LPP di 24885 franchi, il salario netto calerebbe nella maggioranza dei casi di centinaia di franchi l'anno, a seconda del grado di occupazione e dell'età.

Fig. 34: Una riduzione dell'importo di coordinamento abbassa il salario netto

Riduzione del salario netto con cambio di regime, in CHF/anno

Salario al 100%	50 000	—	—	-498	-249	—
	70 000	—	-725	-498	-249	—
	90 000	—	-747	-498	-249	—
	110 000	-673	-747	-498	-249	—
	130 000	-873	-747	-498	-249	—
		20%	40%	60%	80%	100%
		Grado di occupazione				

Base di calcolo: età 30 anni, accrediti di vecchiaia 7%, premio di rischio 3%; ripartizione equa tra datore di lavoro e dipendente

Fonte: Swiss Life

Fig. 35: Una riduzione dell'importo di coordinamento abbassa il salario netto

Riduzione del salario netto con cambio di regime, in CHF/anno

Salario al 100%	50 000	—	—	-1045	-523	—
	70 000	—	-1522	-1045	-523	—
	90 000	—	-1568	-1045	-523	—
	110 000	-1414	-1568	-1045	-523	—
	130 000	-1834	-1568	-1045	-523	—
		20%	40%	60%	80%	100%
		Grado di occupazione				

Base di calcolo: età 60 anni, accrediti di vecchiaia 18%, premio di rischio 3%; ripartizione equa tra datore di lavoro e dipendente

Fonte: Swiss Life

Per il datore di lavoro la riduzione dell'importo di coordinamento comporta un aumento del costo del lavoro, dal momento che in base alla LPP almeno la metà dei contributi salariali totali (aggiuntivi) è a suo carico. Soprattutto nei settori a bassi salari, dove il costo del lavoro costituisce

una parte notevole dei costi totali e il part time è molto diffuso, ciò può avere un effetto tangibile sui margini di profitto. Per chiarire meglio riportiamo qui di seguito due esempi estremi. Si presume che gli *accrediti di vecchiaia* siano ripartiti equamente tra datore di lavoro e dipendente.

Fig. 36: Margini ridotti di alcuni settori

Rapporto utile netto /costi del personale per settore (solo settori <10%; media 2013–2016 o 2014–2016 per*)



Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

Nell'impresa A (studio legale) lavorano dieci dipendenti a tempo pieno con una retribuzione di 100 000 franchi annui. Sono tutti sulla trentina e versano, insieme al datore di lavoro, *accrediti di vecchiaia* pari al 7% del salario coordinato (e sovraobbligatorio), più un 3% di contributi di rischio. Una riforma dell'importo di coordinamento che passasse dal modello LPP a uno adeguato al grado di occupazione non produrrebbe alcun effetto sul costo del lavoro in questa impresa.

Nell'azienda B (impresa di pulizie) i dieci dipendenti lavorano a tempo parziale (50%) per un salario totale (100%) di 60 000 franchi. Sono tutti vicini alla sessantina e versano, insieme al datore di lavoro, *accrediti di vecchiaia* pari al 18% del salario coordinato, più un 3% di contributi di rischio. Una riforma dell'importo di coordinamento che passasse dal modello LPP a uno adeguato al grado di occupazione parziale provocherebbe un aumento del 4% del costo del lavoro in questa impresa.

Sembra un aumento di poco conto, tanto più che si tratta di un caso estremo e nella realtà le imprese si collocherebbero da qualche parte in mezzo tra i due esempi. Se però si guarda agli indici di redditività dell'UST, emerge che certi settori non riescono a far fronte facilmente a un importo di coordinamento più basso (fig. 36). A seconda del settore e del contesto concorrenziale, ciò potrebbe dar luogo ad aumento dei prezzi, calo della competitività internazionale delle aziende, calo dei salari lordi e/o della domanda di lavoro (o aumento della disoccupazione).³⁵

Certi settori non riescono a far fronte facilmente a un importo di coordinamento più basso.

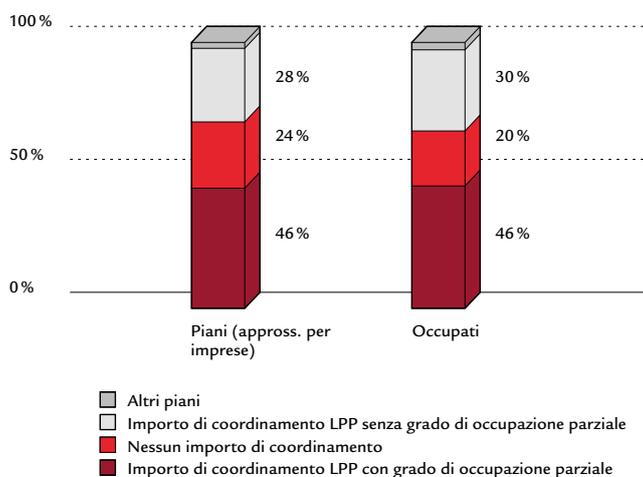
L'importo di coordinamento applicato dalla maggior parte delle PMI è favorevole al part time

Nel dibattito generale sull'importo di coordinamento si tende a dimenticare che il valore fisso previsto dalla LPP non è scolpito nella pietra. Di fatto, le *istituzioni di previdenza* hanno facoltà di offrire *soluzioni sovraobbligatorie* che superano il meccanismo del coordinamento, come fa anche la Fondazione collettiva LPP Swiss Life. Le imprese affiliate possono scegliere se escludere in toto l'importo di coordinamento oppure legarlo al grado di occupazione.

Il 70% delle donne beneficia di un coordinamento favorevole al part time.

