

**Senato della Repubblica – Commissione PPO**

**"BILANCIO DI GENERE", 11-02-2011**

*Valutazione di impatto ex ante:  
riforme in tema di tassazione e  
pensioni*

Francesca Bettio, Università di Siena

Alessandra Casarico, Università Bocconi - Milano

# Motivazioni di una valutazione di genere della tassazione: la disparità nei redditi da lavoro

## Legenda:

**'no earnings'**: lei non lavora

**'less than man'**: lei guadagna meno del 45% del reddito di lavoro della coppia

**'equality in earnings'**: lei guadagna fra il 45 e il 55% del reddito di lavoro della coppia

**'more than men'**: lei guadagna più del 55% del reddito di lavoro della coppia

**'only earner'**: lei è il solo percettore di reddito

Fonte: elaborazioni dati SILC, Bettio-Verashachagina, Ingenere.it /02/06/2010

## Distribuzione percentuale delle coppie per redditi da lavoro di 'lei' e di 'lui', 2007

Country	Woman has no earnings (%)	Woman earns less than man (%)	Equality in earnings (%)	Woman earns more than man (%)	Woman the only earner (%)
AT	28.09	44.91	21.27	3.55	2.18
BE	22.85	35.01	32.99	4.83	4.33
CY	27.56	38.01	28.04	4.81	1.58
CZ	22.92	34.59	33.08	4.43	4.98
DE	24.23	45.19	18.96	6.07	5.55
DK	7.48	35.58	46.98	6.16	3.81
EE	17.52	40.49	28.60	7.66	5.73
ES	35.00	32.14	25.05	4.69	3.11
FI	9.31	41.43	33.09	9.20	6.98
FR	17.85	37.64	33.47	6.19	4.85
GR	42.40	25.04	26.94	3.71	1.90
HU	25.66	25.39	29.64	9.64	9.67
IE	32.03	38.29	17.75	6.19	5.74
IS	7.91	54.89	29.63	5.69	1.87
IT	37.53	31.14	23.97	3.62	3.74
LT	16.10	34.82	29.47	12.76	6.85
LU	31.15	35.56	23.80	5.54	3.96
LV	14.08	39.29	30.55	11.52	4.56
NL	19.93	53.71	19.56	3.55	3.15
NO	10.24	47.76	30.50	6.62	4.88
PL	31.48	25.56	24.45	8.33	10.18
PT	24.98	32.82	30.57	6.67	4.97
SE	8.70	41.17	37.34	7.75	5.04
SI	13.05	28.55	38.25	12.48	7.67
SK	15.84	33.21	42.08	5.54	3.33
UK	18.41	44.22	26.41	6.08	4.88

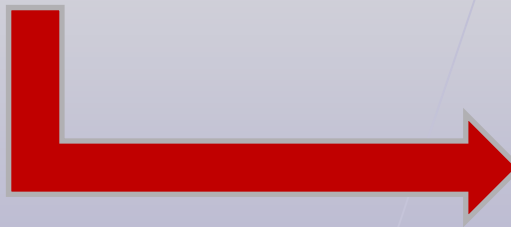
## Le ragioni di un'analisi di genere della tassazione

- **Non neutralità dei sistemi di tassazione**
  - nei confronti del lavoro non pagato (dovunque)
  - nei confronti dei cosiddetti lavoratori secondari (in alcuni sistemi di tassazione)
- **Maggiore risposta dell'offerta di lavoro femminile a variazioni salariali**  
(in gergo maggiore 'elasticità' dell'offerta di lavoro delle donne)

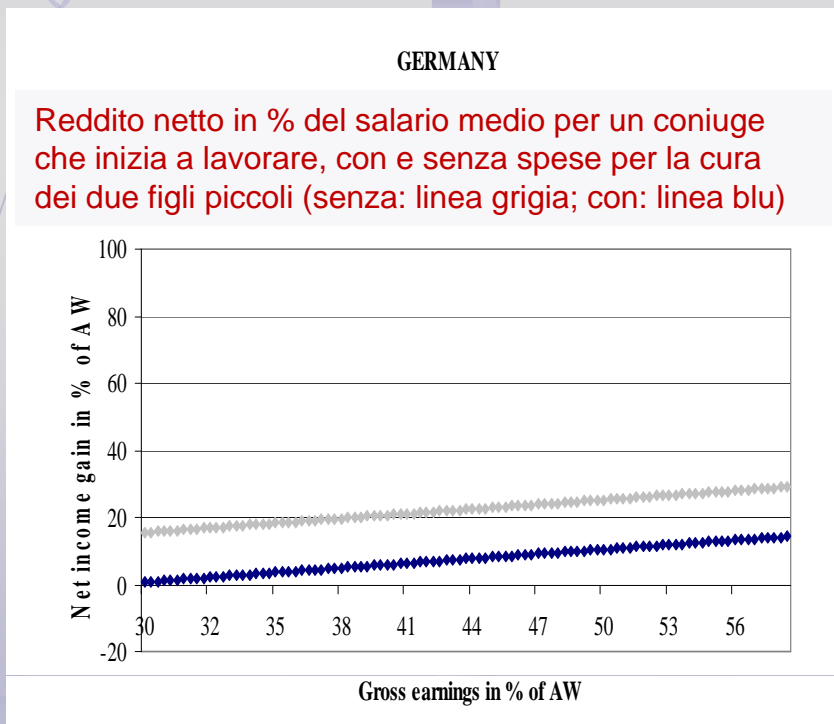
# Non neutralità dei sistemi di tassazione nei confronti del lavoro non pagato

Due esempi:

- Detrazione per coniuge a carico
- Trattamento fiscale delle spese per la cura dei bambini



Quanto reddito da lavoro 'perde' una donna per pagare la cura dei figli? Il caso della Germania



# Non neutralità: tassazione congiunta (cumulo dei redditi ai fini del calcolo)

## Esempio ipotetico: coppia con un bambino

Tassazione Individuale, due aliquote :

15% fino a 15.000 €;

30% da 15.000 in su

Lei non lavora, lui guadagna 30.000 €

Lei lavora e guadagna 15.000 €

‘Lui’ versa 6.750 €; aliquota media 22,5%

Lui versa 6.750 €; aliquota media 22,5%

Lei versa 2.250 €; aliquota media del 15%

Tassazione congiunta a gettito invariato

15% fino a 30.000 €;

30% da 30.000 in su

Lei non lavora, lui guadagna 30.000 €

Lei lavora e guadagna 15.000 €

Lui versa 4.500 €; aliquota media 15%

Lui versa 4.500 €; aliquota media 15%

lei versa 4.500 €; aliquota media 30%

## Tassazione congiunta del reddito in Europa (2007)

- **In Francia, Liechtenstein, Luxembourg e Portogallo** le coppie sono tassate in base al reddito da lavoro cumulato.
- **In Irlanda e Germania** la tassazione congiunta è la norma (default) ma viene concessa l'opzione per la tassazione individuale (Irlanda) o il diritto ad essere tassati su base individuale se questa opzione è più favorevole (Germania).
- **In Spagna e in Polonia** la tassazione è, di norma, su basi individuali ma viene offerta l'opzione della tassazione congiunta.
- **In Italia** la tassazione è su base individuale ma la proposta del quoziente familiare reintrodurrebbe la tassazione congiunta.

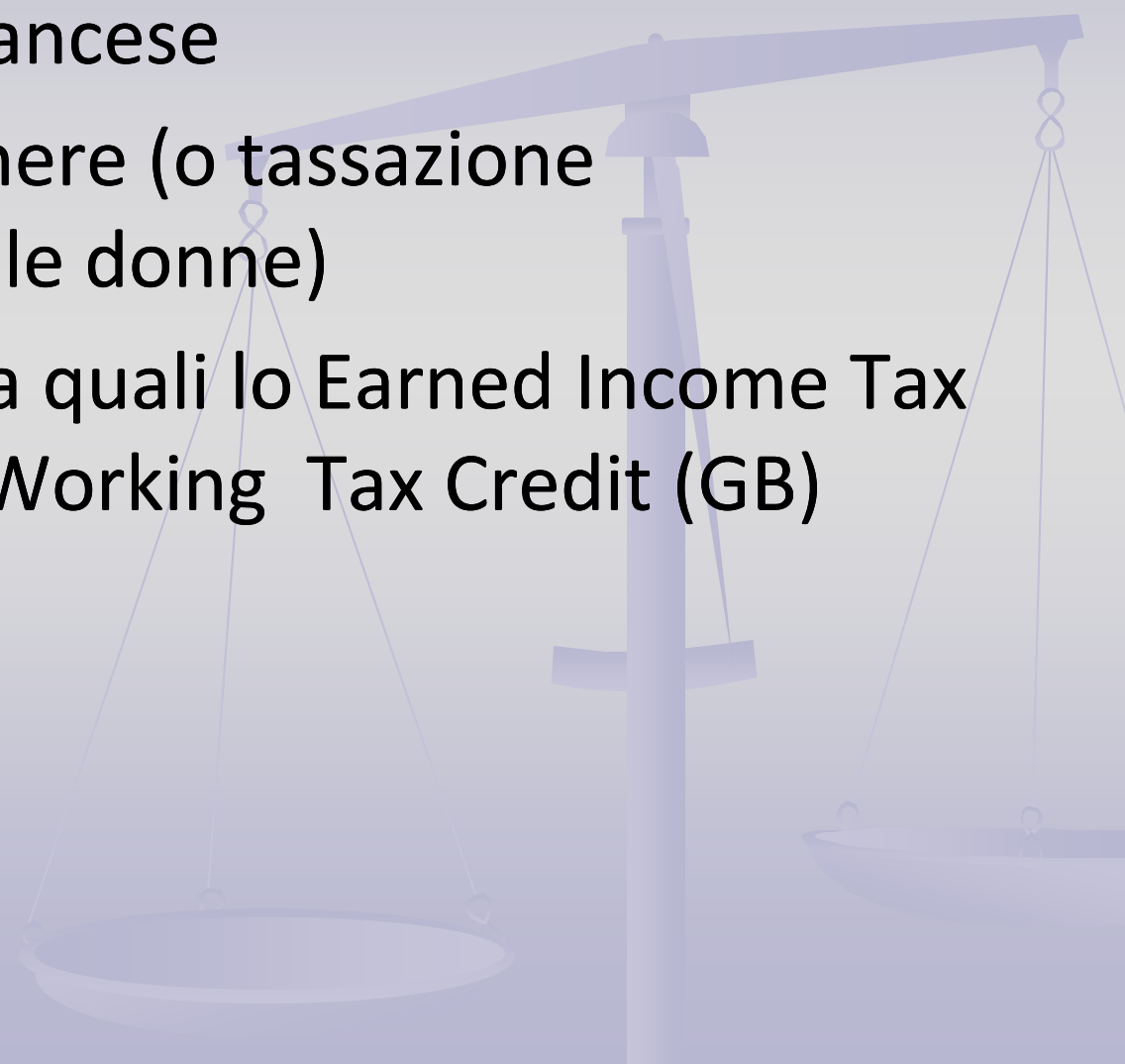
La non neutralità conta: il lavoro delle donne è più influenzato da variazioni di salario, soprattutto a bassi livelli salariali

