



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di  
discriminazione nei confronti della donna  
CEDAW**

**Rapporto intermedio della Svizzera in  
attuazione delle raccomandazioni del  
Comitato CEDAW**

**Berna, dicembre 2018**

## Indice

1. Mandato .....	3
2. Sviluppo di una strategia nazionale per l'uguaglianza di genere e rafforzamento del ruolo delle istituzioni per le pari opportunità .....	3
2.1 Strategie per l'uguaglianza di genere e piani d'azione .....	3
2.2 Rafforzamento degli uffici e delle commissioni per le pari opportunità .....	5
3. Piano d'azione nazionale per combattere la violenza contro le donne.....	6
4. Impatto del sistema delle rendite di vecchiaia sulle coppie divorziate con un reddito basso .....	8

# 1. Mandato

Nel mese di novembre 2016 la Svizzera ha presentato al Comitato il suo Quarto e Quinto Rapporto sull'attuazione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW). Nelle sue raccomandazioni del 18 novembre 2016, il Comitato CEDAW ha chiesto alla Svizzera di «fornirgli entro due anni informazioni scritte sulle misure adottate per attuare le raccomandazioni contenute nei paragrafi 19 (b) e (c), 27 (c) e 49 (d).»<sup>1</sup> Le raccomandazioni citate riguardano lo sviluppo di una strategia e di un piano d'azione nazionali per l'uguaglianza di genere nonché il rafforzamento del ruolo delle istituzioni per le pari opportunità (raccomandazione 19 b e c), l'adozione di un piano d'azione nazionale per combattere la violenza di genere contro le donne e le ragazze (raccomandazione 27 c) nonché l'elaborazione di uno studio per analizzare l'impatto dell'attuale sistema delle rendite di vecchiaia sulle coppie divorziate con un reddito basso (raccomandazione 49 d).

## 2. Sviluppo di una strategia nazionale per l'uguaglianza di genere e rafforzamento del ruolo delle istituzioni per le pari opportunità

### 2.1 Strategie per l'uguaglianza di genere e piani d'azione

Il promovimento dell'uguaglianza di genere è un mandato costituzionale (art. 8 cpv. 3 Cost.). Il Consiglio federale ha sottolineato, rispondendo a vari interventi parlamentari<sup>2</sup>, che bisogna ancora lavorare in vari ambiti per realizzare una vera e propria uguaglianza di genere. Non ritiene tuttavia opportuno sviluppare una strategia specifica o un piano d'azione completo, ma preferisce perseguire l'obiettivo dell'uguaglianza avvalendosi degli strumenti di pianificazione di cui dispongono governo e amministrazione.

Il governo e l'amministrazione si avvalgono attualmente di vari strumenti di pianificazione strategica che riguardano anche l'uguaglianza di genere. Il **programma di legislatura** del Consiglio federale fissa priorità esplicite nell'ambito delle pari opportunità. Il decimo obiettivo del programma di legislatura 2015-2019<sup>3</sup> persegue il promovimento della parità dei diritti fra i sessi. L'**obiettivo annuale** n. 10 per il 2018 prevede ad esempio la rielaborazione della base legale sugli aiuti finanziari nell'ambito della custodia dei bambini complementare alla famiglia nonché il rapporto finale del programma nazionale di prevenzione e lotta alla povertà. I risultati ottenuti nel conseguimento degli obiettivi annuali vengono presentati nel rapporto di gestione del Consiglio federale per l'anno corrispondente.

Anche la **Strategia del Consiglio federale per uno sviluppo sostenibile della Svizzera**<sup>4</sup> integra importanti criteri di politica dell'uguaglianza e formula un piano d'azione. Con il campo d'azione 8 «Coesione sociale e pari opportunità tra i sessi», il Consiglio federale si è prefissato obiettivi strategici concernenti il rispetto dell'uguaglianza tra donna e uomo nella sfera

---

<sup>1</sup> Osservazioni conclusive sul quarto e quinto rapporto periodico combinato della Svizzera, n. 54, 18 novembre 2016 (traduzione italiana non ufficiale).

<sup>2</sup> <https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20183122>;  
<https://www.parlament.ch/it/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20153731>.

<sup>3</sup> <https://www.bk.admin.ch/bk/it/home/documentazione/aiuto-alla-condotta-strategica/programma-di-legislatura.html>.

