



**EQUALITY.CH**

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG  
Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE  
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

## **Disuguaglianze di genere nella previdenza professionale svizzera e possibili misure**

### **Parere giuridico**

**A cura di: Dott. iur. Stéphanie Perrenoud e Prof. Dott. iur. Marc Hürzeler**

Il parere giuridico è consultabile nella sua forma integrale in francese e in tedesco. In italiano è disponibile unicamente il preambolo della CSP e il comunicato stampa.

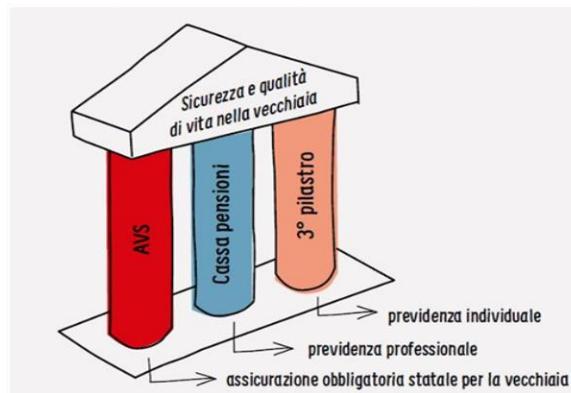
Berna, 9 dicembre 2021

## Preambolo

L'uguaglianza di genere sancita dalla Costituzione non è ancora realizzata nella previdenza professionale e in alcune parti del diritto delle assicurazioni sociali. Il divario tra le rendite pensionistiche di donne e uomini – il cosiddetto *Gender Pension Gap* – indica che soprattutto per quanto concerne il secondo pilastro vi sono delle disuguaglianze di genere strutturali.

In questo contesto, la Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP) ha commissionato nel 2020 un parere giuridico alla Dott. iur. Stéphanie Perrenoud (Università di Neuchâtel) e al Prof. Dott. iur. Marc Hürzeler (Università di Lucerna).

### Approfondimento: la previdenza per la vecchiaia svizzera



La **previdenza per la vecchiaia svizzera** si basa su tre pilastri: la previdenza statale (1° pilastro: AVS), la previdenza professionale (2° pilastro: cassa pensioni) e la previdenza privata (3° pilastro: previdenza individuale). I tre pilastri hanno compiti diversi e sono anche disciplinati in modo differente.

**Fonte:** Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente link: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home.html>

## I. Contenuto del parere giuridico

L'approfondito parere giuridico – disponibile integralmente in francese e in tedesco – affronta le disuguaglianze di genere nel sistema pensionistico svizzero (capitoli III.1 e III.2) ed esamina le loro cause strutturali (capitolo III.3).

Il mandato affidato all'autrice e all'autore del parere giuridico richiedeva di identificare le misure necessarie per eliminare le disuguaglianze di genere (capitolo III.4) e di indicare le possibili opzioni di intervento all'interno del sistema della previdenza professionale (capitolo IV).

Allo stesso tempo, il parere giuridico si occupa nel capitolo IV di questioni giuridiche a cui sono ripetutamente confrontati gli uffici per l'uguaglianza, come ad esempio:

- Esiste un diritto per le donne di continuare a lavorare dopo i 64 anni, a fronte di un'età di pensionamento egualitaria di 65 anni basata sulla legge federale sulla parità dei sessi?
- Come si valutano le diverse aliquote di conversione (AC) nella previdenza professionale in base al sesso, tenendo conto della parità di genere?

Anche l'attuale giurisprudenza del Tribunale federale in merito al contributo di mantenimento a seguito del divorzio e al suo impatto sul 2° pilastro è stata analizzata dall'autrice e dell'autore (capitolo V).

Il parere giuridico è completato da un «Executive Summary» che riassume i risultati più importanti dell'analisi (capitolo VI).

