

# Gender pension gap

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

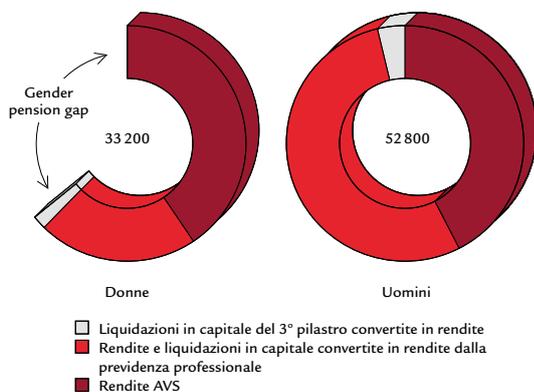
Riepilogo dei più importanti risultati dello studio  
La versione integrale è disponibile su [www.swisslife.ch/gpg](http://www.swisslife.ch/gpg)

### Entità, cause e tendenze

- Considerando tutti e tre i pilastri, la rendita percepita oggi dalle donne ammonta solo ai due terzi di quella degli uomini.
- Il tema è complesso e deve essere interpretato in maniera differenziata. I motivi sono soprattutto le diverse storie lavorative e gli elementi di sistema come l'importo di coordinamento.
- La crescente presenza delle donne sul mercato del lavoro, la diminuzione delle differenze salariali e gli adeguamenti legislativi determinano una lenta ma costante riduzione del gender pension gap, sebbene non la sua totale scomparsa.

### Il gender pension gap è pari a un terzo

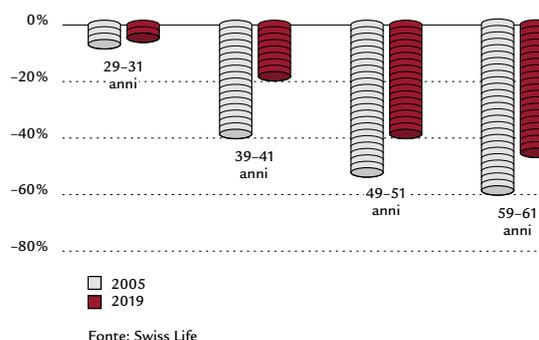
Rendite medie in CHF, 2012



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

### La disparità dovrebbe ridursi ancora, ma senza annullarsi

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

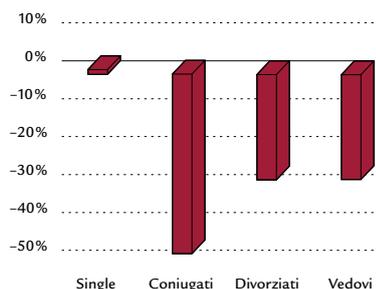


### Gender pension gap (non) è sinonimo di lacune previdenziali

- Il gender pension gap è massimo per le coppie sposate, ma spesso in tale condizione viene percepito meno.
- Oggi sono soprattutto le pensionate divorziate a dover ricorrere a prestazioni complementari e questo ci dice che sono i soggetti più vulnerabili. Si può tuttavia ipotizzare un certo miglioramento a livello di secondo pilastro, grazie all'introduzione del conguaglio della previdenza professionale risalente al 2000.
- Negli ultimi anni il numero di coppie conviventi con figli è fortemente aumentato, una forma di economia domestica che non gode della stessa copertura previdenziale del matrimonio.
- Le donne vivono più a lungo, pertanto gli averi di risparmio devono durare di più e spesso occorre sostenere costi ragguardevoli per vivere da sole o in casa di cura.