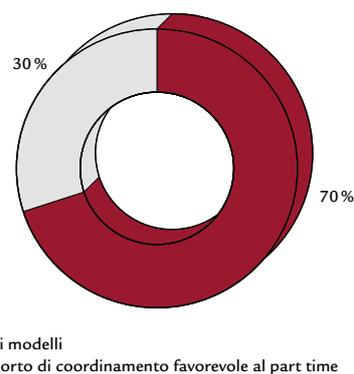
In effetti, sono molte le imprese che esercitano questa opzione (fig. 37). A metà del 2019 le PMI affiliate alla Fondazione collettiva LPP Swiss Life hanno scelto per circa il 70% un *piano di previdenza* che tenga in considerazione il grado di occupazione o escluda in toto l'importo di coordinamento.³⁶ Meno del 30% ha optato per il valore LPP attuale di 24885 franchi. Di conseguenza, il 70% delle donne affiliate alla Fondazione collettiva LPP Swiss Life non risente degli effetti dell'importo di coordinamento fisso come sopra descritti (fig. 38). In altre parole, la maggioranza delle PMI (intenzionalmente o meno) si è adeguata ai mutamenti del mondo del lavoro con grande anticipo sul legislatore. Dal momento che sono le donne a essere maggiormente interessate da questo processo, ciò contribuisce indirettamente a colmare il gender pension gap.

Fig. 37: Le PMI optano per lo più per un importo di coordinamento favorevole al part time
Varianti dell'importo di coordinamento scelte dalle PMI affiliate alla Fondazione collettiva LPP Swiss Life, 2019



Fonte: Swiss Life

Fig. 38: La maggioranza delle donne beneficia di un importo di coordinamento ridotto
Dipendenti assicurate nella Fondazione collettiva LPP Swiss Life (solo PMI)



Fonte: Swiss Life

Grazie all'elevata percentuale di imprese che opta per il coordinamento adeguato al grado di occupazione parziale, questi piani previdenziali sono ampiamente diffusi in quasi tutti i settori, regioni e categorie di occupati. Il modello LPP non è prevalente praticamente in nessuna categoria. Tuttavia, esistono alcune differenze degne di nota. I modelli del coordinamento

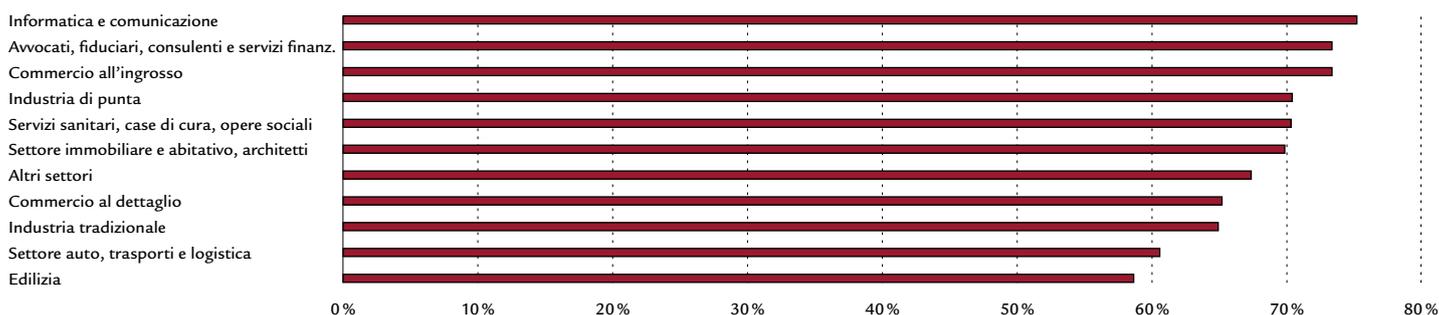
sovrabbondatorio sono adottati meno spesso dalle imprese con salari bassi rispetto alle imprese con salari medi alti; in ciò si rispecchia il fatto che una previdenza professionale meglio strutturata non è gratis, come si è spiegato nei paragrafi precedenti.

Per alcune imprese che operano in settori con margini ristretti ed elevata quota di costi salariali, un coordinamento sovrabbondatorio rappresenta un costo notevole. Di conseguenza si riscontrano differenze piuttosto ovvie tra i vari settori (fig. 39). Gli occupati di settori con potenziale di crescita o solidità finanziaria (informatica, studi legali, servizi finanziari, commercio all'ingrosso, industrie di punta) sono assicurati un po' più sovente con un coordinamento sovrabbondatorio. I settori invece ad alto impiego di personale e con margini più ristretti (edilizia, industria automobilistica o commercio al dettaglio) si collocano tendenzialmente in fondo alla classifica. Ciononostante, è notevole che anche in questi comparti si opti per lo più per il coordinamento favorevole al part time.

Gli occupati di settori con potenziale di crescita o solidità finanziaria (informatica, studi legali, servizi finanziari, industrie di punta) sono assicurati un po' più sovente con un coordinamento sovrabbondatorio.

Fig. 39: Moderate differenze tra settori economici nel coordinamento

Percentuale di occupati delle PMI con modello di coordinamento favorevole al part time



Fonte: Swiss Life

La proposta di riforma della LPP evocata dalle parti sociali ha un impatto modesto sul gender pension gap

Poiché il "compromesso delle parti sociali" prevede di dimezzare l'importo di coordinamento LPP, assume rilievo nel contesto del gender pension gap.