### Approfondimento: sicurezza sociale

**In Svizzera esiste una vasta offerta di assicurazioni sociali che offre alle persone che ci vivono e ci lavorano e ai loro familiari un'ampia protezione contro i rischi di cui non possono fronteggiare da soli le conseguenze finanziarie.**

Il sistema svizzero di sicurezza sociale comprende cinque settori:

1. *la previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (sistema dei tre pilastri);*
2. *la protezione contro i postumi di una malattia o di un infortunio;*
3. *le indennità di perdita di guadagno per chi presta servizio e in caso di maternità;*
4. *l'assicurazione contro la disoccupazione;*
5. *gli assegni familiari.*

La protezione offerta da queste assicurazioni consiste nel versamento di prestazioni quali rendite, indennità di perdita di guadagno o assegni familiari o nella copertura di spese dovute a malattia o infortunio.

**Fonte:** Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente link:  
<https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home.html>

## II. Sui risultati del parere giuridico

Nel complesso il parere giuridico indica che le cause delle disuguaglianze di genere nel diritto delle assicurazioni sociali e nella previdenza professionale sono molteplici.

Di seguito, la CSP riprende alcuni risultati rilevanti del parere giuridico.

### 1. Gender Pension Gap

Il secondo pilastro, ovvero la previdenza professionale come sistema previdenziale aziendale, si basa sul modello di un'attività lucrativa a tempo pieno ininterrotta. L'importo della rendita di vecchiaia dipende dalla durata dell'attività lucrativa e dal reddito percepito dalla persona assicurata. La differenza tra le rendite di vecchiaia degli uomini e delle donne è quindi in larga misura espressione della mancata considerazione del lavoro non retribuito e delle interruzioni dell'attività lucrativa legate alla famiglia o alla ridotta partecipazione all'attività lucrativa, che caratterizzano in particolare i percorsi professionali delle donne.

Il divario di genere specifico riguardante le rendite dipende anche dallo stato civile (celibe/nubile, coniugato/a, divorziato/a o vedovo/a) e dalla situazione familiare. Le statistiche mostrano che il divario aumenta quando una donna è sposata e/o ha figli. Un gap minore si evidenzia invece tra celibi/nubili in quanto i loro percorsi professionali sono simili. Il grande divario che riguarda le persone sposate deriva dal modello familiare tradizionale, dove la donna sposata non lavora o lavora a tempo parziale, mentre l'uomo rappresenta la principale fonte di reddito nella coppia. Ciò consente alla donna di prendersi cura dei/delle figli/e e della casa.

#### Approfondimento: Gender Pension Gap

Il **Gender Pension Gap** mostra che le donne ricevono in totale il 37% in meno di pensioni di vecchiaia rispetto agli uomini (dati 2016). Questo corrisponde a una differenza di 19'585 franchi all'anno. La differenza nel primo pilastro (AVS) è relativamente piccola con il 2,7% e si attesta al 54,4% nel terzo pilastro, quello della previdenza individuale. La differenza è particolarmente importante nel secondo pilastro, la cosiddetta previdenza professionale, con un tasso del 63%, che corrisponde a 18'674 franchi all'anno. Al 31 dicembre 2019, 819'887 uomini e 318'542 donne hanno ricevuto una pensione (Perrenoud & Hürzeler, 2021, p. 24).

**Fonte:** Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente [link](#).

### 2. Età di pensionamento e diritto di continuare a lavorare dopo i 64 anni

L'età AVS è attualmente di 64 anni per le donne e 65 per gli uomini. Tuttavia, molte casse pensioni hanno fissato un'età di pensionamento unitaria di 65 anni per entrambi i sessi.

Nel parere giuridico, Perrenoud e Hürzeler analizzano se le donne hanno il diritto di continuare a lavorare dopo i 64 anni. Si nota infatti che le donne possono essere licenziate dai/dalle datori/trici di lavoro all'età di 64 anni (età di pensionamento AVS), anche nel caso di casse pensioni che hanno fissato l'età di pensionamento a 65 anni. Questo solleva la questione se i/le datori/trici di lavoro possano costringere una donna ad andare in pensione a 64 anni, anche

