



---

# Divisione dei compiti familiari e tassazione differenziata per genere

Alberto Alesina e Andrea Ichino

Marzo 2021

*Ringraziamo Valore D per aver finanziato questa ricerca, Paola Arrigoni (ISPO) per aver realizzato la raccolta dei dati ed Enrico Cantoni (MIT) per l'assistenza nella elaborazione*

# Una prospettiva diversa sulle differenze di genere

Sappiamo molto su quello che accade nei posti di lavoro, sappiamo meno su quello che accade in famiglia.

I compiti familiari (contando anche quelli tipicamente maschili):

- Sono allocati in modo squilibrato all'interno delle famiglie?
- Che impatto hanno sulle differenze di genere nel mondo del lavoro?

Perché esiste uno squilibrio nei compiti familiari?

- Potere contrattuale degli uomini di origine storico culturale?
- Preferenze di donne e uomini?
- Differenza “biologica” relativa che condanna le donne?

Se potessimo eliminare questo squilibrio familiare, si ridurrebbero le differenze di genere nel mondo del lavoro e aumenterebbe il benessere collettivo?

# Un'indagine con doppio campione

## Ampiezza

### Campione ISPO

- **1.005** “coppie” rappresentative della popolazione italiana

## Caratteristiche demografiche

- 24-60 anni
- 23% senza figli
- 45% nord, 55% centro/sud
- 14% laureati

## Caratteristiche occupazionali

- 95% occupazione maschile
- 49% occupazione femminile

### Campione MANAGER

- **241** “coppie” di cui almeno un/a partner in posizione dirigenziale in Valore D

- 25-55 anni
- 17% senza figli
- 67% nord, 33% centro/sud
- 59% laureati



## Metodologia

- Stesse domande a **entrambi** i partners chiedendo di rispondere:
  - Per sé
  - Per il proprio partner
- Possibilità di **eliminare alcuni “bias”** dei rispondenti:
  - Le risposte di un partner servono a verificare quelle dell'altro partner
  - La media dei due partner è un indicatore più attendibile della situazione reale

Un esempio:

D1) Considera le attività non retribuite svolte per la tua famiglia da te/dal tuo partner:

- Cura dei bambini e degli anziani;
- Gestione dei conti, bollette, pratiche;
- Preparazione dei pasti;
- Pianificazione delle attività familiari;
- Acquisti;
- Pulizia della casa;
- Manutenzione della casa, giardinaggio

Mi puoi indicare quante ore alla settimana vengono dedicate a queste attività:

D1\_1) Da te?

D1\_2) Dal tuo partner?