## Italia e Belgio

- Italia, prima metà degli anni novanta: se il salario netto fosse aumentato del 100%, la probabilità di una donna 'single' di entrare sul mercato del lavoro sarebbe aumentata del 6%, quella di una donna sposate del 50%, quella di un uomo single dell'8% e quella di uno sposato del 2% (Aaberge Colombino Wennemo 2002)
- Le cifre corrispondenti per il Belgio sono, rispettivamente, 30% e 27% per le donne e gli uomini single, ma 27% e 7% per donne e uomini sposati (Decoster e Orsini 2007)
- In entrambi i paesi tuttavia i valori medi sono ingannevoli. In Italia per esempio, in corrispondenza ad una variazione salariale netta del 100%, la probabilità di partecipare al mercato del lavoro sarebbe aumentata del 240% per le donne sposate a basso salario contro il 10% per quelle ad alto salario.

## Riforma della tassazione in Italia. Valutazione ex-ante di impatto su tre proposte

- Quoziente alla francese
- Tassazione di genere (o tassazione differenziata per le donne)
- Crediti di imposta quali lo Earned Income Tax Credit (USA) o il Working Tax Credit (GB)





# Proposta 1: introduzione quoziente alla francese

## Ipotizziamo

- 3 aliquote (20% fino a 10.000 €; 30% da 10.000 a 30.000 € ; 40% da 40.000 ) ; in regime di tassazione separata detrazioni pari a 200 € per ogni percettore e 100 € per ogni familiare dipendente.
- **Quoziente alla francese** dove il quoziente è pari a **1 per il singolo percettore, 2 per una coppia senza figli** e **2,5 per una coppia con un figlio.**



**Tab. 1 Redditi e imposte di una coppia con 1 figlio**

	Lavora solo uno			Lavorano tutti e due			
	Reddito lordo della famiglia	Imposta totale della famiglia	Reddito netto della famiglia	Reddito lordo famiglia	Imposta totale della famiglia	Aumento Imposta	Aumento reddito netto
Tassazione separata	20000	4700	15.300	40000	9500	4800	15.200
Quoziente	20000	4000	16.000	40000	9500	5500	14.500

L'aliquota sul reddito aggiuntivo che lei porta a casa è maggiore se si introduce il quoziente.

## Perché allora il quoziente ?

**A favore:** A parità di altre condizioni favorisce le famiglie monoreddito e le famiglie con figli che sono spesso a rischio di povertà

**Contro:** Secondo recenti simulazioni l'introduzione di un sistema alla francese in Italia favorirebbe (semmai) in misura modesta le famiglie a reddito basso, molto di più quelle a reddito alto (Visco 2010)

**Contro:** Due redditi in famiglia sono la migliore assicurazione contro il rischio di povertà; il quoziente scoraggia il secondo reddito

## Proposta 2: tassazione di genere

- Proposta avanzata da Alesina-Ichino nel 2005: **tassare il reddito di lavoro delle donne ad un'aliquota inferiore**. Lavori successivi propongono un differenziale del 30% in meno.
- **A favore:**
  - Efficienza: per non scoraggiare il lavoro è ottimale tassare di meno chi risponde di più a variazioni del salario netto
  - Semplicità
  - Carica simbolica: si incoraggia simbolicamente e finanziariamente un riequilibrio del carico del lavoro non pagato in famiglia
- **Contro:**
  - Solo alcune categorie di donne rispondono di più alle variazioni salariali. (diapositiva 7) Occorre differenziare per sesso e reddito. Calcoli complessi e rischiosi

## Proposta 3: Earned Income Tax Credit (credito fiscale sul reddito da lavoro)

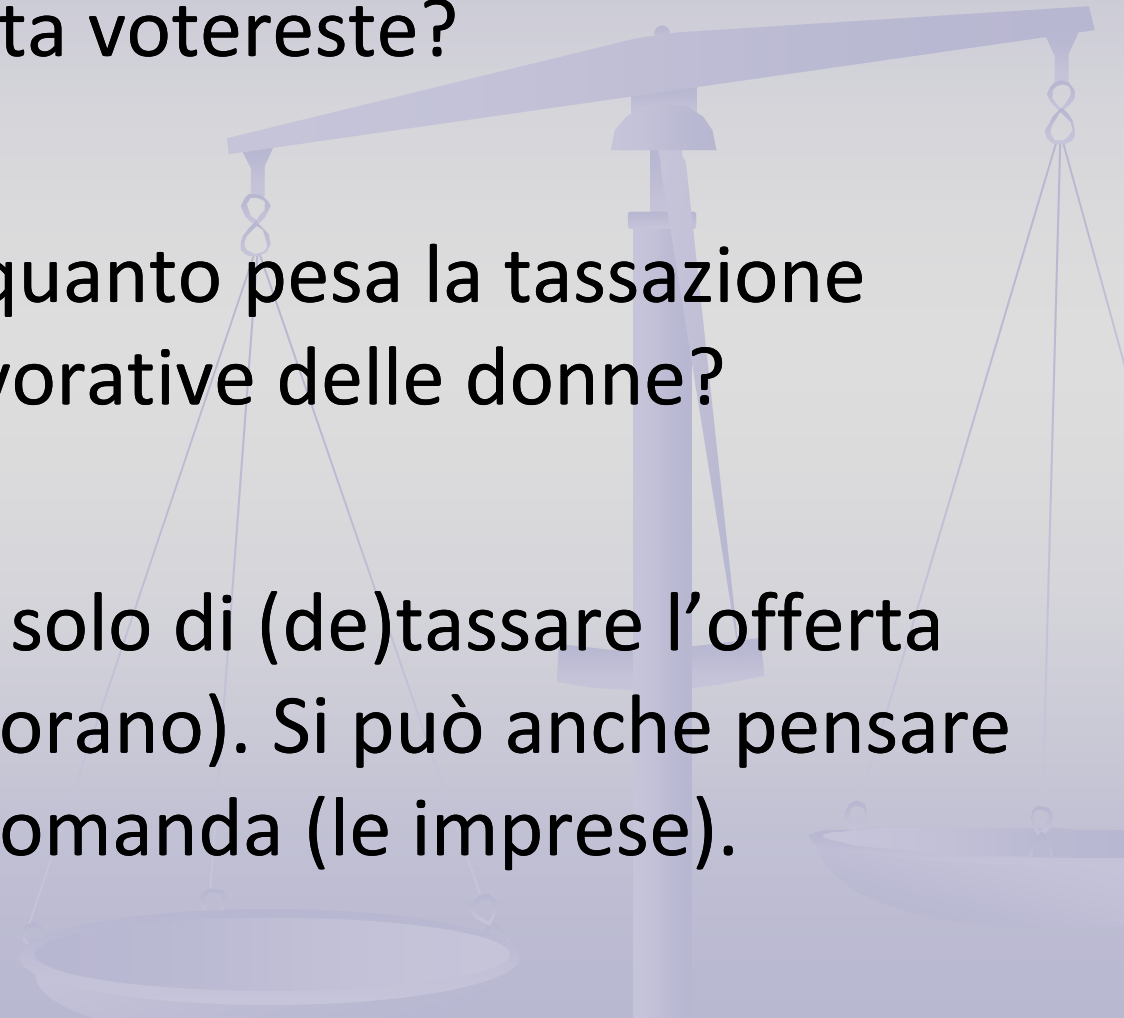
- E' una misura operante in USA fino dagli anni '70 e ora introdotta anche in vari paesi europei in diverse varianti.
- **Funziona così:** A chi appartiene ad una data tipologia di famiglia e già lavora o decide di entrare nel mercato del lavoro viene concesso un sussidio proporzionale ai guadagni fino ad una certa soglia di reddito; al di sopra di questa soglia il sussidio viene gradualmente ritirato.
- **Un esempio concreto:** il WTC nel Regno Unito. Il sussidio spetta a chi lavora almeno un minimo ammontare di ore sotto una soglia abbastanza bassa di reddito familiare. Nel caso di madri sole con figli e coppie in cui entrambi lavorano ed hanno figli, sono previste detrazioni fiscali aggiuntive per coprire i costi di asili nido o altri servizi all'infanzia. In linea di principio incoraggia la re-distribuzione del lavoro domestico per le coppie a basso reddito.