Ai primi di luglio del 2019 l'Unione svizzera degli imprenditori, l'Unione sindacale svizzera e Travail.Suisse hanno presentato una proposta di riforma della previdenza professionale, nota anche come "compromesso delle parti sociali". L'Unione svizzera delle arti e mestieri, che pure rientra nelle parti sociali, non concordava con la proposta e ne ha presentata una alternativa.³⁷ Le riforme proposte mirano in vario modo a stabilizzare il secondo pilastro per ovviare alle grandi sfide dell'invecchiamento demografico e dei bassi tassi d'interesse. Poiché il compromesso delle parti sociali prevede tra l'altro di dimezzare l'importo di coordinamento LPP, le riforme proposte assumono rilievo anche nel contesto del gender pension gap.

La proposta delle parti sociali ha un effetto attenuativo sulla disparità tra le rendite per due ragioni principali: la prima è che una riduzione dell'importo di coordinamento favorirebbe soprattutto gli occupati con salari e

gradi di occupazione più bassi e, come si è visto, questi sono per la maggior parte donne. La seconda è che la riforma prevede una riduzione delle *aliquote di conversione* (e un contestuale adeguamento delle aliquote per gli *accrediti di vecchiaia*). La generazione di transizione (ossia quella che andrebbe in quiescenza subito dopo la riforma) otterrebbe un'integrazione fissa alla rendita a scopo compensativo, variabile a seconda della classe d'età tra 100 e 200 franchi mensili. Si tratterebbe di un importo indipendente dalla storia lavorativa del soggetto, a differenza della quota di rendita da compensare, e sostituire un importo legato al reddito con uno fisso favorirebbe in media più le donne che gli uomini. Dato però che l'integrazione è prevista solo per la generazione di transizione, l'effetto probabilmente si perderà nel lungo periodo.

Per esemplificare l'effetto a lungo termine della riforma proposta sul gender pension gap, si farà nuovamente ricorso alle nostre coppie fittizie (cfr. pag. 29 e segg.).³⁸ Di seguito si presume che i nostri protagonisti abbiano 45 anni al momento dell'entrata in vigore della riforma e non possano dunque più beneficiare dell'integrazione fissa alla rendita poiché non rientrano nella generazione di transizione. Nella tabella seguente è riportato il gender pension gap per coppia e grado di occupazione; vi viene raffrontato il regime attuale da LPP con la riforma proposta. La figura 40 mostra che la riforma restringerebbe lievemente la disparità tra le rendite in tutte le coppie.

Fig. 40: La riforma proposta restringe lievemente il gender pension gap

Gender pension gap per grado di occupazione della donna
Importo di coordinamento come da LPP, età all'entrata in vigore della riforma = 45 anni

	Grado di occupazione basso		Grado di occupazione medio		Grado di occupazione elevato	
	Status quo	Riforma	Status quo	Riforma	Status quo	Riforma
Bernasconi (reddito basso)	-42%	-37%	-35%	-29%	-16%	-14%
Meier (reddito mediano)	-50%	-43%	-39%	-34%	-17%	-15%
Rüegg/Riklin (reddito elevato)	-66%	-61%	-52%	-49%	-21%	-21%

Fonte: Swiss Life

Come già spiegato, a molti assicurati il modello LPP non si applica, ma viene spesso sostituito da un importo di coordinamento adeguato al grado di occupazione. Se si raffronta il regime attuale con quello riformato ammettendo un importo di coordinamento adeguato al grado di occupazione, risulta che per le nostre coppie continua a valere quanto emerso dalla figura 40; in questo caso però il gender pension gap si riduce meno. In conclusione, si può affermare che la riforma proposta avrebbe l'effetto di ridurre la disparità di genere tra le rendite in misura lieve, ma non decisiva.

5

Sintesi e selezione di proposte



Il gender pension gap è una realtà complessa in cui entrano in gioco diversi fattori, il che rende arduo formulare raccomandazioni con validità generale. I risultati del presente studio, tuttavia, indicano che vi sono senz'altro modalità destinate a donne, coppie (con figli), datori di lavoro e legislatore e finalizzate a migliorare la libertà di scelta finanziaria delle pensionate. Di particolare rilievo sono le raccomandazioni per donne, coppie e imprese; provvedimenti e riforme di competenza del legislatore hanno un grande impatto potenziale, ma essendo di natura politica non possono essere oggetto di una valutazione conclusiva nell'ambito del presente studio. In sostanza, qualsiasi soluzione possibile deve far leva su uno o più dei seguenti aspetti:

a) Maggiore partecipazione al mercato del lavoro:

Il gender pension gap diminuisce in genere se le donne sono più presenti sul mercato del lavoro. In questo approccio rientra ad esempio un maggiore grado di occupazione delle donne o un allineamento dell'età di pensionamento femminile a quella maschile.

b) Maggiori accantonamenti previdenziali:

Il gender pension gap diminuisce in genere se le donne, dato un certo reddito, ne mettono da parte una quota maggiore in vista della terza età. In questo approccio rientra ad esempio una riduzione dell'importo di coordinamento o maggiori risparmi nell'ambito del terzo pilastro.

c) Maggiore congruaggio fra i partner:

Il gender pension gap, o i suoi effetti, diminuiscono in presenza di un maggiore equilibrio (finanziario) nelle coppie. Ciò si realizza ad esempio quando l'uomo riduce il grado di occupazione, consentendo alla partner di aumentare il proprio, o quando l'uomo stipula un'assicurazione sulla vita a favore della partner occupata a tempo parziale.



Come possono intervenire donne e coppie?

Le donne e le giovani coppie dovrebbero affrontare il tema della previdenza per la vecchiaia e informarsi sulle eventuali difficoltà correlate ancor prima di fondare una famiglia. Per vivere in piena libertà di scelta occorre operare scelte il più possibile consapevoli e informate. Pianificarle in anticipo consente anche di ridurre il senso di insicurezza e aumentare la tranquillità finanziaria. Il presente studio mostra come ci siano lacune da colmare a livello sociale in questo senso.