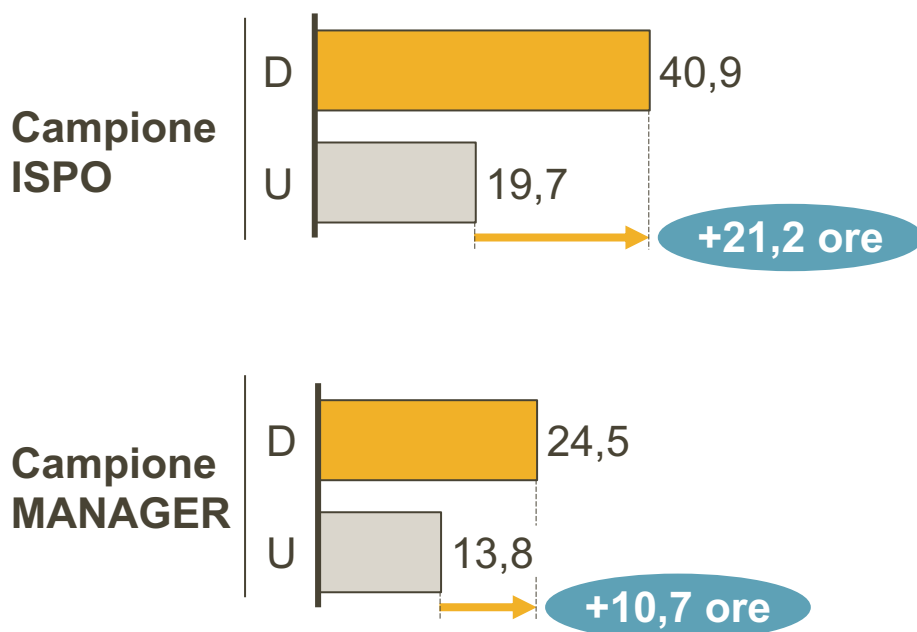


**I compiti familiari sono allocati in modo ancora sorprendentemente squilibrato**

# Il lavoro domestico continua ad essere prerogativa delle donne

## Ore settimanali lavorate in casa

Media delle stime di donne e uomini



- Le donne lavorano in casa **il doppio** degli **uomini**, anche includendo lavori casalinghi tipicamente maschili.
- Ciò è vero sia per ISPO che per MANAGER
- Il differenziale è leggermente **sottostimato dagli uomini**, soprattutto in ISPO..
- ...ma complessivamente entrambi i partners concordano sullo squilibrio

# Ne consegue un maggior carico di lavoro complessivo per le donne...

## Ore totali lavorate in casa e fuori

Media delle stime di donne e uomini

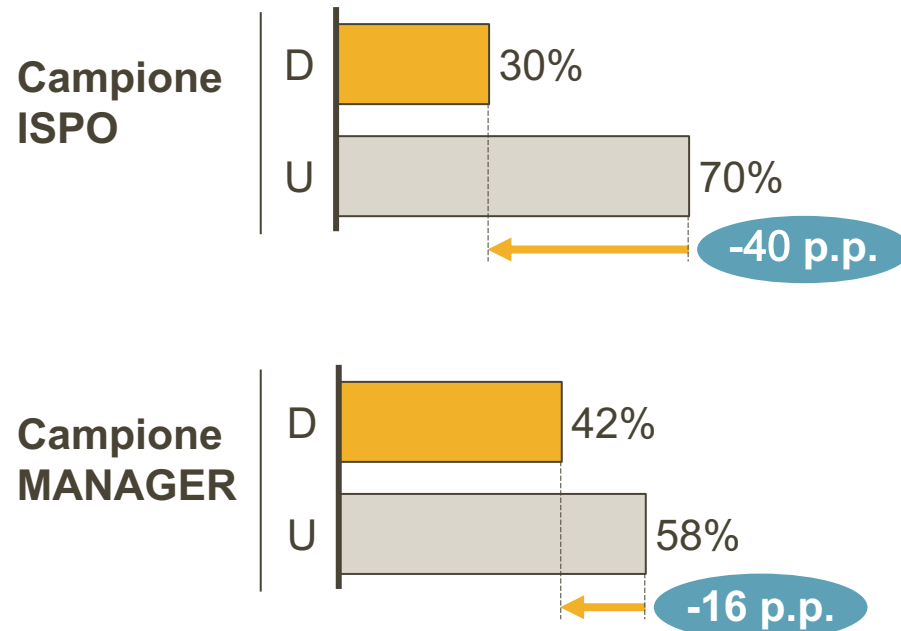


- Sommando il lavoro in casa e fuori, le donne rispetto agli uomini lavorano:
  - circa **30 minuti in più** al giorno lavorativo nel campione ISPO
  - circa **40 minuti in più** al giorno lavorativo nel campione MANAGER
- Le donne del campione MANAGER registrano il più elevato numero di ore lavorate a settimana

# ...ma una minor contribuzione al reddito familiare

## Quote per partner di reddito da lavoro familiare

Media delle stime di donne e uomini



- Le donne ISPO contribuiscono al reddito familiare **meno della metà** rispetto agli uomini
- La differenza **si riduce notevolmente nel campione MANAGER**





I compiti familiari sono allocati in modo ancora sorprendentemente squilibrato



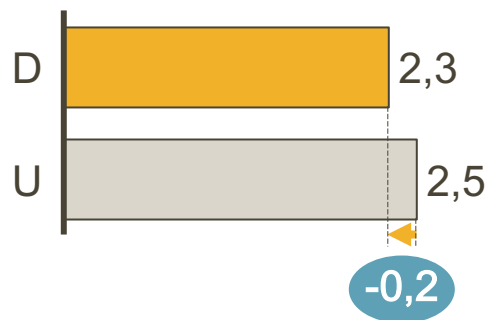
**Entrambi i partners concordano sul fatto che le donne sono per questo meno soddisfatte**