# Earned Income Tax Credit: valutazione

**A favore:** è una misura selettiva, che tiene conto sia della diversa 'risposta' agli incentivi salariali di tipologie di donne diverse, sia della condizione familiare

**Contro:** se non adeguatamente supportata, ad esempio da servizi all'infanzia disponibili ed economicamente accessibili, rischia di esporre le donne a trappole di 'povertà occupazionale' (in-work poverty).

# Discussione

- Per quale proposta votereste?
  - A vostro avviso, quanto pesa la tassazione sulle decisioni lavorative delle donne?
  - Abbiamo parlato solo di (de)tassare l'offerta (le donne che lavorano). Si può anche pensare di de-tassare la domanda (le imprese).
- 



# Le pensioni in un'ottica di genere

Alessandra Casarico  
Università Bocconi

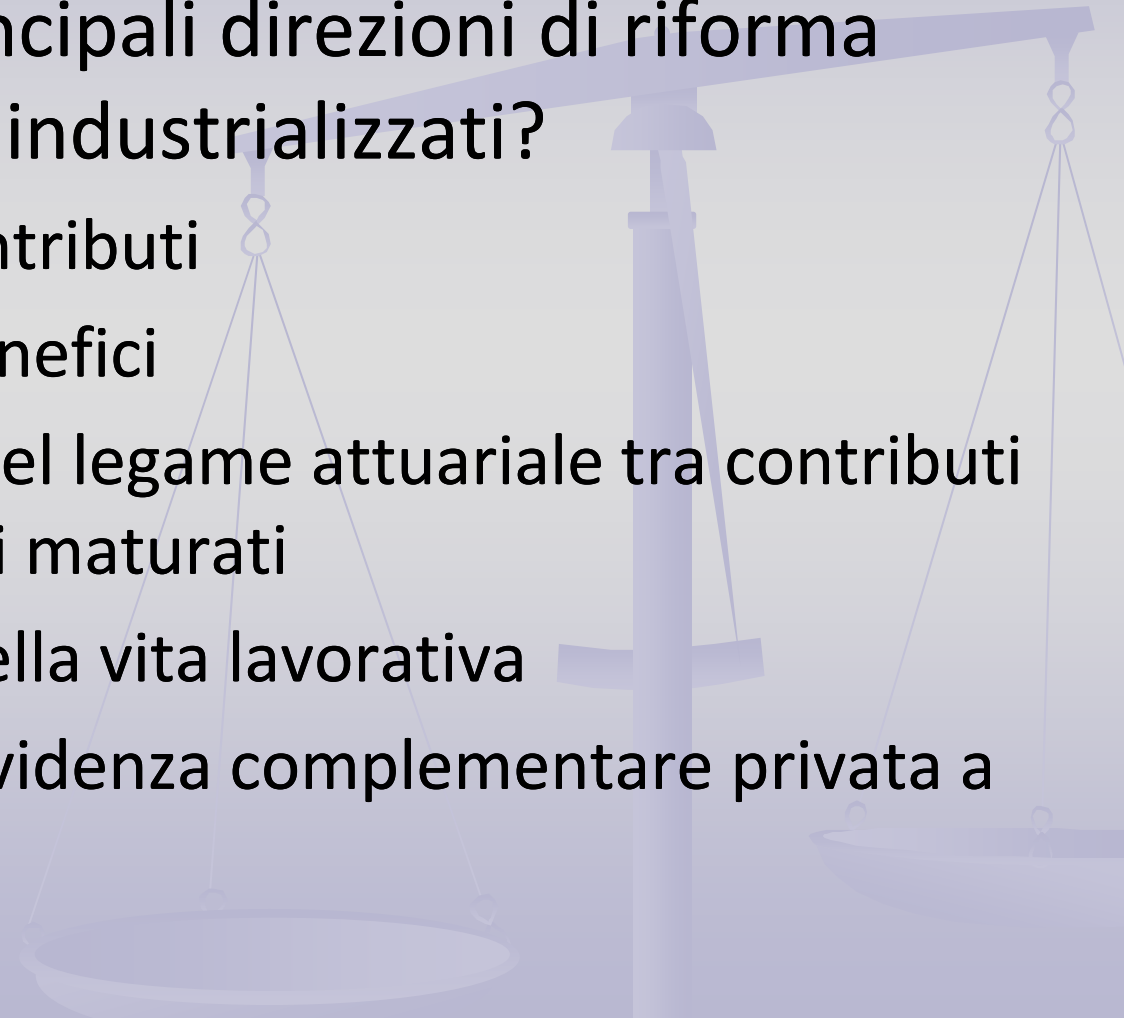
Senato della Repubblica, 11 febbraio 2011

# Introduzione

- Pensioni e riforma del sistema pensionistico sono argomenti centrali del dibattito pubblico e di politica economica.
- All'interno dei sistemi a ripartizione la caduta nei tassi di fecondità e la maggiore longevità
  - hanno impatto sull'indice di dipendenza
  - sono tra le principali motivazioni dei processi di riforma

