

Uguaglianza ADESSO

SÌ all'AVS 21

Per una vera uguaglianza servono però anche:

- **Una migliore previdenza professionale per il lavoro a tempo parziale e i redditi bassi**
- **Conciliabilità tra famiglia e lavoro**
- **Parità salariale**

In breve

SÌ all'AVS 21

L'AVS sta esaurendo i fondi. Dal 2014 le entrate non sono più sufficienti per finanziare annualmente le pensioni. Questo problema continuerà a peggiorare nei prossimi anni con il pensionamento della generazione baby-boomer. A ciò si aggiunge un continuo innalzamento dell'aspettativa di vita. Parallelamente sempre meno giovani pagano l'AVS. **Il pilastro fondamentale della previdenza sociale svizzera deve essere riformato con urgenza. Questo è l'obiettivo della riforma AVS 21 che stabilizza le entrate del fondo AVS e garantisce anche in futuro il mantenimento delle rendite pensionistiche al livello attuale.**

La misura centrale alla riforma AVS 21 è l'armonizzazione dell'età di pensionamento a 65 anni per donne e uomini. Le conseguenze per le donne il cui pensionamento è imminente, saranno bilanciate dalle misure di compensazione. **L'uguaglianza dei diritti e dei doveri a prescindere dal genere dovrebbe essere una cosa ovvia nel 2022. Questo include anche l'armonizzazione dell'età di pensionamento.**

L'uguaglianza non è tuttavia una strada a senso unico. Durante il pensionamento, le donne si trovano - senza colpa e a causa del sistema - in una situazione finanziaria nettamente peggiore rispetto agli uomini. Considerando tutti e 3 i pilastri, le donne ricevono il 37% di pensione in meno rispetto agli uomini. Si tratta di quasi 20.000 franchi che vengono a mancare ogni anno. Il fatto che le donne ricevano pensioni più basse è dovuto a svantaggi del sistema più frequenti per le donne. Una minore partecipazione al mondo del lavoro, diverse interruzioni di carriera, il lavoro a tempo parziale e salari bassi comportano svantaggi finanziari durante il pensionamento. Il sistema crea ulteriori disincentivi a causa della mancanza di conciliabilità tra famiglia e lavoro e di un modello fiscale che penalizza i secondi redditi. **Un miglioramento non si otterrà se le donne andranno in pensione prima, ma se i loro redditi aumenteranno e verranno assicurati meglio. La vera uguaglianza è necessaria adesso! Questa include:**

— Una migliore previdenza professionale per il lavoro a tempo parziale e i redditi bassi

I salari bassi, il lavoro a tempo parziale e i periodi in maternità svantaggiano le donne anche dopo il raggiungimento dell'età di pensionamento. I salari per il lavoro a tempo parziale, i redditi bassi e lo svolgimento di attività professionali diverse tra loro sono assicurati dalla previdenza professionale (LPP) in maniera nettamente peggiore. La colpa è la deduzione di coordinamento fissa. Durante il pensionamento, le donne si trovano quindi - senza colpa e a causa del sistema - in una situazione finanziaria nettamente peggiore rispetto agli uomini. La deduzione di coordinamento è un difetto del sistema e deve essere abolita o perlomeno deve essere ridotta in maniera sostanziale e definitiva in modo lineare. Solo così potrà essere garantita alle donne un'assicurazione LPP equa e paritaria. **Una vera uguaglianza richiede che la previdenza professionale per il lavoro a tempo parziale e per i redditi bassi venga migliorata in modo sostanziale nell'ambito dell'attuale riforma della LPP.**

— Conciliabilità tra famiglia e lavoro

La partecipazione dei genitori al mercato del lavoro è ostacolata da condizioni quadro insufficienti per l'assistenza alla prima infanzia. Si creano disincentivi al lavoro che influenzano negativamente l'occupazione delle donne. Sono necessari servizi di assistenza e custodia per l'infanzia complementari alla famiglia, accessibili e di alta qualità, in modo che tutte le donne possano rimanere o (ri)entrare nel mercato del lavoro. Su questo aspetto la Confederazione ha una responsabilità di finanziamento, poiché altrimenti deve sostenere i costi che derivano dalla minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro. **La vera uguaglianza significa consentire rapidamente una migliore conciliabilità tra famiglia e lavoro.**

— Abolizione di un sistema di imposizione ingiusto

Il sistema fiscale svizzero si basa su un modello di famiglia completamente superato: dopo il matrimonio la donna rinuncia per tutta la vita a un'attività lavorativa. Con l'imposizione dei coniugi e una progressione delle aliquote fiscali, il secondo reddito viene tassato con un'aliquota significativamente più alta. In quasi il 90% delle famiglie questa formula incide sul reddito della moglie. Per ogni franco di stipendio in più, una parte consistente è destinata al pagamento delle imposte e, considerando i notevoli costi per la custodia dei bambini, si perde in fretta l'incentivo a lavorare. Questa modalità di tassazione ingiusta e diseguale deve essere abolita. Se le donne possono lavorare di più, anche le loro pensioni miglioreranno. **Una vera uguaglianza significa anche abolire il sistema di imposizione delle famiglie che penalizza le donne.**

— Parità salariale

"Uomo e donna hanno diritto a un salario uguale per un lavoro di uguale valore." Questo principio è sancito dall'art. 8, capoverso 3, della Costituzione federale. Tuttavia, le statistiche ufficiali mostrano una realtà ben diversa: la busta paga delle donne è in media inferiore di 1'512 franchi al mese rispetto a quella degli uomini (2018). Il 45% della differenza salariale non è spiegabile¹. La revisione della legge federale sulla parità dei sessi (LPar) ha rappresentato un passo importante verso la parità salariale. I datori di lavoro sono ora obbligati a effettuare un'analisi sulla parità delle retribuzioni. È fondamentale che la nuova legge venga attuata immediatamente e che qualsiasi discriminazione salariale risultante dall'analisi venga corretta di conseguenza. Solo quando le donne guadagneranno lo stesso stipendio per lo stesso lavoro migliorerà la loro previdenza professionale ed esse potranno così risparmiare per una pensione più alta. **Una vera uguaglianza significa anche rispettare finalmente la parità salariale.**

¹ Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/lavoro/parita-salariale.html>)