# Le donne sono più insoddisfatte dei loro partner

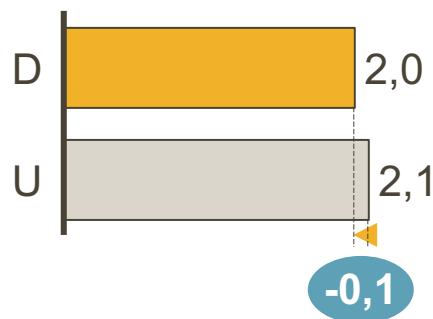
## Soddisfazione occupazionale

Scala da 1=min a 4=max

Campione  
ISPO



Campione  
MANAGER



- Le donne sono più insoddisfatte dei loro partner, ma il gap:
  - È assente quando **carichi/redditi sono equilibrati**
  - **Si riduce del 50% nel campione MANAGER**
  - Cresce **lievemente** con minori livelli di istruzione, in assenza di figli e al Sud
- **Il gap è percepito non solo dalle donne ma anche dagli uomini**

# Soddisfazione occupazionale - Domanda 4

D4) Considera i tempi e le caratteristiche del lavoro svolto da te e dal tuo partner quotidianamente in casa e/o fuori casa. Quanto diresti che:

D4\_1) La situazione lavorativa o non lavorativa in cui ti trovi si avvicina alle tue aspirazioni ideali?

- Sicuramente sì
- Probabilmente sì
- Probabilmente no
- Sicuramente no

D4\_2) La situazione lavorativa o non lavorativa in cui si trova il tuo partner si avvicina alle sue aspirazioni ideali?

- Sicuramente sì
- Probabilmente sì
- Probabilmente no
- Sicuramente no





I compiti familiari sono allocati in modo ancora sorprendentemente squilibrato



Entrambi i partners concordano sul fatto che le donne sono per questo meno soddisfatte



**Questa situazione incide sulla propensione delle donne ad accettare nuove offerte di lavoro ...**

# Come reagisce l'offerta di lavoro a variazioni della retribuzione (elasticità)

## Le intenzioni di comportamento

Se l'insoddisfazione aumenta, le donne **cercano maggiormente di cambiare** situazione dichiarandosi propense ad accettare:

- sia offerte up...
- ... che offerte down
- Le **donne** sono mediamente più propense ad accettare **più lavoro per più salario** di quanto gli **uomini** siano propensi ad accettare **meno lavoro per meno salario**
  - gli uomini sono **rigidi «down»**
  - le donne sono **elastiche «up»**

1

I compiti familiari sono allocati in modo ancora sorprendentemente squilibrato

2

Entrambi i partners concordano sul fatto che le donne sono per questo meno soddisfatte

3

Questa situazione incide sulla propensione delle donne ad accettare nuove offerte di lavoro ...

4

**... che fatica a realizzarsi se richiede disponibilità degli uomini a sostituire la loro partner in casa**

# Il potere contrattuale degli uomini continua ad essere maggiore “de facto”

## Parità teorica...

- Non sembrano emergere differenze di potere contrattuale
- Entrambi i partner concordano sull'affermazione che:  
*«Ciascun partner ha l'ultima parola riguardo a scelte occupazionali che lo/la riguardano»*

## ...ma disparità di fatto

- A fronte di un'offerta di lavoro irrinunciabile le **donne trovano minore disponibilità del partner ad essere sostituite** nel lavoro in casa:
  - Le donne che si dichiarano disponibili a sostituire sono il 50% in più degli uomini
- Per ogni ora in più di lavoro fuori casa del partner:
  - La donna aumenta di **17 minuti** il lavoro in casa
  - L'uomo aumenta solo di **4 minuti** il suo lavoro in casa

## Una possibile interpretazione

Ragioni biologiche e (soprattutto) di tradizione culturale determinano una maggiore efficienza della donna nello svolgimento dei lavori familiari.

Questa situazione però:

- Non genera benessere e soddisfazione **per le tutte** le donne;
- Per alcune è una “**condanna biologico-culturale**” senza compenso;
- **È superata storicamente in azienda:** forza fisica non dovrebbe contare più;
- Conta ancora perché **poco è cambiato nella divisione dei compiti in casa.**
- Avrebbe senso solo con un implausibile vantaggio da specializzazione tra i sessi.