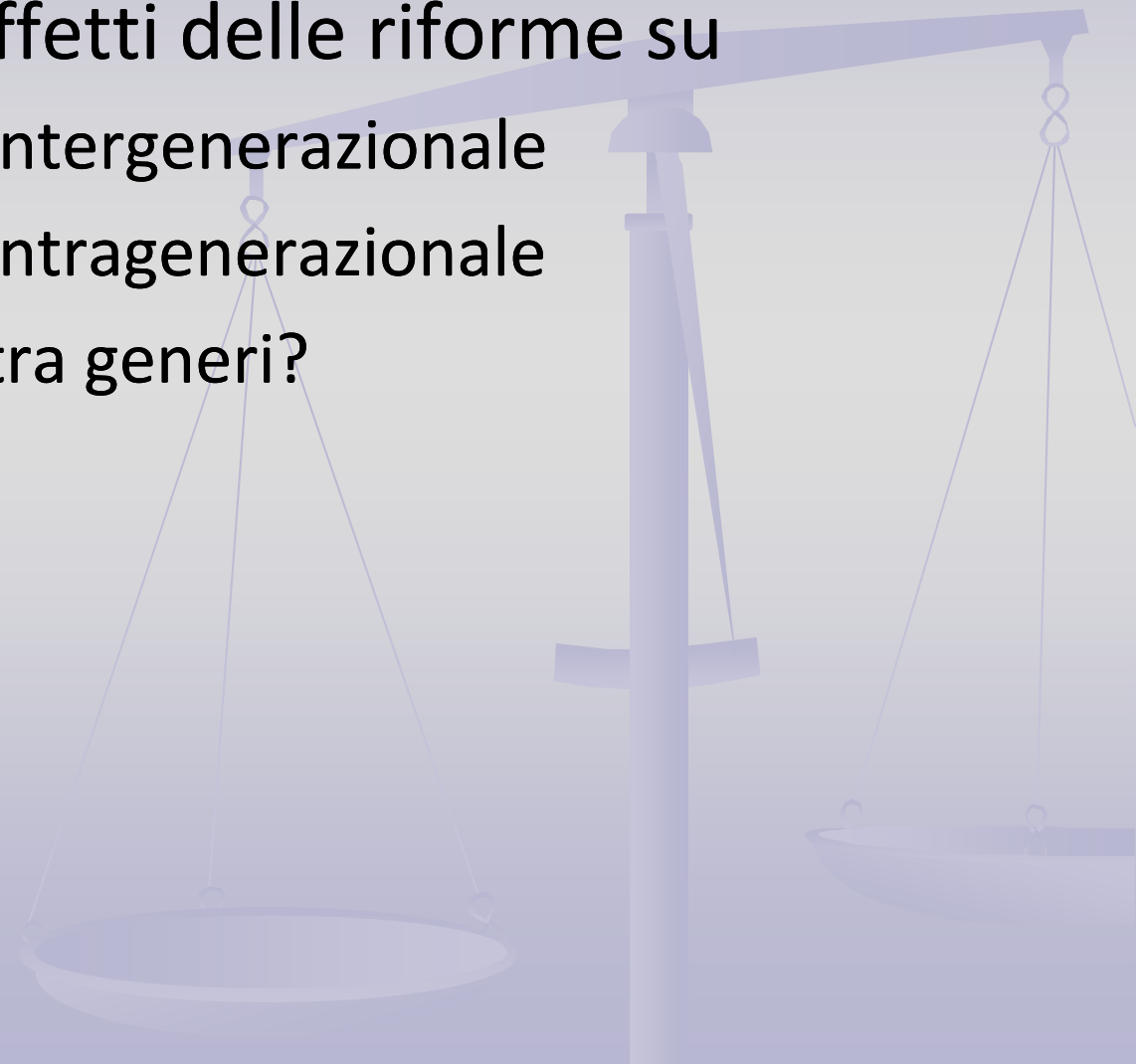


# Introduzione (2)

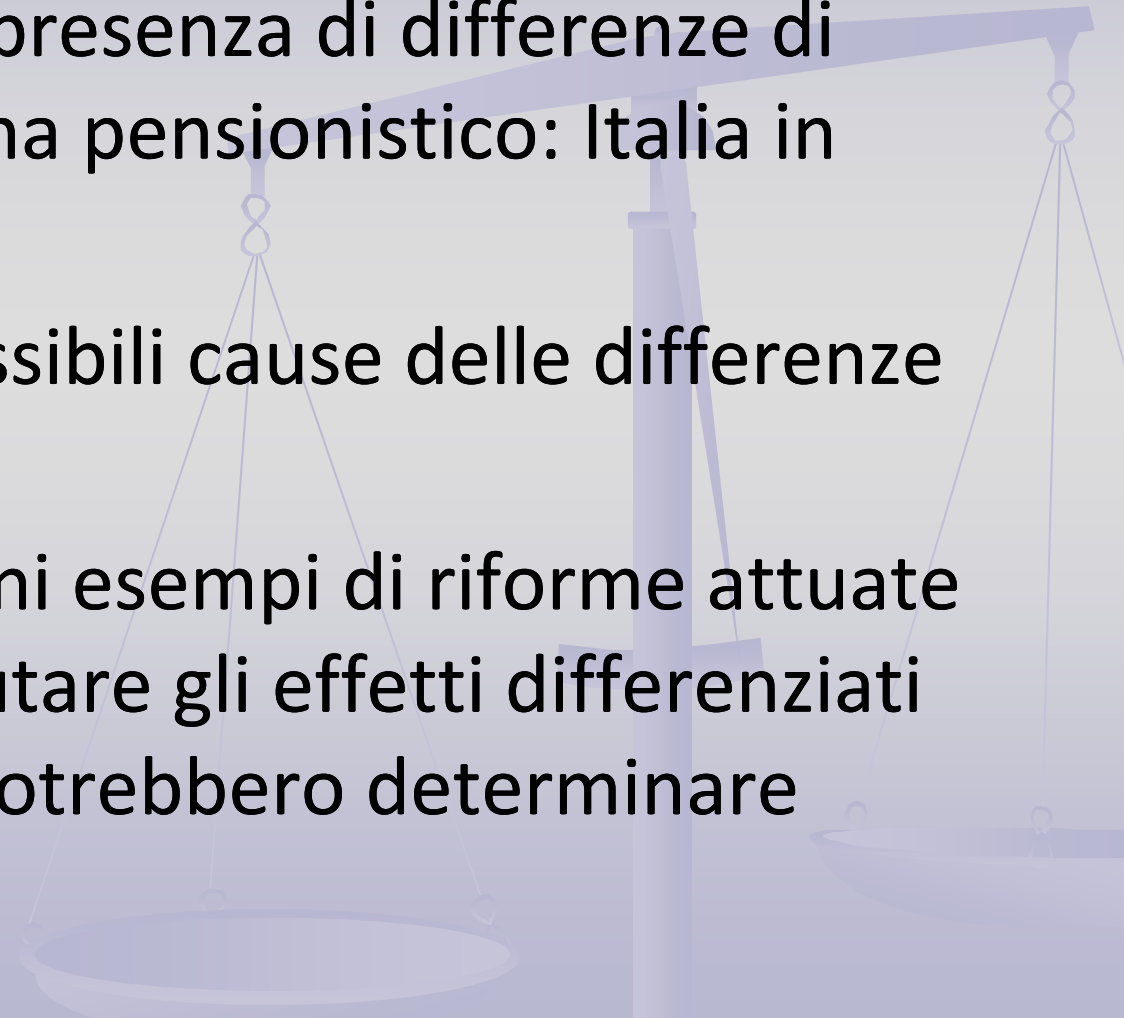
- Quali sono le principali direzioni di riforma seguite nei Paesi industrializzati?
    - Aumento nei contributi
    - Riduzione dei benefici
    - Rafforzamento del legame attuariale tra contributi versati e benefici maturati
    - Allungamento della vita lavorativa
    - Sviluppo del previdenza complementare privata a capitalizzazione
- 

# Introduzione (3)

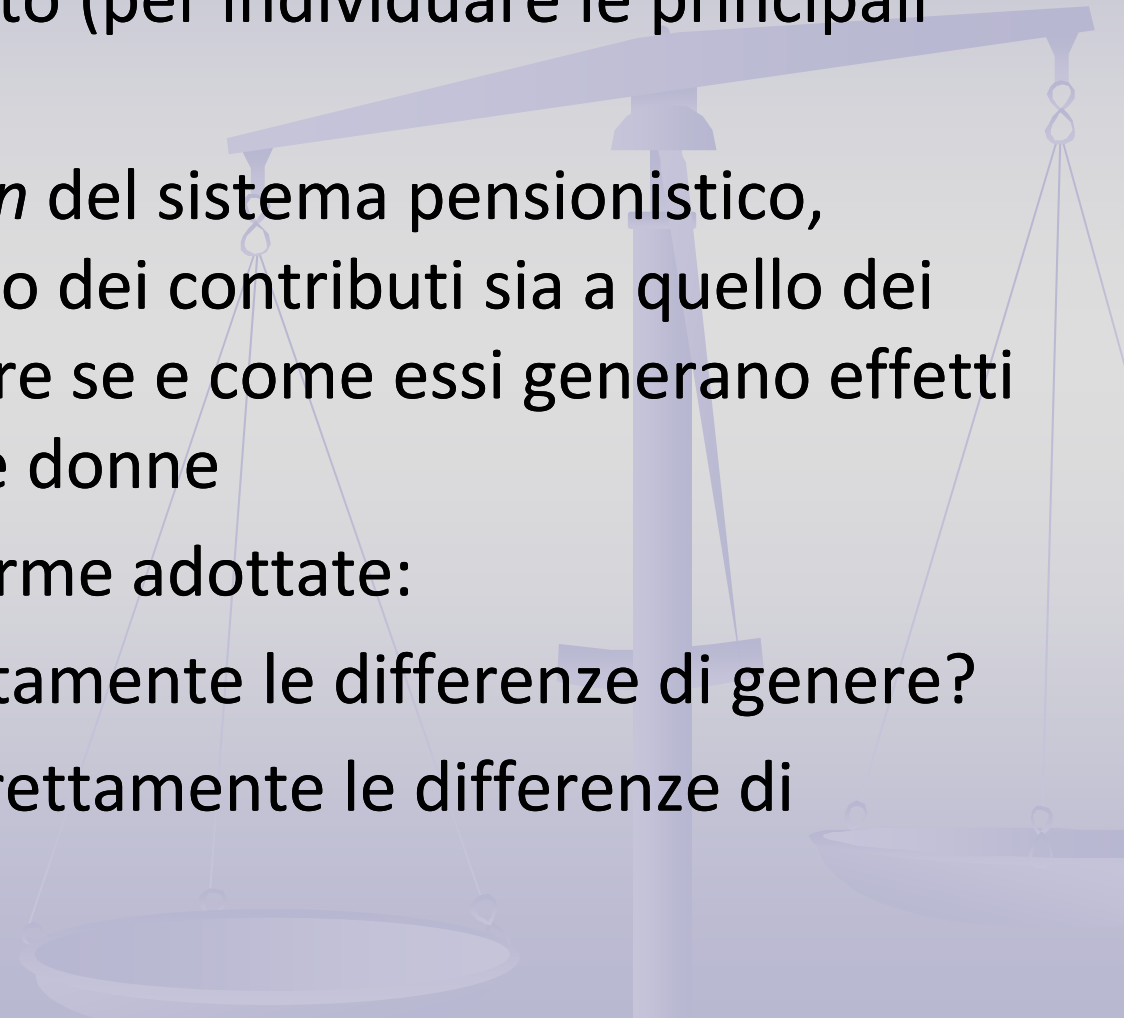
- **Attenzione agli effetti delle riforme su**
  - **Redistribuzione intergenerazionale**
  - **Redistribuzione intragenerazionale**
  - **Redistribuzione tra generi?**



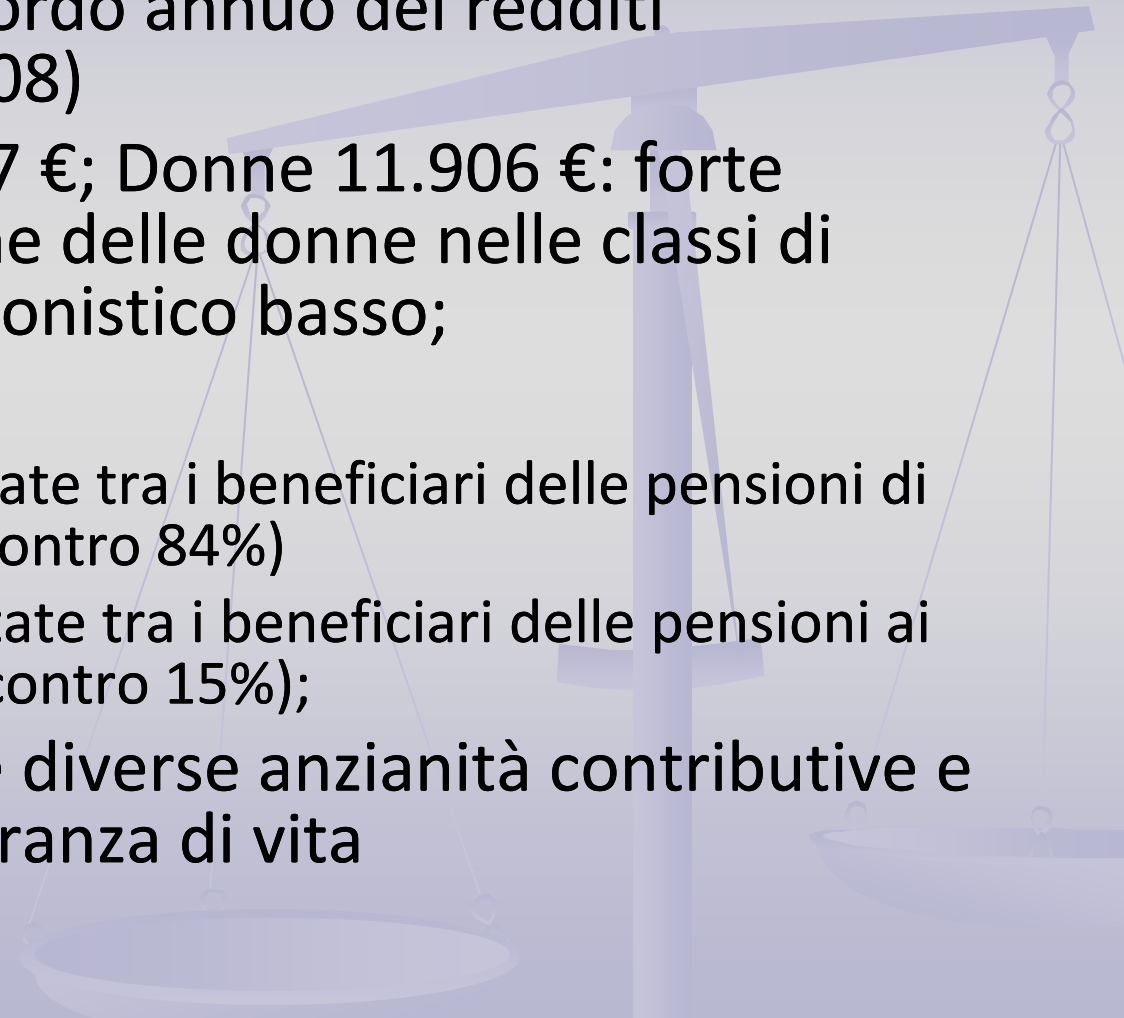
# Obiettivo

- Documentare la presenza di differenze di genere nel sistema pensionistico: Italia in Europa
  - Presentare le possibili cause delle differenze di genere
  - Considerare alcuni esempi di riforme attuate o proposte e valutare gli effetti differenziati per genere che potrebbero determinare
- 