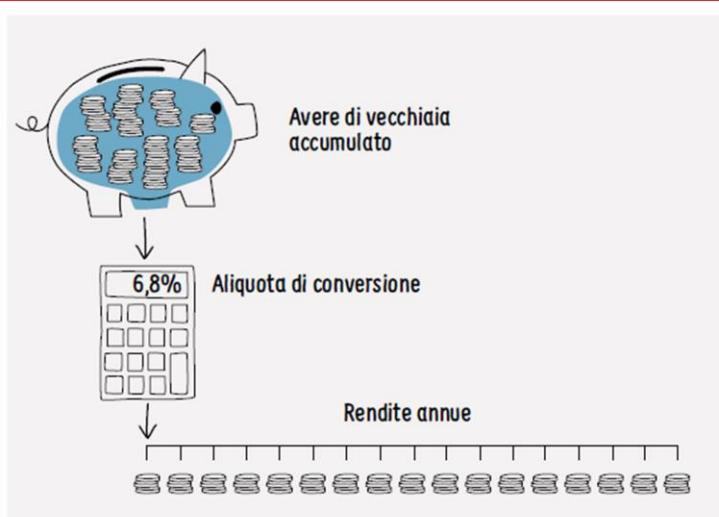
contro la sua volontà, o se sussiste il diritto di continuare a lavorare fino all'età di pensionamento della cassa pensioni. Inoltre, a causa dell'età di pensionamento inferiore, le donne dispongono di un avere di vecchiaia inferiore a quello degli uomini, poiché mancano loro gli accrediti di vecchiaia del 65esimo anno di età.

La legge federale sulla parità dei sessi (LPar) obbliga i/le datori/trici di lavoro a garantire che le condizioni di lavoro non siano discriminatorie. Secondo il parere giuridico questo aspetto include anche la previdenza professionale. Perrenoud e Hürzeler ritengono che i licenziamenti delle donne tra i 64 e i 65 anni violano quindi il divieto di discriminazione e che le lavoratrici colpite hanno diritto a un indennizzo ed eventualmente al risarcimento di ulteriori danni. Tuttavia, non si può dedurre dalla legge federale sulla parità dei sessi alcun diritto di continuare a lavorare dopo i 64 anni per le donne.

### 3. Aliquote di conversione

Il parere giuridico ha altresì analizzato la legalità delle diverse aliquote di conversione applicate da varie casse pensioni a seconda che riguardino uomini o donne. Queste sono giudicate controverse da Perrenoud e Hürzeler.

#### Approfondimento: Aliquota minima di conversione



Al momento del pensionamento, l'avere di vecchiaia viene convertito in una rendita vitalizia, sempre che non sia riscosso sotto forma di capitale. La rendita è calcolata applicando la cosiddetta **aliquota di conversione**, la quale indica a quale percentuale dell'avere di vecchiaia corrisponde la rendita annua della cassa pensioni.

Nella previdenza professionale obbligatoria l'aliquota di conversione è fissata nella legge. Le casse pensioni non possono applicarne una inferiore. Per questa ragione si parla di **aliquota minima di conversione**. Essa è pari al 6,8% (nel 2021). Questo significa che la rendita annua della cassa pensioni corrisponde al 6,8% dell'avere di vecchiaia. Per ogni 100'000 franchi di avere di vecchiaia l'assicurato riceve dunque una rendita di almeno 6'800 franchi.

**Fonte:** Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente link: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home.html>

### **III. Misure per eliminare le disuguaglianze di genere**

Nel loro parere giuridico, Perrenoud e Hürzeler illustrano le misure necessarie affinché le disuguaglianze di genere materiali possano essere eliminate anche nella previdenza professionale.

Tra le altre cose l'autrice e l'autore chiedono:

1. L'abolizione della soglia d'entrata nella previdenza professionale;
2. L'abolizione della deduzione di coordinamento nella previdenza professionale;
3. La modifica del metodo di valutazione dell'invalidità nella previdenza professionale per le persone con un'attività professionale a tempo parziale.

Inoltre, Perrenoud e Hürzeler identificano le seguenti necessità di agire:

1. La necessità di introdurre un congedo parentale remunerato;
2. La necessità di realizzare la parità di retribuzione;
3. La necessità di misure per conciliare lavoro e vita familiare;
4. La necessità di rafforzare il valore degli impieghi a tempo parziale;
5. La necessità di prendere in considerazione il lavoro non retribuito nella previdenza professionale.