## Gender pension gap importante per stato civile

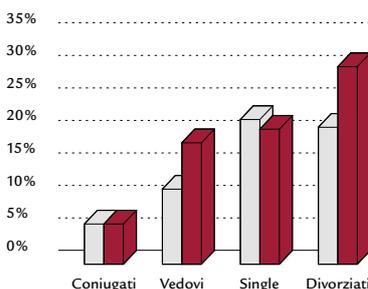
Gender pension gap per stato civile, 2012



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

## Quota di PC ridotta tra le coniugate, elevata tra le divorziate

Quota di ricorso alle PC tra i percettori di AVS, 2018

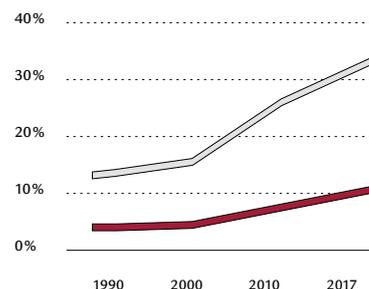


■ Donne  
□ Uomini

Fonte: Ufficio federale delle assicurazioni sociali, Swiss Life

## Le convivenze sono in aumento tra i genitori

Quota di economie domestiche composte da coppie non sposate con figli, per età



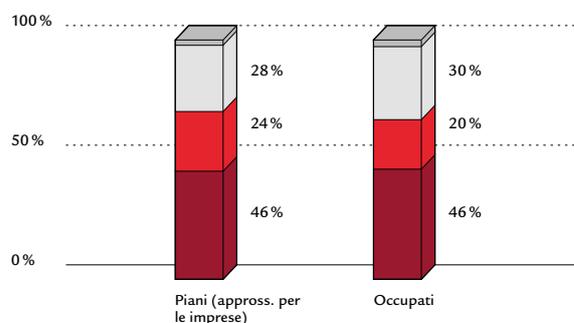
□ 25-39 anni  
■ 40-54 anni  
Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

## L'importo di coordinamento

- Un importo di coordinamento più basso riduce il gender pension gap. Questa misura tuttavia non è gratis, ma riduce il salario netto e aumenta i costi del lavoro.
- Già oggi istituzioni di previdenza e datori di lavoro possono proporre modelli favorevoli al part time, rinunciando del tutto all'importo di coordinamento o legandolo al grado di occupazione.
- La maggioranza delle PMI affiliate a Swiss Life lo fa già e il 70% delle dipendenti beneficia di un importo di coordinamento favorevole al part time.

## 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

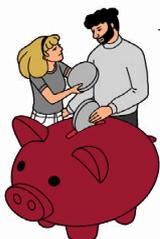


□ Altri piani  
□ Importo di coordinamento LPP senza grado di occupazione parziale  
■ Nessun importo di coordinamento  
■ Importo di coordinamento LPP con grado di occupazione parziale

Fonte: Swiss Life

## Possibili soluzioni

- Confrontarsi per tempo con l'argomento.
- La tematica è complessa e la soluzione ideale è diversa per ciascuno: per questo è consigliabile chiedere sin da giovani l'assistenza di un esperto.
- Quando si decide il grado di occupazione parziale, ad es. per formare una famiglia, sarebbe necessario tenere conto anche della previdenza per la vecchiaia.
- Pensare alla previdenza individuale aggiuntiva per se stessi o per il partner.
- Le coppie conviventi (in particolare se i gradi di occupazione sono diversi) dovrebbero tutelarsi vicendevolmente con uno specifico contratto.



- Verificare la soluzione previdenziale del datore di lavoro: quale importo di coordinamento viene applicato?
- I datori di lavoro dovrebbero riflettere sull'importo di coordinamento: forse può essere il caso di rinunciare o di legare la deduzione al grado di occupazione.
- Ove possibile e praticabile, i datori di lavoro dovrebbero promuovere le posizioni (dirigenziali) a tempo parziale e orari di lavoro flessibili.



La versione integrale è disponibile su [www.swisslife.ch/gpg](http://www.swisslife.ch/gpg)  
Il vostro consulente resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.



Swiss Life SA, General-Guisan-Quai 40,  
Casella postale, 8022 Zurigo, telefono 043 284 33 11  
[www.swisslife.ch](http://www.swisslife.ch)