## Momenti del bilancio di genere di una Amministrazione pubblica (dalla I lezione)

- Un'analisi di contesto (per individuare le principali disuguaglianze)
  - Un'analisi del *design* del sistema pensionistico, guardando sia al lato dei contributi sia a quello dei benefici, per valutare se e come essi generano effetti diversi per uomini e donne
  - Un'analisi delle riforme adottate:
    - Affrontano direttamente le differenze di genere?
    - Influenzano indirettamente le differenze di genere?
- 

# Evidenza sui differenziali di genere in ambito pensionistico

- Importo medio lordo annuo dei redditi pensionistici (2008)
    - Uomini 17.137 €; Donne 11.906 €: forte concentrazione delle donne nelle classi di importo pensionistico basso;
  - Le donne sono
    - sottorappresentate tra i beneficiari delle pensioni di anzianità (16% contro 84%)
    - sovrarappresentate tra i beneficiari delle pensioni ai superstiti (85% contro 15%);
  - Importanza delle diverse anzianità contributive e della diversa speranza di vita
- 

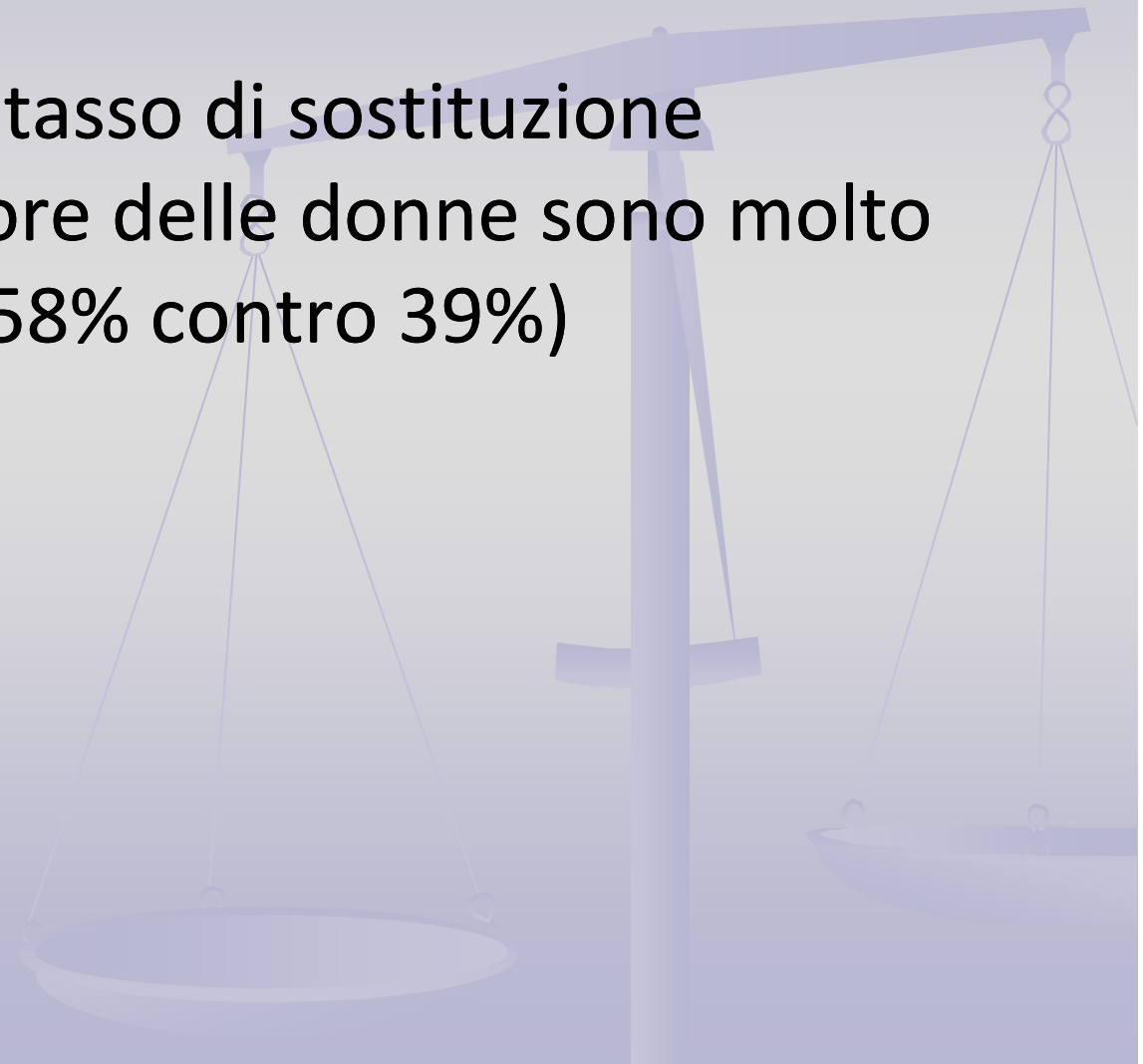
# Evidenza sui differenziali di genere in ambito pensionistico

- Età media effettiva di uscita dal mercato del lavoro (2008) ed età di pensionamento legale (2010)

	Donne	Uomini	Totale	
Danimarca	60,3	62,3	61,3	65
Germania	61,4	62,1	61,7	65 (dal 2012-2029 aumento a 67)
Spagna	62,7	62,5	62,6	65
Francia	59,1	59,4	59,3	60
Italia	60,7	60,8	60,8	Uomini: 65 Donne: 60
Olanda	62,8	63,7	63,2	65
Austria	59,4*	62,6*	60,9*	Uomini :65 Donne: 60 (2024-2033 aumento a 65)
Finlandia	61,3*	62*	61,6*	65
Svezia	63,2	64,4	63,8	Flessibile da 61; oltre 67 con consenso datore di lavoro
Regno Unito	62	64,1	63,1	Uomini: 65 Donne: 60 (dal 2010-2020 aumento a 65)

# Evidenza sui differenziali di genere in ambito pensionistico

- Le differenze nel tasso di sostituzione aggregato a sfavore delle donne sono molto elevate in Italia (58% contro 39%)
- Vedi tabella



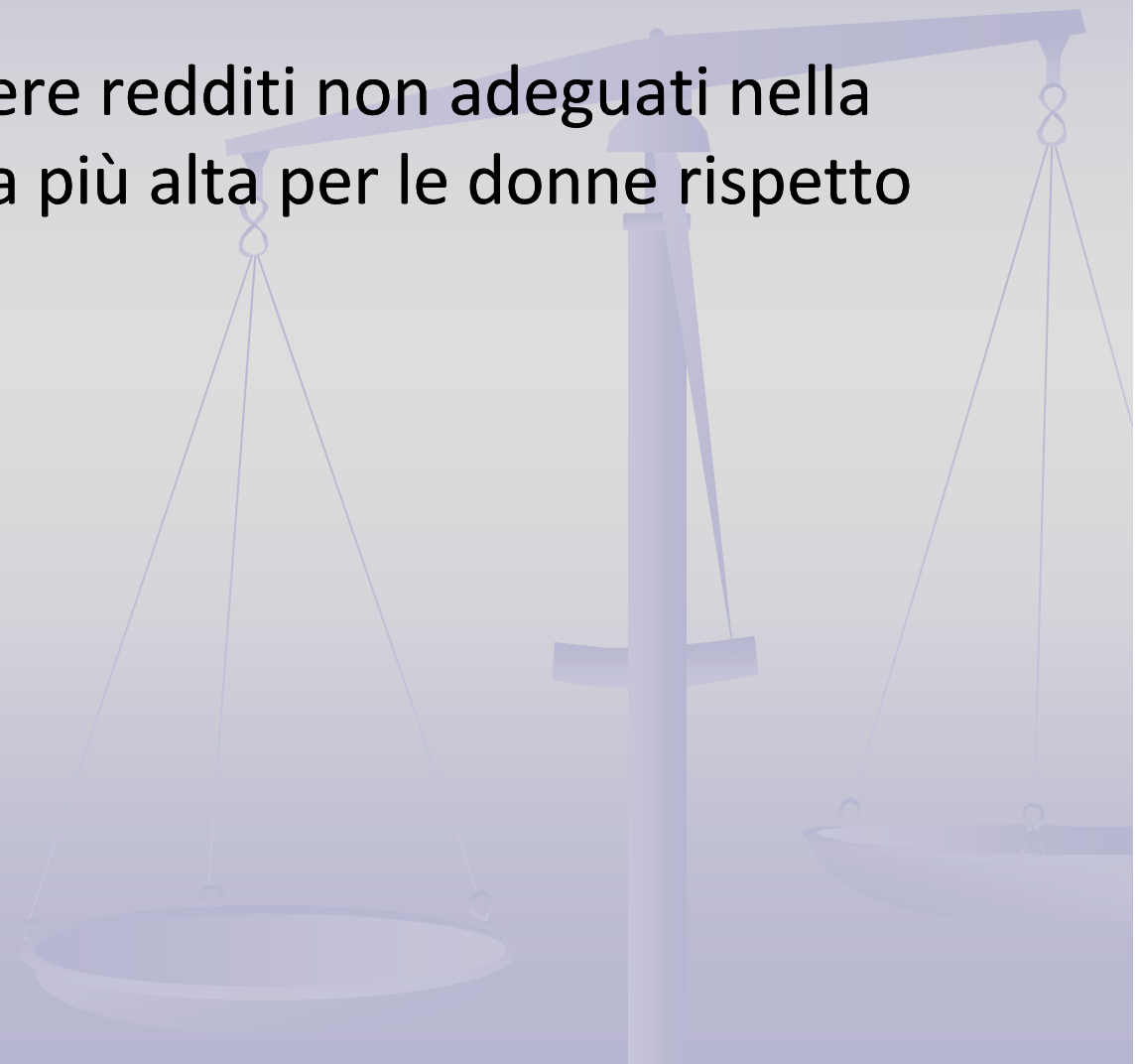
# Differenze di genere nel tasso di sostituzione aggregato