La collettività ha un interesse a intervenire con strumenti che:

- Ridistribuiscono compiti e benessere tra i sessi;
- Riducano le differenze domestiche solo a quanto biologicamente efficiente;
- **Favoriscano un uso migliore del potenziale femminile e maschile nella società.**



## Implicazioni: un conflitto all'interno del mondo femminile?

Non tutte le donne vorrebbero un cambiamento di regime. Supponiamo che esistano due tipi di preferenze:

- **Moderne**: totale parità è l'ideale a cui tendere;
- **All'antica**: la donna vuole farsi carico della famiglia più dell'uomo.

In questa situazione un'azienda che debba assumere una donna **non sa se essa sia del tipo «Moderno» o «All'antica»**.

Il tipo all'antica è oggettivamente **più costoso per l'azienda**, perchè in caso di «crisi» familiare è la donna a occuparsene.

Non riuscendo a distinguere tra i due tipi, le aziende devono considerare **mediamente più costose «tutte» le donne**.

Quindi:

- le donne di tipo «Moderno» sono danneggiate;
- le risorse femminili del paese non sono utilizzate in modo ottimale.

# Una proposta: tassare le donne meno degli uomini

## I vantaggi

---

Breve  
periodo

- Sono possibili **a parità di gettito** e riducono la pressione fiscale media
- Concentrano la riduzione delle tasse dove è più efficace, perché aumentano il reddito prodotto dalle donne **senza ridurre quello prodotto dagli uomini** (donne più elastiche “up” di quanto uomini rigidi “down”)

Lungo  
periodo

- **Cambiano i rapporti di forza in famiglia accelerando il riequilibrio tra i sessi:**
  - Nell’investimento in formazione (dei figli) per il lavoro in casa
  - Nell’allocazione futura di lavoro e carriere dentro e fuori casa**...con un guadagno complessivo di benessere per la collettività**

*Come  
minimo  
evitiamo  
di  
tassare le  
donne di  
più!*

## Una versione 'soft' della proposta

Consideriamo una famiglia che debba assistere figli piccoli o genitori anziani.

Oggi sarà la donna (**madre, figlia o sorella**) a rinunciare in tutto o in parte al lavoro dato che il reddito dell'uomo (**padre, figlio o fratello**) è maggiore:

- se fosse lui a rinunciare, il reddito familiare si ridurrebbe troppo.

Questa situazione cambierebbe, però:

- se le donne potessero accedere a una **significativa detrazione di imposta**,
- presentando una certificazione del fatto che l'**uomo** ha preso in loro vece il **congedo parentale** per assistere i familiari.

Con questo **job sharing intra-familiare**, lo “scambio tra i sessi” generato dall'incentivo fiscale avverrebbe interamente all'interno di ciascuna famiglia.

Sarebbe il risultato di una scelta libera che le famiglie possono fare se vogliono.

## Altre misure a favore delle donne sarebbero preferibili?

La Tassazione Differenziata per Genere può essere realizzata **a costo zero per il bilancio pubblico.**

Altre politiche per la conciliazione tra lavoro e famiglia, quali:

- Asili,
- Tele-lavoro,
- Part-time,

se pensate solo al femminile **curano i sintomi ma non la causa del problema**, ossia lo squilibrio nella divisione dei compiti familiari.

La Tassazione Differenziata **induce** scelte socialmente preferibili, **senza imporre vincoli rigidi** come nel caso delle quote rosa.

Con altre politiche è meno facile **compensare i «perdenti».**

## In particolare riguardo agli asili ...

Gli asili sono al servizio di “mamme e babbi” non solo delle mamme. La cura dei figli (e degli anziani) **non deve essere un problema delle sole donne.**

Non convince l'ipotesi che la mancanza di asili nido sia la **causa della scarsa partecipazione al lavoro femminile in Italia.**

La decisione di costruire asili (comunque da finanziare) dovrebbe dipendere da **altri ordini di valutazione.**

La Tassazione Differenziata **comunque riduce il costo del lavoro femminile e** quindi incentiva la costruzione di asili che occupano soprattutto donne.

Al tempo stesso il maggior reddito lasciato alle famiglie dalla Tassazione Differenziata **aumenterebbe la disponibilità a pagare per questi servizi** che potrebbero essere prodotti dal mercato.