Le coppie dovrebbero analizzare gli effetti del grado di occupazione sulla previdenza per la vecchiaia. Un maggiore grado di occupazione porta con sé un miglioramento della sicurezza finanziaria in quasi tutte le fasce di reddito. Le donne devono coinvolgere il partner (o la partner³⁹) in questa pianificazione e portarlo/a a collaborare, anche a livello di ripartizione del grado di occupazione, perché possono esistere altri modelli di reddito adeguati rispetto a quello prevalente, in cui un partner lavora a tempo pieno e l'altro part time.

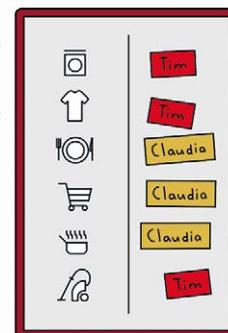




Finché i figli sono piccoli, molte madri non hanno la possibilità o la volontà di aumentare il grado di occupazione, nemmeno quando sono consapevoli delle conseguenze a livello di previdenza per la vecchiaia. Ma quando i figli sono cresciuti, le madri dovrebbero valutare l'opportunità di lavorare a un grado di occupazione maggiore. Soprattutto nell'attuale contesto di bassi tassi d'interesse, gli averi di vecchiaia della previdenza professionale crescono in particolar modo per chi si trova nella fase più tarda della vita lavorativa, perché sono gli anni in cui le aliquote contributive sono più elevate.



Il datore di lavoro assume un ruolo di primo piano nell'ambito della previdenza per la vecchiaia. Pertanto, le donne alla ricerca di un lavoro dovrebbero per quanto possibile considerare, oltre alla retribuzione e alla cultura aziendale, anche la soluzione previdenziale del potenziale datore di lavoro. Soprattutto in caso di part time volontario, dovrebbero appurare il regime del datore di lavoro sull'importo di coordinamento: se quest'ultimo è adeguato al grado di occupazione o è abolito in toto, si tratta di una soluzione più vantaggiosa sotto il profilo previdenziale, anche se il salario netto tende a essere inferiore per via delle deduzioni più consistenti.



È inoltre importante considerare nei calcoli, quando si pianifica la propria previdenza, eventi come separazione, divorzio o decesso del partner⁴⁰, poiché spesso è solo in questi casi che si rende tangibile un eventuale gender pension gap. Oggi una donna su cinque al momento del pensionamento è divorziata, e quelle che sono coniugate restano per lo più prima o poi vedove. Oltre al gender pension gap, le donne (e i loro partner) devono dunque considerare l'elevata probabilità di trascorrere da sole l'ultima parte della vita, e ciò comporta costi più elevati rispetto alla vita di coppia, come si è visto nel presente studio. Il partner può intervenire ad esempio prevedendo tramite testamento che la donna erediti una quota maggiore rispetto alla porzione legittima.

Il risparmio previdenziale individuale, che si tratti di una soluzione 3a o 3b, di un versamento volontario alla cassa pensioni, di una proprietà d'abitazioni o di un conto di risparmio, migliora la sicurezza finanziaria nella terza età. Un'affermazione ovvia, che vale tanto per le donne quanto per gli uomini. Viste le difficoltà supplementari che devono affrontare le donne a livello di previdenza per la vecchiaia, assume particolare importanza per loro il terzo pilastro; ma le pensionate odierne percepiscono un assegno medio assai inferiore agli uomini dal pilastro 3a. E anche le pensionate di domani (che sono le donne attive di oggi) effettuano meno versamenti degli uomini per il pilastro 3a. Il motivo principale è il reddito inferiore⁴¹ e indirettamente il grado di occupazione più basso delle donne. Anche nella previdenza privata, le donne che rinunciano a lavorare per accudire i figli dovrebbero chiamare in causa il partner a compensare le carenze previdenziali risultanti.

I conviventi non godono della stessa copertura previdenziale delle coppie sposate in caso di eventi sopravvenuti, come il divorzio. Se i partner non desiderano sposarsi, si consiglia loro caldamente di adottare misure

previdenziali integrative, per esempio stipulando un contratto di concubinato. Molte istituzioni di previdenza offrono nel secondo pilastro soluzioni facoltative per prestazioni in caso di decesso del convivente, a condizione di registrare il convivente come tale presso l'istituzione. Se data, questa opportunità dovrebbe senz'altro essere sfruttata.

In generale, donne e coppie dovrebbero richiedere una consulenza specializzata, data la complessità del tema e la varietà delle situazioni individuali. Un esperto sarà in grado di indicare ulteriori strategie e insidie oltre a quelle qui citate nonché di applicarle al caso concreto. Già le scelte effettuate in giovane età, come quella di fondare una famiglia e ridurre contestualmente il grado di occupazione, hanno un notevole impatto sulla previdenza per la vecchiaia. Anche se il pensionamento appare un evento lontano e astratto, vale senz'altro la pena avere presenti fin da subito le conseguenze del proprio modello di vita e le opzioni a disposizione.



Come può intervenire il datore di lavoro?

Anche il datore di lavoro può contribuire a ridurre il gender pension gap e ovviare alle lacune previdenziali delle donne. Ad esempio, può applicare un regime adeguato all'importo di coordinamento del tempo parziale. Poiché le donne assumono un'importanza crescente sul mercato del lavoro, una riduzione del gender pension gap può senz'altro fornire un vantaggio competitivo nell'attrarre personale qualificato femminile.