	Donne		Uomini		Totale	
	2008	2009	2008	2009	2008	2009
Belgio	0,47	0,46	0,44	0,47	0,45	0,45
Danimarca	0,44	:	0,38	:	0,41	:
Germania	0,47	0,48	0,46	0,47	0,44	0,47
Spagna	0,47	0,45	0,54	0,57	0,49	0,49
Francia	0,6	0,61	0,69	0,68	0,66	0,68
Italia	0,39	:	0,58	:	0,51	:
Olanda	0,51	0,47	0,49	0,52	0,43	0,44
Austria	0,69	0,6	0,65	0,66	0,68	0,64
Portogallo	0,49	0,49	0,66	0,58	0,51	0,5
Finlandia	0,49	0,47	0,48	0,47	0,49	0,48
Svezia	0,58	0,57	0,64	0,63	0,62	0,6
Regno Unito	0,43	:	0,45	:	0,43	:



# Evidenza sui differenziali di genere in ambito pensionistico

- La probabilità di avere redditi non adeguati nella vecchiaia è in media più alta per le donne rispetto agli uomini
- Vedi tabella



# Differenze di genere nel rischio di povertà per gli ultrasessantacinquenni

Paesi	Differenza assoluta tra uomini e donne
Belgio	-4,1
Danimarca	2,8
Germania	-6,3
Irlanda	2,4
Grecia	-2,2
Spagna	-21,6
Francia	-3,8
Italia	-11,2
Lussemburgo	-11,9
Paesi bassi	-0,7
Austria	-15,3
Portogallo	-8,8
Finlandia	-15,5
Svezia	-18,8
Regno Unito	-5,6
Norvegia	-23,6



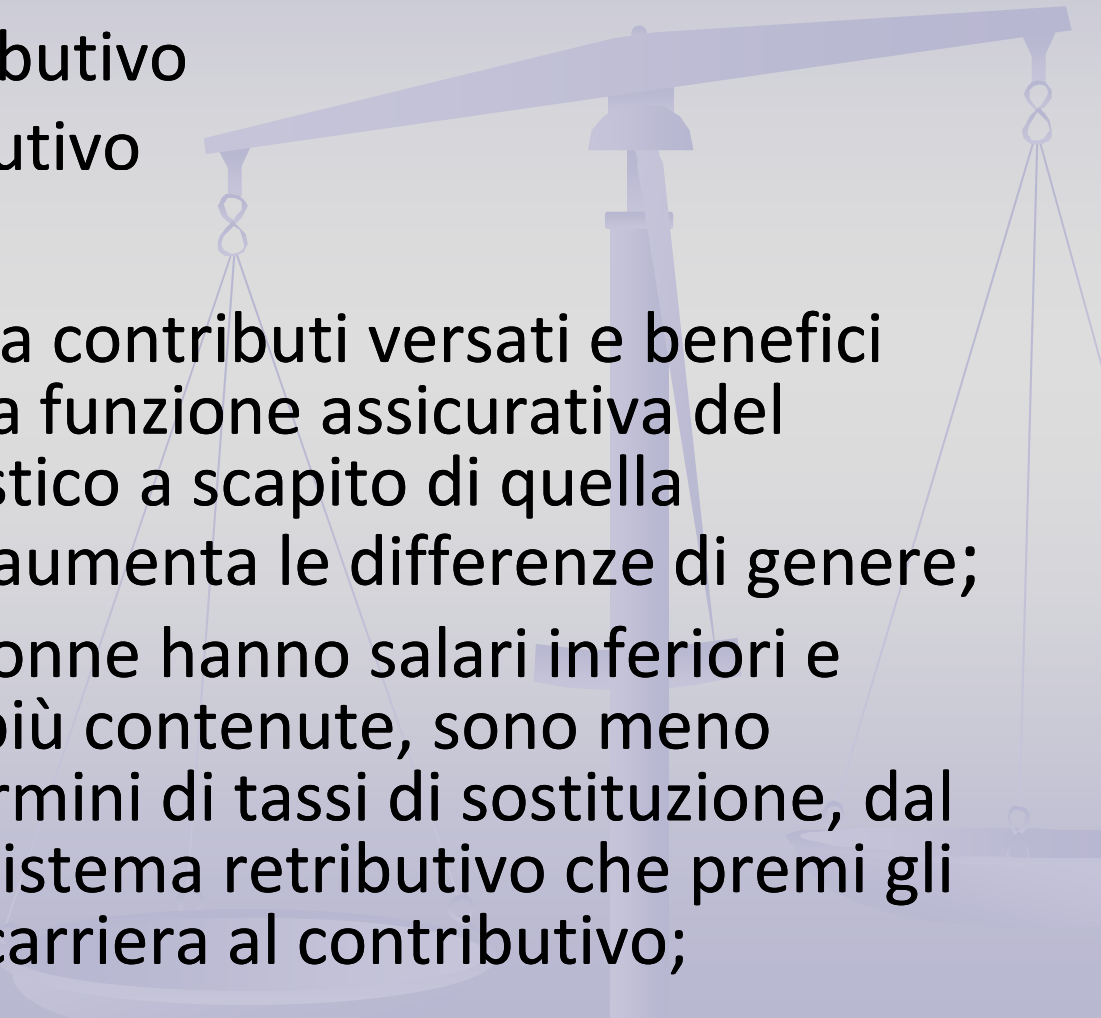
# Le ragioni dei differenziali di genere nelle pensioni

**Caratteristiche generali** del sistema pensionistico che, pur non avendo una dimensione esplicita di genere, possono produrre differenze nelle pensioni di uomini e donne

**Caratteristiche specifiche** del sistema pensionistico esplicitamente collegate al genere

**Differenze di genere** sul mercato del lavoro  
**Carico del lavoro di cura** svolto dalle donne

# Caratteristiche generali

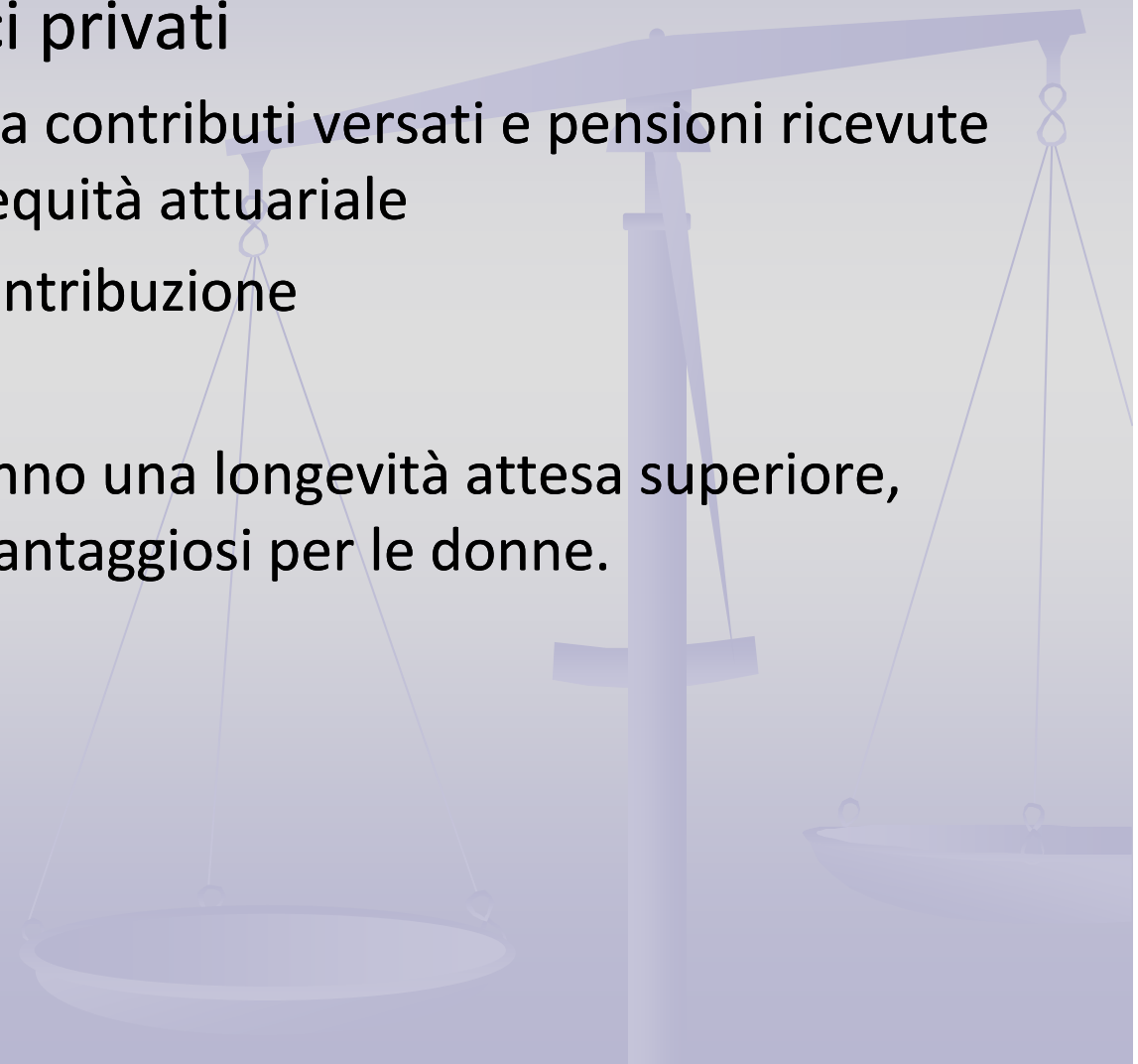
- Determinazione dei benefici
    - Metodo contributivo
    - Metodo retributivo
  - Esempi
    - Legame stretto tra contributi versati e benefici ricevuti rafforza la funzione assicurativa del sistema pensionistico a scapito di quella redistributiva ed aumenta le differenze di genere;
    - Se, in media, le donne hanno salari inferiori e crescite salariali più contenute, sono meno penalizzate, in termini di tassi di sostituzione, dal passaggio da un sistema retributivo che premi gli ultimi anni della carriera al contributivo;
- 