Gli asili possono (forse) consentire alle donne di lavorare **ma non necessariamente di far carriera.**

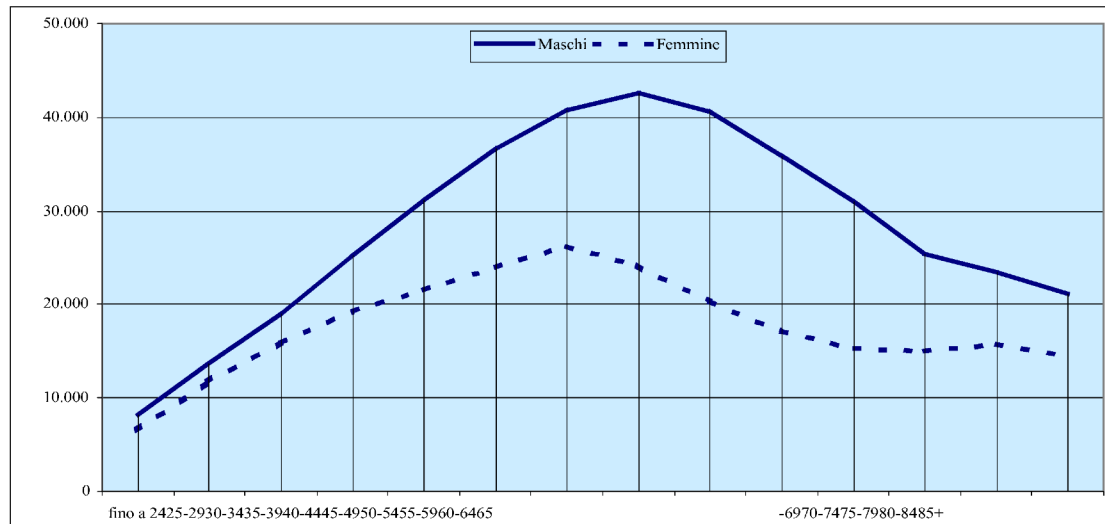
# Differenze retributive di genere a Bologna (dove gli asili abbondano)



COMUNE DI BOLOGNA | dipartimento Programmazione

GRAFICO 1

Reddito imponibile medio ai fini dell'addizionale comunale all'Irpef per età e sesso - Anno 2007  
Comune di Bologna (valori in euro).



	fino a 2425-2930-3435-3940-4445-4950-5455-5960-6465	-6970-7475-7980-8485+ Totale
Maschi	8.27413.60818.96925.26031.08836.66440.79142.51240.6	3935.87731.01425.40223.37121.16429.119
Femmine	6.60911.65515.89619.32021.62623.98526.22424.13220.4	1317.16815.30315.07315.75414.52218.273
Totale	7.54412.70917.52622.45226.51830.38433.49433.07830.0	9425.82222.43019.47718.59716.51823.473
Differenza % Maschi / Femmine	25,216,819,330,743,752,955,576,299,1109,0102,768,54	8,445,759,4

Gli esseri umani si dividono in donne e uomini: **qualsiasi politica a favore delle donne, fatti tutti i conti, è pagata dagli uomini.**

Accettiamo senza batter ciglio **altre differenze di imposizione fiscale** tra soggetti con pari capacità contributiva.

Il giudizio dei costituzionalisti non `e univoco:

- **Art. 3.1:** Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- **Art. 3.2:** È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

# Tassazione differenziata nelle misure del governo Monti

La detassazione delle imprese che assumono donne, prevista dal governo Monti uscente, **farà fatica ad avere effetti sensibili.**

È più efficace:

- dare incentivi fiscali **alle persone** in cerca di lavoro, incassabili se lo trovano,
- piuttosto che **alle imprese** affinché assumano quelle persone.

Le prime hanno motivi più forti delle seconde per reagire all'incentivo.

È singolare che in Italia l'attenzione sia sempre sulla detassazione fiscale delle aziende e mai su quella delle persone.

Ed anche che gli uomini insorgano se vengono detassate le donne, ma siano indifferenti se vengono detassate le imprese che assumono donne.

Più promettente il programma di Scelta Civica:

**Occorre una detassazione selettiva dei redditi di lavoro femminile, per dare una spinta decisiva all'occupazione delle donne**





# Ore lavorate in casa

TABLE 1

## Ore lavorate in casa per il campione ISPO

	Stimate da U	Stimate da D	Stima media	Legenda
Ore in casa di U	19,5	20,0	<b>19,7</b>	Ore settimanali
Ore in casa di D	38,1	43,7	<b>40,9</b>	Ore settimanali
Differenza: D-U	18,5	23,8	<b>21,2</b>	Se >0: D lavora più di U