Il datore di lavoro può anche intervenire adottando il part time, orari flessibili o lavoro da casa per uomini e donne, e modificando la cultura aziendale di conseguenza. Se i padri lavorano a tempo parziale, è più facile per le madri aumentare il proprio grado di occupazione. E questo viene anche incontro ai desideri di molti giovani padri. Un maggior ricorso in particolare a quadri a tempo parziale potrebbe contribuire a colmare il gender pension gap nel lungo periodo. Ciò da un lato consentirebbe alle donne di occupare più posizioni di quadro (e quindi guadagnare di più) rispetto a oggi, dall'altro indurrebbe alcuni uomini a ridurre il proprio grado di occupazione a favore di quello della partner.



Come può intervenire la politica?

Anche la politica può intervenire con provvedimenti e riforme per colmare il gender pension gap. Come già chiarito, quelle di seguito espresse non vanno intese come raccomandazioni, ma come un breve elenco non esaustivo di possibili misure senza alcuna pretesa di definitività. Dati i costi e gli effetti collaterali per certi versi notevoli di tali interventi, la scelta pro o contro deve essere assunta in ultima analisi a livello politico.

Abbattere l'importo di coordinamento LPP o legarlo al grado di occupazione tenderebbe a ridurre il gender pension gap. Per molte imprese questa è già una realtà quotidiana; tuttavia, sussiste un certo rischio che l'iniziativa comporti aggravii aggiuntivi per i settori a bassi salari, come un aumento della disoccupazione o un calo dei salari netti.

L'età di pensionamento ordinaria femminile (64 anni), essendo inferiore di un anno a quella maschile, fa sì che le donne accumulino capitali di vecchiaia per il secondo pilastro (di norma almeno il 18% del salario annuo) per un anno in meno. Un'equiparazione dell'età di pensionamento femminile a quella maschile potrebbe ovviare a questa differenza e di conseguenza ridurre il gender pension gap.

Anche i provvedimenti volti ad aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro contribuiscono indirettamente a colmare il gender pension gap. Tra questi rientrano la programmata abolizione della penalizzazione fiscale del matrimonio e un incentivo statale più forte all'assistenza esterna ai figli, con lo scopo di aumentarne l'offerta o diminuirne i costi. Incentivare finanziariamente gli asili nido, le scuole a tempo pieno o altre forme di assistenza, tuttavia, ha un prezzo e va a svantaggio di quelle famiglie che non vogliono farne uso, ma sono costrette a finanziarli tramite le imposte.