# Caratteristiche generali

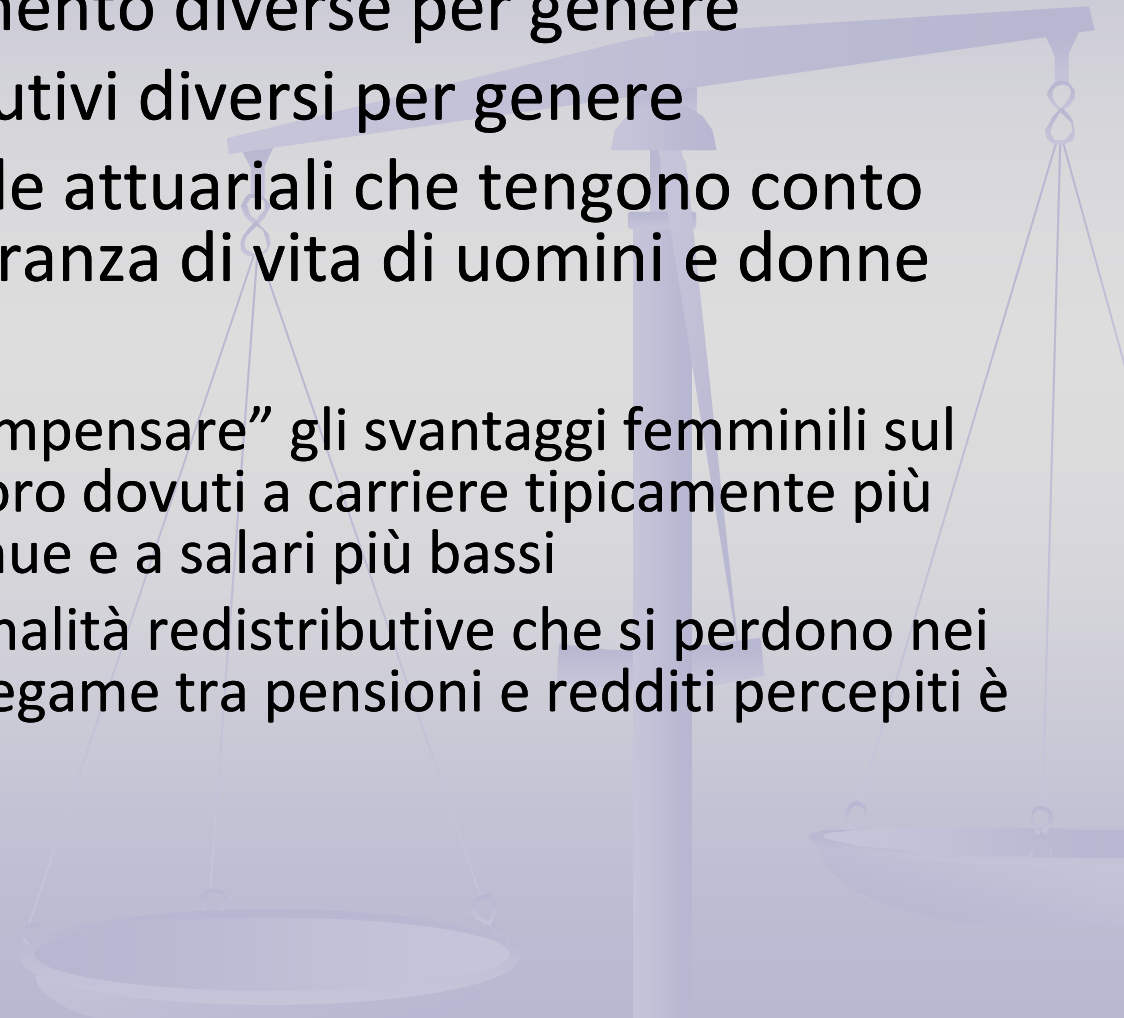
- Requisiti anagrafici o contributivi uniformi per uomini e donne
  - Donne hanno maggiori difficoltà a raggiungere requisiti contributivi, dato che sperimentano maggiori periodi di inattività e più interruzioni
  - Risultato: maggiore flessibilità nel progettare il momento di ritiro dal mercato del lavoro per uomini
  - Italia: 53,2% degli uomini (13,5% delle donne) ha anzianità contributiva tra i 35 e i 40 anni; 10,8% degli uomini (3,5% delle donne) ha anzianità contributiva oltre i 40 anni

# Caratteristiche generali

- Schemi pensionistici privati
  - Basati sul legame tra contributi versati e pensioni ricevute e sul principio dell'equità attuariale
  - Minori periodi di contribuzione
  - Minori importi
  - Poiché le donne hanno una longevità attesa superiore, risultano *a priori* svantaggiosi per le donne.



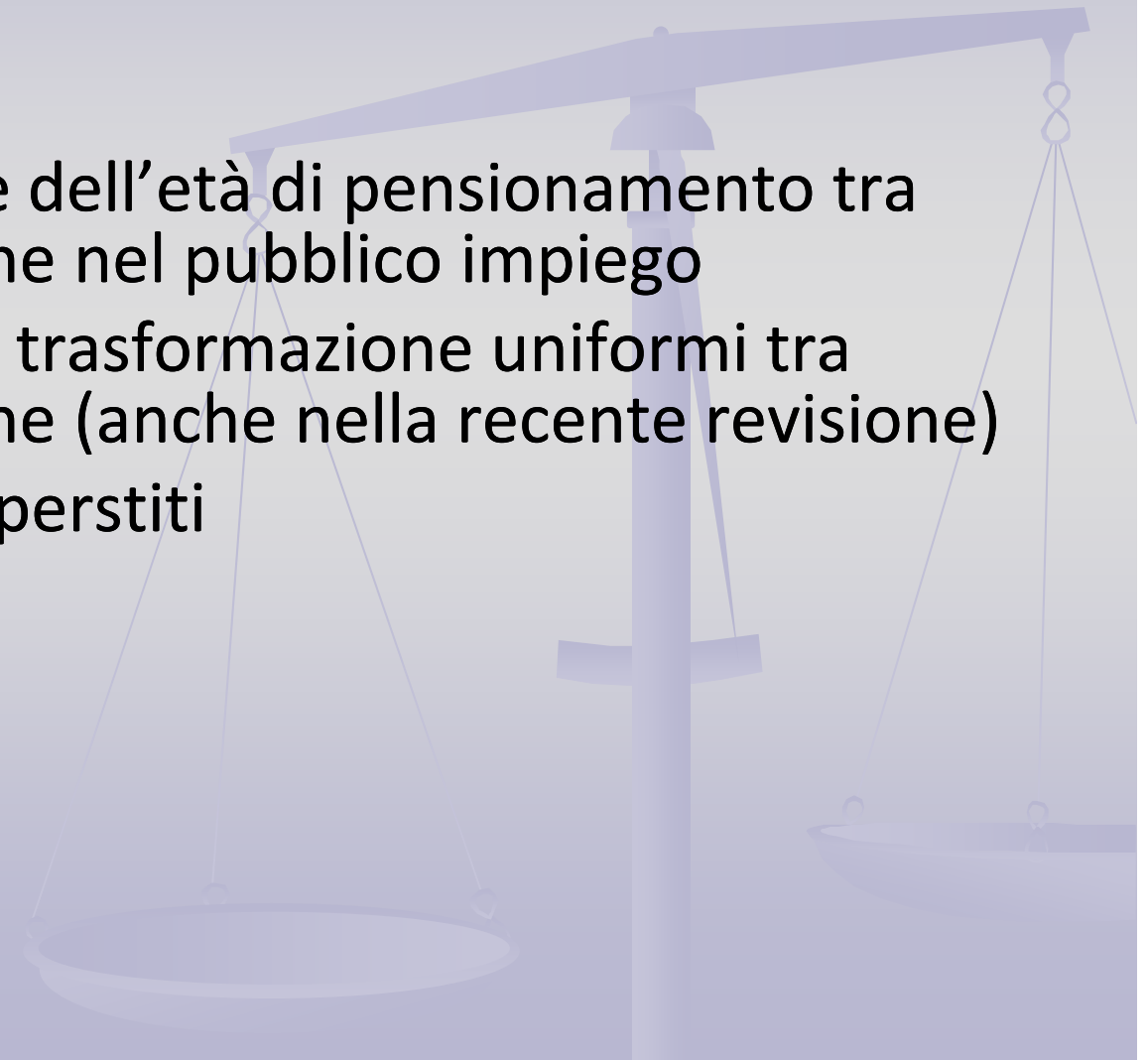
# Caratteristiche specifiche

- Età di pensionamento diverse per genere
  - Requisiti contributivi diversi per genere
  - Utilizzo di formule attuariali che tengono conto della diversa speranza di vita di uomini e donne
  - Finalità
    - Tentativo di “compensare” gli svantaggi femminili sul mercato del lavoro dovuti a carriere tipicamente più lente e discontinue e a salari più bassi
    - Recuperare le finalità redistributive che si perdono nei sistemi in cui il legame tra pensioni e redditi percepiti è molto forte
- 