TABLE 2

## Ore lavorate in casa per il campione MANAGER

	Stimate da U	Stimate da D	Stima media	Legenda
Ore in casa di U	13,9	13,7	<b>13,8</b>	Ore settimanali
Ore in casa di D	23,4	25,7	<b>24,5</b>	Ore settimanali
Differenza: D-U	9,4	12,0	<b>10,7</b>	Se >0: D lavora più di U

# Ore totali lavorate in casa e fuori

TABLE 3

## Ore totali lavorare in casa e fuori per il campione ISPO

	Stimate da U	Stimate da D	Stima media	Legenda
Ore in casa di U	60,6	60,9	<b>60,7</b>	Ore settimanali
Ore in casa di D	60,2	65,9	<b>63,0</b>	Ore settimanali
Differenza: D-U	-0,4	4,9	<b>2,3</b>	Se >0: D lavora più di U

TABLE 4

## Ore totali lavorate in casa e fuori per il campione MANAGER

	Stimate da U	Stimate da D	Stima media	Legenda
Ore in casa di U	64,1	63,6	<b>63,8</b>	Ore settimanali
Ore in casa di D	65,8	68,2	<b>67,0</b>	Ore settimanali
Differenza: D-U	1,7	4,6	<b>3,2</b>	Se >0: D lavora più di U

# Quota di reddito guadagnata dai partners

TABLE 5

## Quota per partner di reddito da lavoro familiare nel campione ISPO

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
% guadagnata da U	70,1	69,4	<b>69,7</b>	Sul reddito familiare
% guadagnata da D	29,9	30,6	<b>30,3</b>	Sul reddito familiare
Differenza: D-U	-40,2	-38,8	<b>-39,4</b>	Se <0: D guadagna meno

TABLE 6

## Quota per partner di reddito da lavoro familiare nel campione MANAGER

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
% guadagnata da U	57,8	58,0	<b>57,9</b>	Sul reddito familiare
% guadagnata da D	42,2	42,0	<b>42,1</b>	Sul reddito familiare
Differenza: D-U	-15,6	-16,0	<b>-15,8</b>	Se <0: D guadagna meno

# Insoddisfazione per la situazione occupazionale

TABLE 7  
**Insoddisfazione occupazionale nel campione ISPO**

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
Insoddisfazione di U	2,29	2,25	<b>2,27</b>	1=Min; 4=Max
Insoddisfazione di D	2,46	2,47	<b>2,47</b>	1=Min; 4=Max
Differenza: D-U	0,17	0,22	<b>0,20</b>	Se >0: D più insoddisfatta

TABLE 8  
**Insoddisfazione occupazionale nel campione MANAGER**

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
Insoddisfazione di U	2,02	1,96	<b>1,99</b>	1=Min; 4=Max
Insoddisfazione di D	2,08	2,10	<b>2,09</b>	1=Min; 4=Max
Differenza: D-U	0,06	0,14	<b>0,10</b>	Se >0: D più insoddisfatta

# Disponibilità a sostituire il partner

TABLE 9

**Disponibilità a sostituire in casa il partner che deve lavorare di più  
ISPO sample**

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
Disponibilità di U	0,87	0,55	<b>0,71</b>	-2=Min; +2=Max
Disponibilità di D	1,08	1,17	<b>1,12</b>	-2=Min; +2=Max
Differenza: D-U	0,21	0,62	<b>0,41</b>	Se >0: D più disponibile

TABLE 10

**Disponibilità a sostituire in casa il partner che deve lavorare di più  
nel campione MANAGER**

	Stimata da U	Stimata da D	Stima media	Legenda
Disponibilità di U	1,00	0,53	<b>0,76</b>	-2=Min; +2=Max
Disponibilità di D	1,14	1,44	<b>1,29</b>	-2=Min; +2=Max
Differenza: D-U	0,14	0,91	<b>0,53</b>	Se >0: D più disponibile

Fabrizio Colonna (Banca d'Italia) e Stefania Marcassa (Cergy-Pontoise)  
“Taxation and Labor Force Participation: The Case of Italy”

*Moreover, we show that the Italian individual taxation system generates disincentives to women labor supply, especially when married with children. This is due to a set of tax credits for dependent spouse and children, and universal cash transfers for children that increase ... the second earner tax rate of women married to low income or unemployed men.*

Con l'introduzione del cosiddetto “Quoziente Familiare alla francese” sarebbe ancora peggio.