<sup>4</sup> <https://www.are.admin.ch/are/it/home/sviluppo-sostenibile/politica-e-strategia/strategia-per-uno-sviluppo-sostenibile-2016-2019.html>.

professionale e privata, la piena partecipazione delle donne a tutti i livelli decisionali (economici, politici e pubblici) nonché la ripartizione uguale tra uomini e donne dell'onere per le cure non remunerate (obiettivo 8.2). La «significativa riduzione» di tutte le forme di violenza inflitte alle donne, alle ragazze e alle bambine (obiettivo 8.3) e l'«integrazione delle persone migranti» (obiettivo 8.4) sono altri obiettivi strategici del Consiglio federale rilevanti ai fini dell'uguaglianza di genere. Il rapporto nazionale svizzero sull'implementazione dell'Agenda 2030 per uno sviluppo sostenibile<sup>5</sup> pubblicato nel 2018 si riferisce all'attuazione di questi obiettivi.

Negli ultimi anni, vari dipartimenti dell'Amministrazione federale hanno adottato **strategie settoriali per la parità di genere**, come la «Strategia Uguaglianza di genere e diritti delle donne» del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE), del settembre 2017.<sup>6</sup> Tale strategia definisce i principi di azione e gli obiettivi strategici della politica estera svizzera in materia di uguaglianza e diritti delle donne. Il Piano d'azione nazionale per l'attuazione della risoluzione ONU 1325 «Donne, pace e sicurezza» (PAN 1325) è stato riveduto per la quarta volta nel corso di quest'anno (periodo 2018-2022). Dal canto suo, l'Ufficio federale del personale (UFPER) attribuisce particolare importanza all'uguaglianza di genere e fissa dei parametri per la rappresentanza di donne e uomini in seno all'Amministrazione federale, soprattutto tra i dirigenti.<sup>7</sup>

Il **rapporto concernente la Convenzione ONU** sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna così come le raccomandazioni del Comitato hanno portato l'Amministrazione federale ad attuare l'uguaglianza di genere in modo più sistematico, a fissare priorità strategiche e a valutare gli effetti delle misure adottate. Un gruppo di lavoro interdipartimentale, nel quale sono rappresentati numerosi uffici federali competenti, ha classificato le raccomandazioni del Comitato per ambiti d'intervento tematici e riassunto le misure concrete della Confederazione e dei Cantoni in una **Roadmap** regolarmente aggiornata. Gli ambiti d'intervento tematici riguardano tra l'altro: meccanismi e strumenti della politica in materia di uguaglianza di genere, misure provvisorie speciali, stereotipi e pratiche dannose, violenza di genere e tratta di esseri umani, partecipazione alla vita politica e sociale, formazione, attività professionale e sicurezza sociale, salute, gruppi di donne svantaggiate, matrimonio e famiglia nonché politica estera.

Anche i **Cantoni** sono tenuti ad attuare il mandato di promozione dell'uguaglianza di genere sancito dalla Costituzione federale nel loro ambito di competenza. In due decisioni, il Tribunale federale ha stabilito che tutte le autorità statali sono tenute ai sensi dell'articolo 8 capoverso 3 Cost. e dell'articolo 2 lett. A CEDAW ad attivarsi per conseguire un'effettiva parità di genere.<sup>8</sup> Numerose autorità cantonali e comunali si sono mosse in tal senso, adottando provvedimenti corrispondenti nei più svariati ambiti vitali. Non va tuttavia dimenticato che i Cantoni godono di un ampio margine di manovra nella determinazione delle loro priorità strategiche. Secondo i dati disponibili, alcuni Cantoni e Comuni hanno messo a punto **strategie e piani d'azione pluriennali** per il promovimento delle pari opportunità in generale<sup>9</sup> o in ambiti specifici, con un'attenzione particolare all'uguaglianza di genere nell'amministrazione cantonale o comunale, soprattutto per quanto riguarda la parità salariale,<sup>10</sup> la conciliazione tra lavoro e

<sup>5</sup> [https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/it/documents/laenderbericht-der-schweiz-2018\\_IT.pdf](https://www.eda.admin.ch/dam/agenda2030/it/documents/laenderbericht-der-schweiz-2018_IT.pdf),

<sup>6</sup> <https://www.eda.admin.ch/eda/it/dfae/servizi-pubblicazioni/pubblicazioni/alle-publikationen.html/content/publikationen/it/eda/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte>

<sup>7</sup> [https://www.epa.admin.ch/epa/it/home/temi/politica-del-personale/personalstrategie\\_2016\\_2019.html](https://www.epa.admin.ch/epa/it/home/temi/politica-del-personale/personalstrategie_2016_2019.html)

<sup>8</sup> DTF 137 I 305 ; 1C\_504/2016, cfr. sotto.