- ¹ Fluder, R. et al. (2016): Gender Pension Gap in der Schweiz, Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten; [Berna: UFAS]. Aspetti della sicurezza sociale. Numero del rapporto 12/16. La popolazione della figura 2 è costituita da pensionati AVS (uomini e donne) tra i 64-65 e i 75 anni; ne consegue che nel calcolo della media confluiscono anche soggetti senza rendita né liquidazioni in capitale del secondo e terzo pilastro. Ciò è cruciale soprattutto per quanto concerne il secondo pilastro, dove le donne una volta si trovavano più spesso degli uomini a non essere assicurate. Il limite superiore dei 75 anni d'età è dovuto alla (mancata) disponibilità di dati sugli ultra 75enni. Ai fini del calcolo, le liquidazioni in capitale del secondo e terzo pilastro (o del pilastro 3a) sono state convertite in rendite a seconda dell'anno di pensionamento con un'aliquota compresa fra il 7,2% e il 6,85%.
- ² Il differenziale di genere delle rendite complessive versate è passato dal 66% al 62%, quello della liquidazione media in capitale dal 56% al 55%, quello delle liquidazioni in capitale complessive dal 71% al 68%.
- ³ Il calcolo si basa su una popolazione tra 6 800 (2005) e 12 000 (2019) pensionati del secondo pilastro di entrambi i generi del portafoglio globale di Swiss Life.
- ⁴ Ai fini dell'interpretazione dei risultati occorre tener presente quanto segue: innanzitutto i nostri dati si riferiscono solo alle rendite di vecchiaia; la figura 2 invece, ad esempio, considera anche le rendite per coniugi e le liquidazioni in capitale. Perciò è teoricamente possibile che le disparità di genere, per quanto concerne la percentuale di liquidazioni in capitale, siano cambiate nel tempo, il che influenzerebbe l'andamento riportato in figura 6. In secondo luogo, i nostri dati comprendono solo soggetti con riscossione della rendita da secondo pilastro, mentre nella figura 2 sono riportati tutti i beneficiari AVS. I nostri dati, pertanto, non riportano eventuali variazioni del differenziale di genere riferito alla quota di soggetti assicurati con il secondo pilastro. In terzo luogo, è teoricamente possibile che la composizione dei settori economici di cui fanno parte i nostri clienti abbia avuto un'evoluzione diversa rispetto all'economia generale. Sulla base di tali considerazioni, occorre guardare solo al gap tendenziale di genere e non a quello assoluto nell'interpretazione dei dati. Ci sentiamo tuttavia di affermare, sulla base della chiarezza del trend nei nostri dati, delle dimensioni della nostra banca dati e di altri indicatori, che la figura 6 è un'approssimazione affidabile della tendenza a livello nazionale.
- ⁵ Per ragioni in parte assimilabili a quelle di cui alla nota 4, anche la figura 7 è da considerarsi un indicatore approssimativo. La chiarezza del trend, tuttavia, dovrebbe anche qui rendere robusta la conclusione che emerge.
- ⁶ Il calcolo si basa per ciascuna barra su un numero minimo di 10 500 fino a un massimo di 27 000 soggetti.
- ⁷ Ufficio federale di statistica (2017): Familien in der Schweiz – statistischer Bericht 2017.
- ⁸ Ovviamente una lacuna previdenziale comporta di rado la necessità di ricorrere a prestazioni complementari. Possono pertanto presentarsi notevoli lacune previdenziali (soprattutto in presenza di un tenore di vita relativamente elevato) senza che a ciò si accompagni la necessità o la possibilità di ricorrere a PC.
- ⁹ Gli uomini si trovano ad aver bisogno di cure per periodi meno frequenti e meno prolungati rispetto alle donne, anche perché di norma hanno una partner più giovane che può accollarsi in parte l'assistenza domiciliare. Ma qualora in seguito sia la donna ad avere problemi di salute, spesso non c'è più nessuno a occuparsi di lei per evitare o differire il suo ricovero in casa di cura.
- ¹⁰ Con questo metodo si calcolerebbe la media considerando solo gli stati civili interessati in modo tangibile dal gender pension gap (celibi / nubili, vedovi, divorziati).
- ¹¹ Con questo metodo si assumerebbe per quell'80% di coniugati che mettono in comune il reddito dell'economia domestica un gap ipotetico dello 0% invece di uno scarso 50% (fig. 8), calcolando poi la media sulla totalità degli stati civili.
- ¹² Questa prospettiva manca inoltre di considerare quelle coppie sposate che non si separano esclusivamente per ragioni di natura finanziaria. Per queste situazioni non si può invocare l'argomento che il gender pension gap non ha conseguenze reali perché queste coppie costituiscono un'unità economica.
- ¹³ Nella letteratura specializzata internazionale si assume che un'economia domestica composta da una coppia necessiti, a parità di tenore di vita, di una volta e mezza il reddito di un'economia domestica composta da una sola persona; si tratta del cosiddetto "reddito equivalente" utilizzato nella scala OCSE. Nel caso in esame il calcolo viene effettuato al contrario, partendo da un'economia domestica composta da una coppia per arrivare a una composta da una sola persona. Il risultato è che un'economia domestica composta da una sola persona necessita di un reddito pari a due terzi di quello di un'economia domestica composta da una coppia per mantenere il proprio tenore di vita. La scala di equivalenza dell'OCSE rappresenta un valore per molti versi teorico: nella realtà sono le situazioni individuali a fare la differenza. Tuttavia, per gli scopi del presente studio essa rappresenta un prezioso indice di riferimento.
- ¹⁴ Wanner, P. (2012): La situation économique des veuves et des veufs; [Berna: UFAS]. Aspetti della sicurezza sociale. Numero del rapporto 5/12.
- ¹⁵ È probabile che in futuro lo stato civile dia sempre meno indicazioni sulla struttura di economia domestica. Infatti single, divorziati e vedovi convivranno sempre più con altri soggetti di questi stati civili.
- ¹⁶ Per questo scenario e i successivi si sono usati come parametro di riferimento i dati dell'UST (rilevazione degli occupati e della struttura dei salari nonché Salarium, calcolatrice statistica dei salari).
- ¹⁷ Per semplificare l'esempio e non gravarlo di ulteriori ipotesi, sono compresi nel calcolo soltanto i primi due pilastri. Ciò tuttavia non significa che il terzo pilastro sia insignificante ai fini del tema in questione: dal momento che anche l'importo del terzo pilastro è strettamente legato al reddito (e dunque al grado di occupazione), comprenderlo nel calcolo avrebbe tendenzialmente l'effetto di allargare il gender pension gap.
- ¹⁸ Per semplicità si presume che Tim non effettui versamenti volontari alla cassa pensioni per compensare la perdita e che Claudia versi l'intero ammontare così ottenuto alla sua personale cassa pensioni. Non vengono considerati eventuali altri meccanismi compensativi che si possono presentare in caso di divorzio, poiché mancano parametri statistici di riferimento allo scopo. Ad esempio, il tribunale spesso assegna un cosiddetto contributo di mantenimento per la previdenza alla parte responsabile della cura dei figli che non può lavorare a tempo pieno. Malgrado sia di base previsto che tali somme vengano impiegate per la previdenza per la vecchiaia, non sussiste un obbligo in tal senso. È impossibile appurare, sulla base dei dati esistenti, l'efficacia reale del contributo di mantenimento per la previdenza nel ridurre il gender pension gap in caso di divorzio.