Queste considerazioni sono direttamente correlate ai diversi studi, indagini e alle relative raccomandazioni che la CSP ha pubblicato negli ultimi anni.

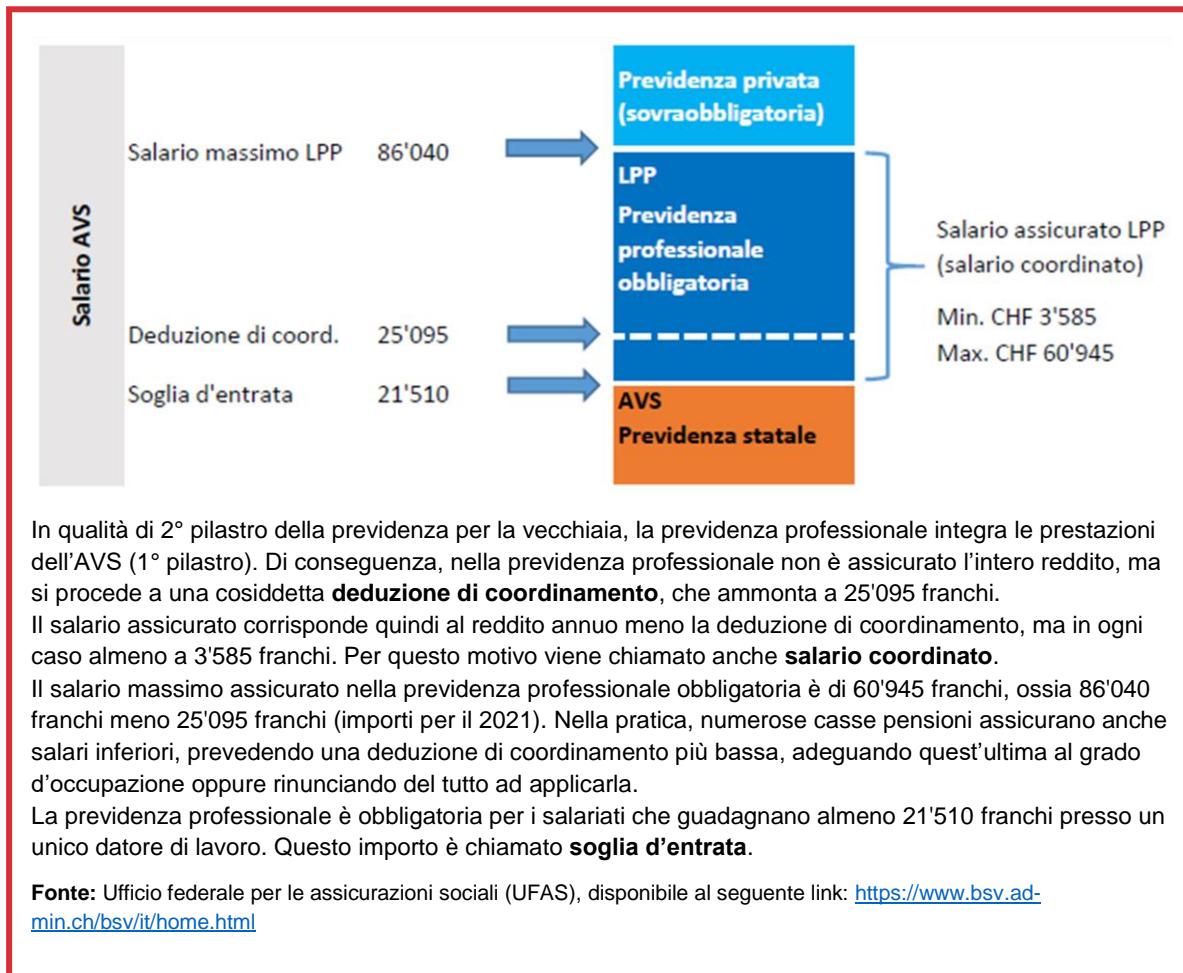
#### **Approfondimento: valutazione dell'invalidità nella previdenza professionale**

Nelle sentenze 9C\_133/2017 e 9C\_426/2017 del 7 marzo 2018 (entrambe destinate alla pubblicazione), il Tribunale federale ha rifiutato di modificare la sua prassi e di determinare il grado d'invalidità riferendosi a un'attività lucrativa a tempo pieno (come nell'assicurazione contro gli infortuni e, dal 1° gennaio 2018, nell'assicurazione per l'invalidità).