<sup>9</sup> Ad es. Cantone di Ginevra, Città di Berna e Zurigo.

<sup>10</sup> Ad es. Cantoni di Friburgo, San Gallo e Città di Zurigo, Berna e Ginevra.

famiglia,<sup>11</sup> le pari opportunità nell'istruzione,<sup>12</sup> le scelte, la formazione professionale e il mercato del lavoro,<sup>13</sup> la violenza di genere,<sup>14</sup> la partecipazione delle donne alla politica,<sup>15</sup> la lotta contro gli stereotipi di genere<sup>16</sup> e l'integrazione delle migranti.<sup>17</sup> Nei rispettivi piani d'azione, le Città di Berna e Zurigo si basano esplicitamente sui principi della Carta europea per la parità fra donne e uomini nella vita locale. Alcuni Cantoni e Comuni hanno integrato obiettivi politici di genere nel proprio **programma di legislatura**<sup>18</sup>, analogamente a quanto fatto dalla Confederazione, oppure si sono prefissati di inserire aspetti inerenti alla politica di genere nel lavoro dei servizi competenti.<sup>19</sup> Altri Cantoni, infine, hanno fatto confluire obiettivi strategici della parità di genere in strategie più ampie (ad es. sulla protezione generale contro la discriminazione, sul promovimento della famiglia o della diversità<sup>20</sup>). Tuttavia le **risorse** disponibili per l'attuazione delle misure restano modeste e non sono previsti mezzi supplementari per monitorare le strategie e i piani di lavoro.

## 2.2 Rafforzamento degli uffici e delle commissioni per le pari opportunità

Come già menzionato nel Quarto e Quinto Rapporto, la Svizzera dispone di un'ampia rete di istituzioni statali che si dedicano al promovimento dell'uguaglianza di genere a vari livelli dello Stato. Queste istituzioni hanno mandati e posizioni gerarchiche molto diversi in seno all'amministrazione.

A livello federale, l'**Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo UFU** si adopera costantemente per promuovere l'uguaglianza di genere in tutti gli ambiti vitali e per contrastare ogni forma di discriminazione diretta e indiretta. Vari dipartimenti e uffici, come il DFAE o l'UFPER, hanno affidato questi compiti a servizi interni. La **Commissione federale per le questioni femminili CFQF** è l'organo consultivo della Confederazione per tutte le questioni relative alle donne e all'uguaglianza di genere.<sup>21</sup>

La maggior parte dei Cantoni<sup>22</sup> e alcune grandi città dispongono di **istituzioni per le pari opportunità**, sia sottoforma di servizi specializzati sia di commissioni consultive. La **Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità (CSP)** che riunisce i servizi federali, cantonali e comunali conta attualmente 15 servizi cantonali e 5 comunali.<sup>23</sup> Negli ultimi due anni due servizi cantonali hanno lasciato la CSP: uno perché è stato sciolto, l'altro perché è stato integrato in un altro servizio e il suo nuovo mandato non contempla più l'uguaglianza di

<sup>11</sup> Cantoni di Lucerna e Friburgo, Città di Berna.

<sup>12</sup> Cantone di Ginevra.

<sup>13</sup> Cantoni di Lucerna, San Gallo e Giura.

<sup>14</sup> Cantoni di San Gallo, Ginevra e Giura. Città di Ginevra, Berna e Zurigo.

<sup>15</sup> Cantone del Giura.

<sup>16</sup> Città di Ginevra.

<sup>17</sup> Città di Zurigo.