- ¹⁹ Un aumento del grado di occupazione che si colloca leggermente al di sopra della media svizzera. Nella maggioranza delle classi d'età, stando ai dati dell'UST, le divorziate lavorano in media 15 punti percentuali in più circa delle occupate coniugate e circa altrettanto in meno rispetto ai divorziati maschi.
- ²⁰ Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.
- ²¹ Kopp, D. (2017): Verstärkt Teilzeitarbeit die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? KOF Centro di ricerca congiunturale del PF di Zurigo.
- ²² Tra i possibili fattori rientrano la sottoccupazione (quando cioè la persona desidera lavorare di più ma non trova un posto che glielo permetta), che interessa assai più spesso le donne rispetto agli uomini, o l'assistenza ai genitori o ai suoceri anziani, più spesso a carico delle donne.
- ²³ Per ovviare a eventuali distorsioni nell'ambito di un'indagine di questo tipo, abbiamo ponderato i risultati a posteriori sulla base di dati dell'UST.
- ²⁴ Si tratta di differenze statisticamente significative, ma non notevoli. Famiglia e figli rivestono somma importanza anche per la stragrande maggioranza dei padri, ma per le madri ciò vale più spesso.
- ²⁵ La differenza permane tuttavia anche se si considerano il grado di istruzione, l'importanza per l'individuo di determinati aspetti della vita (lavoro, figli) oppure l'età.
- ²⁶ Il 59% delle coppie sposate in cui entrambi i coniugi sono titolari di una rendita di vecchiaia dell'AVS ha percepito nel 2017, secondo l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali, la rendita con limite massimo, il 91% ha percepito almeno 3 001 franchi (laddove la rendita massima ammonta a 3 525 franchi).
- ²⁷ Bonoli, G. et al. (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Université de Lausanne & Haute école de travail social Genève.
- ²⁸ Hofmann, S. (2016): Teilzeitarbeit und Rente: Genau hinschauen lohnt sich. Die Volkswirtschaft 8-9/2016.
- ²⁹ Cfr. Jeanrenaud, C. & Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel, e Stern, S. et al. (2018): Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit: Was sich Eltern wünschen. INFRAS.
- ³⁰ Bütler, M. (2007): Arbeiten lohnt sich nicht – ein zweites Kind noch weniger. Zum Einfluss einkommensabhängiger Tarife in der Kinderbetreuung, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, 8(1), 1-19, 2007.
- ³¹ Cfr. ad esempio Walker, P. et al. (2019): Auswirkungen einer Individualbesteuerung – Vergleich verschiedener Steuersysteme in der Schweiz. Ecoplan.
- ³² L'importo di coordinamento influenza anche altre prestazioni previdenziali, come quelle in caso di invalidità o di decesso. Si tratta tuttavia di aspetti che, per quanto importanti, esulano dagli scopi del presente studio.
- ³³ Salario lordo più contributi salariali del datore di lavoro versati all'istituzione di previdenza.
- ³⁴ È anche possibile che il datore di lavoro trasferisca la sua quota sul dipendente (ad esempio in forma di una riduzione degli aumenti futuri sul salario lordo) o che si faccia carico della quota del dipendente per più della metà del suo ammontare.
- ³⁵ Gli effetti sul mercato del lavoro di una variazione dell'importo di coordinamento e degli accrediti di vecchiaia sono stati oggetto di una simulazione nel contesto della riforma "Previdenza per la vecchiaia 2020", poi respinta. Per saperne di più: Müller, A. et al. (2014): Reform der Altersvorsorge 2020: Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne und Arbeitskosten. Ufficio federale delle assicurazioni sociali (UFAS)/Ecoplan.
- ³⁶ La figura 37 è basata su circa 38 000 piani previdenziali e 244 000 occupati.
- ³⁷ Cfr. <https://www.arbeitgeber.ch/it/category/politica-sociale/>, <http://www.sgv-usam.ch/events/medienkonferenzen>
- ³⁸ I calcoli sono effettuati sulla base della proposta originaria dei primi di luglio 2019.
- ³⁹ Nel presente studio si fa sempre riferimento a coppie eterosessuali, ma i risultati sono ampiamente applicabili anche a coppie omosessuali.
- ⁴⁰ Si fa presente che molte correlazioni delineate nel presente studio si applicano alla previdenza non solo per la vecchiaia, ma anche per i casi d'invalidità e decesso. Ad esempio, l'ammontare di una rendita d'invalidità da previdenza professionale è pure esso legato (in modo diretto o indiretto, a seconda dei modelli) al reddito e quindi al grado di occupazione.
- ⁴¹ Schüpbach, J., Gachet, E. & Mendelin, T. (2019): Mind the Gap: Teilzeit, Auszeit, Vorsorgelücke, Credit Suisse.
- ⁴² Alcune delle definizioni riportate sono riprese dal glossario dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Questi e altri termini sono consultabili all'indirizzo <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home/glossar.html>.

Accreditati di vecchiaia: ⁴² importi accreditati annualmente sull' avere di vecchiaia, corrispondenti di norma a una percentuale del salario annuo coordinato e variabili in funzione dell'età dell'assicurato.

Accreditati per compiti assistenziali: reddito figurativo, accreditato in sede di determinazione della rendita AVS, per ciascun anno in cui si assistono parenti stretti che percepiscono un assegno per grandi invalidi, di grado medio o elevato, da AVS, AI, AINF o assicurazione militare. È pari al triplo della rendita minima AVS, attualmente dunque ammonta a 42 660 franchi annui.

Accreditati per compiti educativi: reddito figurativo, accreditato in sede di calcolo della rendita AVS, per ciascun anno in cui si sono avuti figli minori di 16 anni. È pari al triplo della rendita minima AVS, attualmente dunque ammonta a 42 660 franchi annui.

Aliquota di conversione: tasso in base al quale, all'età di pensionamento, dall' avere di vecchiaia si calcola la rendita vitalizia annuale di vecchiaia.

Avere di vecchiaia/Avere presso la cassa pensioni : patrimonio depositato presso un'istituzione di previdenza che serve a finanziare prestazioni previdenziali future. L' avere di vecchiaia comprende le prestazioni di libero passaggio, gli accrediti di vecchiaia e i contributi volontari (comprensivi di interessi).

Conguaglio della previdenza professionale: in caso di divorzio i diritti del secondo pilastro maturati nel corso del matrimonio vengono ripartiti in egual misura tra i coniugi. In questo modo viene tutelato il coniuge che, a causa del matrimonio, ha rinunciato in tutto o in parte a lavorare e quindi ad accumulare un capitale di vecchiaia.

Contratto di concubinato: contratto che regola la vita in comune di una coppia convivente, ad esempio la situazione abitativa o la ripartizione delle spese dell'economia domestica. Possono esservi ricomprese anche clausole per il caso di separazione.

Contributi di risparmio e di rischio: i contributi di risparmio servono a finanziare le future prestazioni di vecchiaia, i contributi di rischio ad assicurare contro decesso e invalidità.