Il Tribunale federale ha richiamato lo stato della discussione nella dottrina riguardo la valutazione dell'invalidità di chi esercita un'attività lucrativa parziale nella previdenza professionale (9C\_426/2017 E. 5.3) e ha spiegato perché si attiene alla sua prassi precedente. Nel fare questo, ha evidenziato la diversità di concezione tra previdenza professionale, assicurazione per l'invalidità e assicurazione contro gli infortuni e ha dichiarato che un'applicazione della valutazione dell'invalidità analoga al diritto dell'assicurazione contro gli infortuni o al nuovo modello del metodo misto introdotto nell'assicurazione per l'invalidità il 1° gennaio 2018 (art. 27bis cpv. 2-4 OAI) sarebbe contraria al sistema e in contraddizione con il principio assicurativo sancito dalle norme della previdenza professionale. A differenza dei suddetti ambiti, il grado d'invalidità rilevante ai sensi del diritto della previdenza è quindi ancora determinato in base a un reddito senza invalidità, in funzione del grado di attività lucrativa parziale – e non in relazione a una (ipotetica) attività lucrativa a tempo pieno.

**Fonte:** iusNet AR-SVR 13.04.2018, disponibile al seguente link (in tedesco e francese): [https://arbeitsrecht-sozialversicherungsrecht.iusnet.ch/de/sozialversicherungsrecht/rechtsprechung/bund/berufliche-vorsorge/invalidit%C3%A4tsbemessung-bei-teilerwerbst%C3%A4tigkeit-der-beruflichen-vorsorge-9c\\_1332017](https://arbeitsrecht-sozialversicherungsrecht.iusnet.ch/de/sozialversicherungsrecht/rechtsprechung/bund/berufliche-vorsorge/invalidit%C3%A4tsbemessung-bei-teilerwerbst%C3%A4tigkeit-der-beruflichen-vorsorge-9c_1332017) (per maggiori informazioni: Perrenoud & Hürzeler, 2021, p. 91).

### Approfondimento: salario assicurato (salario coordinato)



In qualità di 2° pilastro della previdenza per la vecchiaia, la previdenza professionale integra le prestazioni dell'AVS (1° pilastro). Di conseguenza, nella previdenza professionale non è assicurato l'intero reddito, ma si procede a una cosiddetta **deduzione di coordinamento**, che ammonta a 25'095 franchi.

Il salario assicurato corrisponde quindi al reddito annuo meno la deduzione di coordinamento, ma in ogni caso almeno a 3'585 franchi. Per questo motivo viene chiamato anche **salario coordinato**.

Il salario massimo assicurato nella previdenza professionale obbligatoria è di 60'945 franchi, ossia 86'040 franchi meno 25'095 franchi (importi per il 2021). Nella pratica, numerose casse pensioni assicurano anche salari inferiori, prevedendo una deduzione di coordinamento più bassa, adeguando quest'ultima al grado d'occupazione oppure rinunciando del tutto ad applicarla.

La previdenza professionale è obbligatoria per i salariati che guadagnano almeno 21'510 franchi presso un unico datore di lavoro. Questo importo è chiamato **soglia d'entrata**.