<sup>18</sup> Ad es. il Cantone di Basilea Città dispone di obiettivi e misure concreti finalizzati a una scelta della professione libera dal profilo del genere, all'uguaglianza di genere nell'amministrazione, alla conciliabilità tra lavoro e famiglia e alla lotta contro la violenza domestica; il Cantone di Basilea Campagna ha inserito nel corrente programma di legislatura una «strategia futura per l'uguaglianza di genere»; il Canton Vaud ha adottato misure riguardanti l'uguaglianza di genere nell'ambito sociale, nella formazione e nell'integrazione, la conciliabilità tra lavoro e famiglia, la lotta contro la violenza di genere, la parità salariale e il congedo paternità in seno all'amministrazione.

<sup>19</sup> Città di Berna e Zurigo.

<sup>20</sup> Città di Winterthur.

<sup>21</sup> Le informazioni riportate nel 4°/5° Rapporto della Svizzera sulla metodologia e sulle priorità tematiche dell'UFU sono ancora attuali.

<sup>22</sup> Ad eccezione dei Cantoni di Zugo, Nidvaldo, Obvaldo e Argovia.

<sup>23</sup> Cantoni di Appenzello Esterno, Basilea Campagna, Basilea Città, Berna, Friburgo, Ginevra, Grigioni, Giura, Lucerna, Neuchâtel, San Gallo, Ticino, Vaud, Vallese, Zurigo; Città di Berna, Ginevra, Losanna, Zurigo, Winterthur.

genere.<sup>24</sup> Alcuni servizi si dedicano esclusivamente all'uguaglianza di genere,<sup>25</sup> mentre altri trattano anche tematiche come lo sviluppo sostenibile, la famiglia, la diversità sociale e culturale, la parità delle persone con disabilità e delle persone LGBTI<sup>26</sup> o l'integrazione. La CSP sostiene, coordina, pianifica e realizza inoltre attività di portata nazionale, allo scopo di garantire una politica dell'uguaglianza di genere coerente sul lungo termine. L'UFU lavora a stretto contatto con la CSP, di cui detiene la vicepresidenza.

Negli ultimi anni si è innescato a livello federale, ma anche in molti Cantoni e Comuni, un dibattito che ha spinto le istituzioni preposte all'uguaglianza a doversi continuamente giustificare e battersi per ottenere le **risorse finanziarie e umane** necessarie, specie nei periodi di ristrettezze economiche.

Tuttavia, negli ultimi due anni il Parlamento federale ha sempre respinto le **richieste di tagli di bilancio** presentate, approvando regolarmente il budget dell'UFU.

Le risorse a disposizione delle varie istituzioni per le pari opportunità **variano notevolmente tra Cantoni e Comuni**. Ogni collettività determina liberamente in virtù della propria autonomia finanziaria l'entità dei mezzi che intende mettere a disposizione. Di conseguenza, molti servizi specializzati sono sottoposti a una crescente pressione al risparmio e si ritrovano a non poter soddisfare appieno i propri mandati legali per mancanza dei mezzi finanziari necessari.

Il ruolo dei servizi specializzati è quello di fornire informazioni, consulenza e **sostegno professionale ad altri uffici amministrativi**, tenuti a far rispettare l'uguaglianza di genere nei rispettivi ambiti di competenza con le proprie risorse finanziarie e umane. Alcune istituzioni cantonali preposte all'uguaglianza affermano di voler intensificare gli **sforzi di comunicazione**, sfruttare maggiormente i **vantaggi della digitalizzazione** per sensibilizzare altre cerchie della popolazione e continuare a rafforzare i collegamenti personali e istituzionali oltre che la collaborazione con altri servizi amministrativi, con il mondo politico e con l'opinione pubblica. Ciò dovrebbe contribuire a migliorare la loro visibilità e la loro autorità a livello professionale, ma anche a rafforzare la percezione politica di questa tematica.