Contributo di mantenimento per la previdenza: il contributo di mantenimento per la previdenza serve a compensare eventuali lacune previdenziali che sorgano dopo il divorzio. Si applica soprattutto quando uno degli ex coniugi non può lavorare a tempo pieno nemmeno dopo il divorzio perché deve dedicarsi ai figli. Di norma viene erogato sotto forma di prestazione pecuniaria periodica.

Convivenza: si definisce così l'unione eterosessuale od omosessuale di due soggetti in assenza di matrimonio che convivono.

Equivalente a tempo pieno: somma dei posti a tempo pieno e di quelli a tempo parziale convertiti in tempo pieno. Un part time al 50%, ad esempio, vale 0,5 equivalenti a tempo pieno.

Fondazione istituto collettore LPP: funge da bacino di raccolta e rete di sicurezza del secondo pilastro. È l'unico istituto previdenziale ad accettare qualunque datore di lavoro e individuo in presenza dei requisiti di legge, ma garantisce solo le prestazioni minime LPP.

Importo di coordinamento: importo dedotto dalla retribuzione ai fini del calcolo dei contributi di risparmio e di rischio per la previdenza professionale. L'importo di coordinamento di legge è attualmente pari a 24 885 franchi.

Istituzioni di previdenza: spesso denominate casse pensioni.

LPP: Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità. Fissa, tra l'altro, gli standard minimi di previdenza professionale a cui le istituzioni di previdenza devono conformarsi.

Mediana: una variante del valore medio. Separa la metà superiore da quella inferiore di un insieme di valori.

Penalizzazione fiscale del matrimonio: le coppie con doppio reddito subiscono spesso un prelievo fiscale maggiore se sono sposate rispetto a una situazione di convivenza, perché i redditi dei coniugi vengono sommati. Il meccanismo è tipicamente dovuto a una maggiore progressione fiscale. Per le coppie sposate esiste un meccanismo di adeguamento della progressione, che però non basta a compensare l'effetto del doppio reddito.

Piano di previdenza: prestazioni stabilite da un regolamento di previdenza (rendite, liquidazioni in capitale, prestazioni di rischio) e la relativa disciplina di finanziamento (ad esempio ammontare degli accrediti di vecchiaia o tipo e ammontare dell'importo di coordinamento). Le istituzioni di previdenza di norma propongono più soluzioni.

Prestazioni complementari: qualora le rendite di vecchiaia siano insufficienti per la sussistenza, a certe condizioni matura il diritto alle prestazioni complementari.

Prestazioni di vecchiaia: complesso delle rendite e delle liquidazioni in capitale erogate dai tre pilastri del sistema previdenziale svizzero una volta raggiunta l'età del pensionamento.

Progressione fiscale: meccanismo fiscale che porta ad aumentare il carico fiscale in maniera più che proporzionale all'aumentare del reddito.

Reddito equivalente: metodo di raffronto, a parità di reddito, del tenore di vita delle economie domestiche con diverso numero di componenti. In particolare occorre considerare che le spese fisse pro capite diminuiscono all'aumentare del numero dei membri dell'economia domestica.

Regime matrimoniale: il regime matrimoniale regola la proprietà dei beni tra coniugi nel corso del matrimonio e la ripartizione del patrimonio e dei debiti in caso di divorzio o decesso.

Regime obbligatorio/sovraobbligatorio: le prestazioni minime definite dalla LPP per vecchiaia, decesso e invalidità sono denominate regime obbligatorio, quelle eccedenti sono denominate regime sovraobbligatorio.

Rendite per vedove o vedovi/per coniugi: le rendite per vedove o vedovi vengono versate a determinate condizioni al partner superstite (coniuge, partner registrato e, dietro possesso di particolari requisiti, anche ex coniuge). Le rendite per vedove o vedovi e per coniugi della previdenza professionale possono essere erogate, a seconda del regolamento dell'istituzione di previdenza, anche al convivente superstite, dietro possesso di particolari requisiti.

Ripartizione del reddito/Splitting: in sede di calcolo della rendita AVS, il reddito realizzato dai coniugi nel corso del matrimonio (più gli

accrediti per compiti educativi e assistenziali) viene sommato e diviso a metà tra gli stessi. Lo splitting si applica quando entrambi i coniugi percepiscono una rendita, in caso di divorzio o qualora il coniuge superstite maturi il diritto a una rendita di vecchiaia.

Salario coordinato: parte del salario assicurata obbligatoriamente nel secondo pilastro una volta superata la soglia d'accesso. Corrisponde al salario determinante al netto dell'importo di coordinamento.

Sistema dei tre pilastri: la previdenza per la vecchiaia in Svizzera si fonda su tre pilastri. Il primo pilastro è costituito dall'AVS (assicurazione per la vecchiaia e i superstiti) e dalle prestazioni complementari. Serve a garantire la sussistenza. La previdenza professionale per la vecchiaia fa parte del secondo pilastro. Unitamente alle prestazioni del primo pilastro, serve a garantire il mantenimento del tenore di vita abituale. Il terzo pilastro è suddiviso in previdenza vincolata (3a) e libera (3b) e serve a coprire le ulteriori esigenze.

Soglia d'accesso: retribuzione minima annua prevista in un rapporto di lavoro perché si applichi l'obbligo di assicurazione LPP. È fissata attualmente a 21 330 franchi.

Supplemento di vedovanza: integrazione del 20% alla rendita AVS per i pensionati vedovi. L'importo comprendente la rendita e il supplemento non può eccedere la rendita massima AVS.

Tetto massimo: nell'AVS le rendite dei singoli coniugi vengono decurtate se la somma complessiva supera il 150% della rendita massima AVS.



SwissLife

