

Gender pension gap

Lacune previdenziali e donne: miti, realtà e possibili risposte

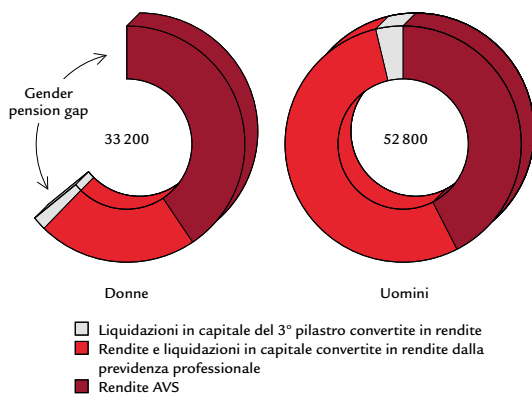
Riepilogo dei più importanti risultati dello studio
La versione integrale è disponibile su www.swisslife.ch/gpg

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

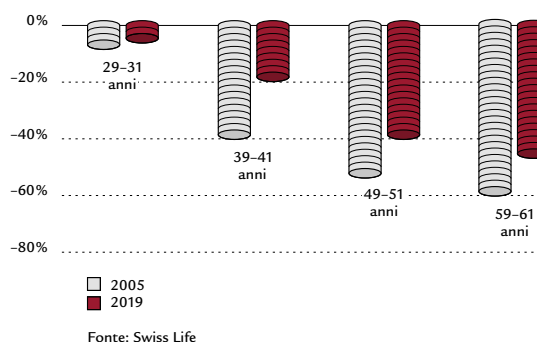
Rendite medie in CHF, 2012



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

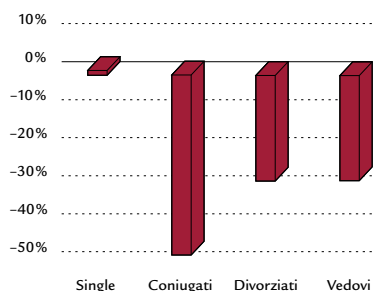


Gender pension gap (non) è sinonimo di lacune previdenziali

- 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

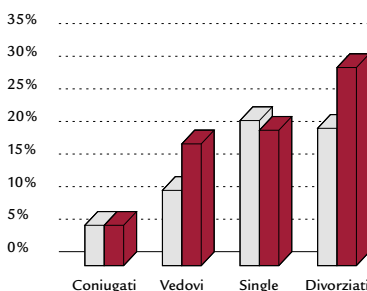
Gender pension gap per stato civile, 2012



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

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

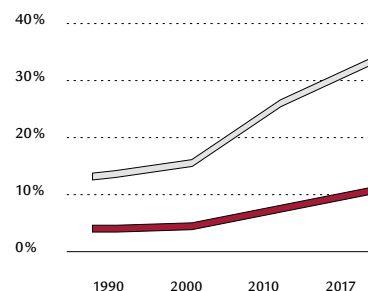
Quota di ricorso alle PC tra i percettori di AVS, 2018



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



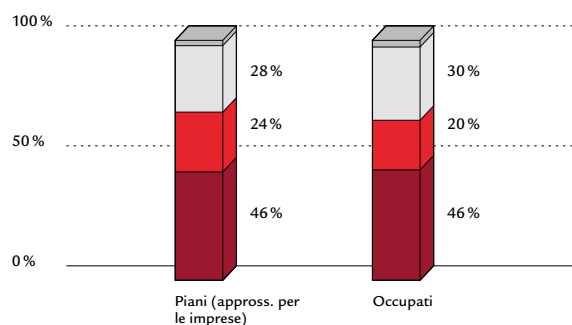
Fonte: Ufficio federale di statistica, Swiss Life

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

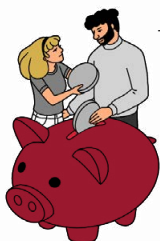
Varianti dell'importo di coordinamento scelte dalle PMI affiliate alla Fondazione collettiva LPP Swiss Life, 2019



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
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