In una decisione del 19 ottobre 2017, riferendosi peraltro agli obblighi sanciti dalla Convenzione CEDAW, il Tribunale federale ha confermato la posizione che aveva già espresso in una sentenza precedente, secondo cui tutte le **istituzioni dello Stato sono tenute** ad attivarsi per realizzare una vera e propria uguaglianza: "In particolare occorre definire i servizi amministrativi destinati alla promozione dell'uguaglianza di genere, le loro competenze in tal senso e le risorse umane e finanziarie di cui dispongono. (...) Inoltre, i servizi competenti devono disporre delle conoscenze, delle competenze e delle risorse necessarie a garantire l'effettiva applicazione del loro mandato, come emerge in particolare dall'articolo 2 lettera a CEDAW in relazione con le raccomandazioni generali e le osservazioni finali del Comitato CEDAW...».<sup>27</sup>

Riassumendo si ribadisce come, da alcuni anni, a parte rare eccezioni, le istituzioni per le pari opportunità siano sottoposte a una crescente pressione politica e finanziaria:

### 3. Piano d'azione nazionale per combattere la violenza contro

La violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica sono un fenomeno sociale molto

<sup>24</sup> Cantone di Obvaldo e Cantone di Argovia.

<sup>25</sup> Cantoni di Basilea Città, Basilea Campagna, Grigioni, Bema, Ticino, Vaud.

<sup>26</sup> La sigla LGBTI significa persone lesbiche, gay, bisessuali, transgender e intersessuali.

<sup>27</sup> Tribunale federale, 1C\_504/2016, E.4.2.; E. 4.5 (libera traduzione NdT).

diffuso anche in Svizzera, con gravi conseguenze per le vittime, le loro famiglie e la società nel suo insieme.<sup>28</sup> Nel suo messaggio concernente l'approvazione della Convenzione di Istanbul, il Consiglio federale ha sottolineato gli sforzi intrapresi finora dalla Svizzera nella prevenzione e nella lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, dimostrando così che la Svizzera soddisfa in grandissima parte le esigenze della Convenzione.<sup>29</sup> La **Convenzione di Istanbul**, che la Svizzera ha ratificato il 14 dicembre 2017 e messo in vigore l'1° aprile 2018, è il trattato internazionale più completo contro la violenza nei confronti delle donne.<sup>30</sup> Tale Convenzione fissa un **quadro vincolante e integrale** per la prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica che guiderà in futuro le azioni delle autorità federali, cantonali e comunali nonché della società civile. Essa poggia su quattro pilastri: la prevenzione della violenza, la protezione delle vittime, il perseguimento penale e una politica globale con misure armonizzate da attuare con risorse appropriate.

Se al momento della ratifica della Convenzione di Istanbul, la Svizzera disponeva già del quadro giuridico richiesto, deve ora concentrare la sua attenzione sul conseguimento degli obiettivi materiali della stessa. Nel 2018 è stato elaborato d'intesa con i Cantoni un **piano di attuazione** che disciplina i compiti e le competenze della Confederazione e dei Cantoni, la cooperazione durante la fase di attuazione nonché la modalità di coinvolgimento delle ONG in tale processo.

Riguardo alla ripartizione dei compiti e delle competenze, alla **Confederazione** compete prevalentemente il coordinamento nazionale e internazionale, la legislazione e la relativa attuazione nel proprio ambito di competenza, l'elaborazione di basi e studi nonché di statistiche e analisi a livello nazionale. L'UFU dirige il **gruppo di lavoro interdipartimentale** responsabile dell'attuazione della Convenzione a livello federale, nel quale sono rappresentati i competenti uffici federali della sanità pubblica, delle assicurazioni sociali, di statistica, di giustizia, di polizia come pure la Segreteria di Stato della Migrazione e la Segreteria generale del Dipartimento federale degli affari esteri. Nel novembre 2018 l'UFU ha pubblicato una **panoramica dei compiti e delle misure della Confederazione per attuare la Convenzione di Istanbul**, che verrà aggiornata periodicamente.<sup>31</sup>

Ai **Cantoni** spettano segnatamente il coordinamento intra e intercantonale, il perseguimento penale e le misure protettive di polizia, l'aiuto alle vittime e la messa a disposizione di rifugi, le misure di protezione dei minori e degli adulti, le consulenze e i programmi di recupero per persone violente nonché altre misure di prevenzione (ad es. misure d'informazione e formazione). Nel 2018 i Cantoni hanno elaborato un rapporto sull'attuazione della Convenzione di Istanbul. Alcuni di essi, come Vaud e Friburgo, hanno inoltre adottato propri piani d'azione e di misure per prevenire e contrastare la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica.