**Fonte:** Ufficio federale per le assicurazioni sociali (UFAS), disponibile al seguente link: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/it/home.html>

## IV. Raccomandazioni

### **Studio «Effetti del lavoro a tempo parziale sulla previdenza per la vecchiaia» (2016)**

Lo studio «*Effetti del lavoro a tempo parziale sulla previdenza per la vecchiaia*» (2016) (disponibile in tedesco e francese) ha evidenziato l'importanza di una migliore conoscenza e di una più ampia discussione sugli effetti del lavoro a tempo parziale sulle prestazioni della previdenza per la vecchiaia. Sulla base dei risultati, la CSP ha proposto una riflessione sulla relazione tra il lavoro a tempo parziale e i suoi effetti duraturi e incisivi sulle prestazioni previdenziali dopo il pensionamento, formulando raccomandazioni ancora attuali<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Per maggiori informazioni: [https://www.equality.ch/pdf\\_i/CSP\\_Riassunto\\_tempo\\_parziale.pdf](https://www.equality.ch/pdf_i/CSP_Riassunto_tempo_parziale.pdf)

## **Barometro nazionale dell'uguaglianza (2018 e 2021)**

Dal primo Barometro nazionale dell'uguaglianza con focus sulla parità salariale (2018) emerge che la maggioranza delle persone con attività lucrativa intervistate in Svizzera considera utili e necessarie le misure per raggiungere la parità salariale. Per gran parte delle intervistate e degli intervistati, l'uguaglianza di genere in famiglia, nella formazione e nel lavoro, come sancito peraltro dalla Costituzione federale, non è stata raggiunta<sup>2</sup>.

Il secondo Barometro nazionale dell'uguaglianza, pubblicato di recente e focalizzato sull'attività lucrativa e sul lavoro di cura non retribuito (2021), indica che lo stato dell'uguaglianza di genere è valutato in modo molto più critico rispetto a tre anni fa. Il Barometro afferma la necessità che uomini e donne condividano più equamente il lavoro di cura e che le condizioni quadro a tale riguardo devono essere notevolmente migliorate<sup>3</sup>.

Secondo la CSP, il congedo parentale retribuito – la cui introduzione è raccomandata dall'autrice e dall'autore del parere giuridico – dovrebbe essere concepito in modo egualitario, definendo ad esempio una suddivisione equa tra i genitori delle mensilità previste dal congedo. Questo è l'unico modo per ottenere una migliore distribuzione del lavoro non retribuito (doveri di accudimenti e compiti domestici) tra donne e uomini.

## **Studio «Asili nido come fattore chiave per l'uguaglianza» (2020)**

Lo studio «Asili nido come fattore chiave per l'uguaglianza» (2020) (in tedesco) ha evidenziato che asili nido di buona qualità e a un prezzo accessibile hanno un'influenza diretta sulla partecipazione all'attività lucrativa e sull'indipendenza economica delle donne (e delle loro famiglie) e sono un elemento chiave per la parità di genere in Svizzera<sup>4</sup>.

## **V. Conclusioni**

Il presente parere giuridico sottolinea quanto siano intrecciate l'uguaglianza di genere e il diritto delle assicurazioni sociali. È necessaria una soluzione globale che consideri l'insieme dei fattori.

Un primo passo verso la parità di genere nel sistema pensionistico – come raccomandato dal parere giuridico – potrebbe essere compiuto attraverso l'abolizione della soglia d'ingresso e della deduzione di coordinamento, così come con la modifica del metodo di valutazione dell'invalidità nella previdenza professionale per le persone con un'attività professionale a tempo parziale. A questo ne dovrebbero seguire altri con l'obiettivo di garantire la parità di fatto tra donna e uomo come sancito dalla Costituzione federale.

---

<sup>2</sup> Per maggiori informazioni: [https://www.equality.ch/pdf\\_i/Barometro\\_nazionale\\_dell\\_uguaglianza\\_2018.pdf](https://www.equality.ch/pdf_i/Barometro_nazionale_dell_uguaglianza_2018.pdf)

<sup>3</sup> Per maggiori informazioni: [https://www.equality.ch/pdf\\_i/Barometer\\_IT\\_komplett.pdf](https://www.equality.ch/pdf_i/Barometer_IT_komplett.pdf)

<sup>4</sup> Per maggiori informazioni: [https://www.equality.ch/pdf\\_d/Literaturreview\\_Kitabetreuung\\_final.pdf](https://www.equality.ch/pdf_d/Literaturreview_Kitabetreuung_final.pdf)