L'attuazione della Convenzione di Istanbul è un **compito trasversale e congiunto**. Pertanto il **coordinamento** delle attività di attuazione assume un ruolo fondamentale. L'UFU è competente per il coordinamento nazionale, l'attuazione, il monitoraggio e la valutazione delle

---

<sup>28</sup> Per i dati concernenti i reati di violenza in ambito domestico si rimanda all'Ufficio federale di statistica UST: Statistica criminale di polizia 2017 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/diritto-giustizia/polizia/violenza-domestica.html>.

<sup>29</sup> FF 2017 143: <https://www.admin.ch/opc/it/federal-gazette/2017/143.pdf>.

<sup>30</sup> **RS 0.311.35.**

<sup>31</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/it/home/temi/diritto/diritto-internazionale/convenzione-di-Istanbul.html>.

misure politiche o di altra natura nonché per il coordinamento a livello federale. Il coordinamento intercantonale spetta alla Conferenza svizzera contro la violenza domestica (CSVD) su mandato della Conferenza delle direttrici e dei direttori dei dipartimenti cantonali di giustizia e polizia (CDDGP) e della Conferenza delle direttrici e dei direttori cantonali delle opere sociali CDOS. La CSVD collega in rete gli organismi cantonali di coordinamento e d'intervento e i servizi specializzati contro la violenza domestica in Svizzera.

La Confederazione e i Cantoni coordineranno i loro compiti connessi con l'attuazione della Convenzione di Istanbul nell'ambito di un **comitato misto** nel quale sono rappresentati tre servizi federali del gruppo di lavoro interdipartimentale sulla Convenzione di Istanbul così come la CDOS, la CDDGP e la CSVD. In determinati casi, il comitato può consultare altri servizi federali o conferenze cantonali e può sentire delle ONG.

La Convenzione di Istanbul fornisce alla Svizzera un quadro vincolante per adottare misure mirate a tutti i livelli federali. Il comitato, che riunisce Confederazione e Cantoni, esaminerà la necessità di adottare nuove misure sulla scorta del primo rapporto della Svizzera al Consiglio d'Europa nonché delle relative raccomandazioni generali e delle osservazioni finali, per poi decidere se elaborare un piano d'azione nazionale.

#### 4. Impatto del sistema delle rendite di vecchiaia sulle coppie divorziate con un reddito basso

Nelle sue raccomandazioni del 2009, il Comitato aveva già evidenziato che nel diritto svizzero in materia di divorzio il conguaglio della previdenza professionale non era soddisfacente sotto il profilo dell'uguaglianza di genere. La legislazione in materia di divorzio riveduta, entrata in vigore il 1° gennaio 2017, apporta una **modifica sostanziale nella ripartizione della previdenza professionale in caso di divorzio**. L'aver e il diritto alla rendita sono suddivisi più equamente, in modo che il coniuge che non ha mai svolto un'attività professionale remunerata o l'ha svolta solo a tempo parziale non è più svantaggiato nella costituzione della sua previdenza. In linea di principio, le prestazioni di uscita acquisite durante il matrimonio continuano a essere divise a metà tra i coniugi. Una delle novità introdotte risiede nel fatto che la divisione sarà effettuata anche se al momento della promozione della procedura di divorzio uno dei coniugi è già pensionato o invalido. In tal caso, a seconda delle circostanze, per il calcolo del conguaglio ci si baserà su una prestazione d'uscita ipotetica oppure si dividerà la rendita esistente, che sarà convertita in una rendita vitalizia da versare al coniuge creditore. Gli istituti di previdenza e di libero passaggio saranno tenuti a comunicare periodicamente all'autorità competente i titolari di averi di previdenza. In tal modo, i tribunali incaricati del divorzio potranno verificare che nessun avere di questo genere venga sottratto alla divisione.

Quindi, in caso di divorzio sarà suddiviso a metà tra i coniugi sia l'aver dell'assicurazione vecchiaia e superstiti (primo pilastro) sia quello della previdenza professionale (secondo pilastro).

Va sottolineato che le/i beneficiarie/i di rendite di vecchiaia, il cui reddito non copre il fabbisogno vitale, hanno diritto alle prestazioni complementari per evitare il rischio di povertà. Questo diritto è particolarmente importante per le persone divorziate a basso reddito, in quanto per loro l'aver di vecchiaia disponibile al momento del pensionamento non costituisce un reddito sufficiente, nemmeno con una corretta divisione delle pretese di previdenza.