# Caratteristiche specifiche

## ■ Esempi

- Equiparazione dell'età di pensionamento tra uomini e donne nel pubblico impiego
- Coefficienti di trasformazione uniformi tra uomini e donne (anche nella recente revisione)
- Pensioni ai superstiti

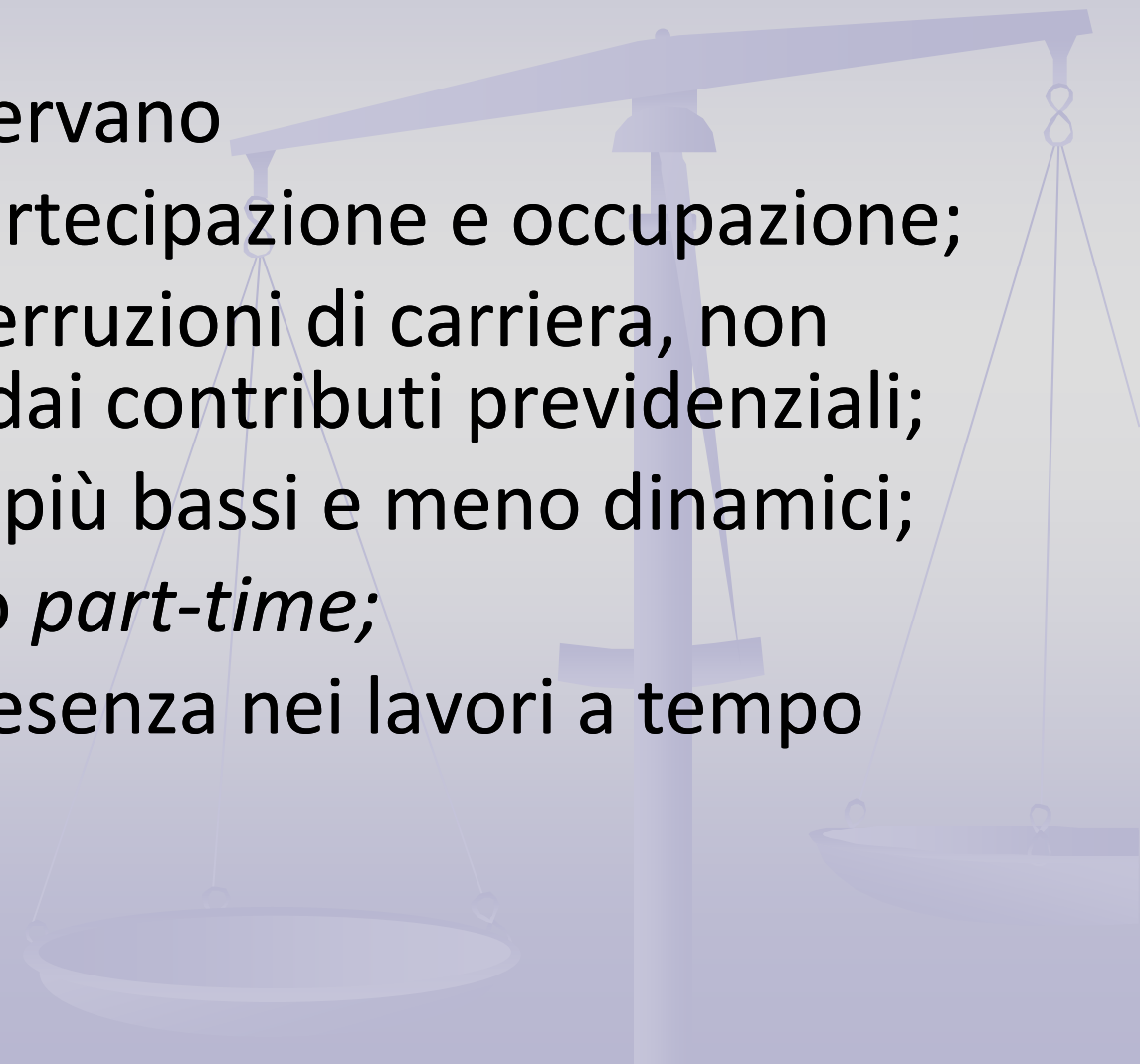




# Differenze di genere sul mercato del lavoro

Per le donne si osservano

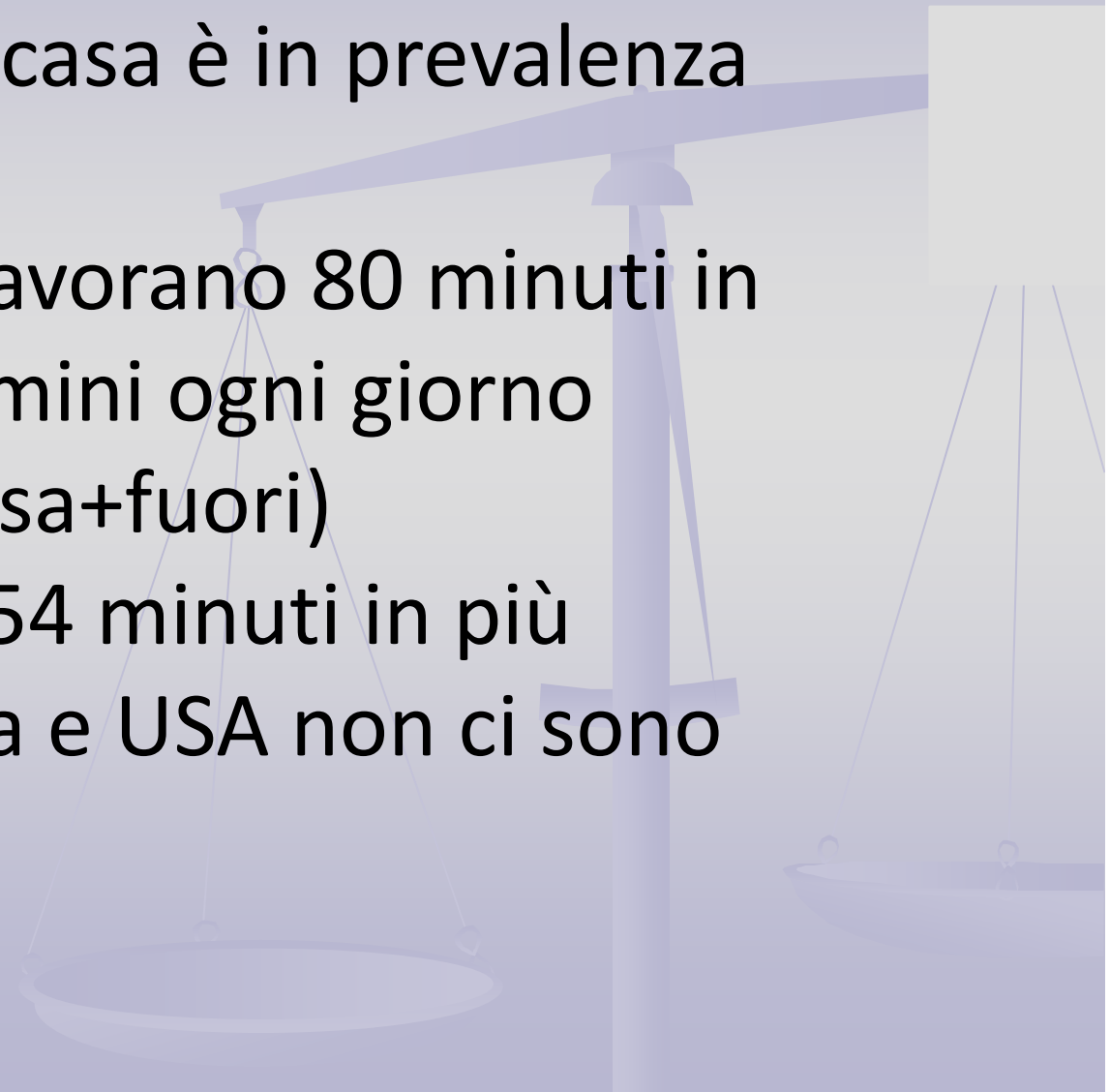
- minori tassi di partecipazione e occupazione;
- più frequenti interruzioni di carriera, non sempre coperte dai contributi previdenziali;
- profili retributivi più bassi e meno dinamici;
- un più ampio uso *part-time*;
- una maggiore presenza nei lavori a tempo determinato.



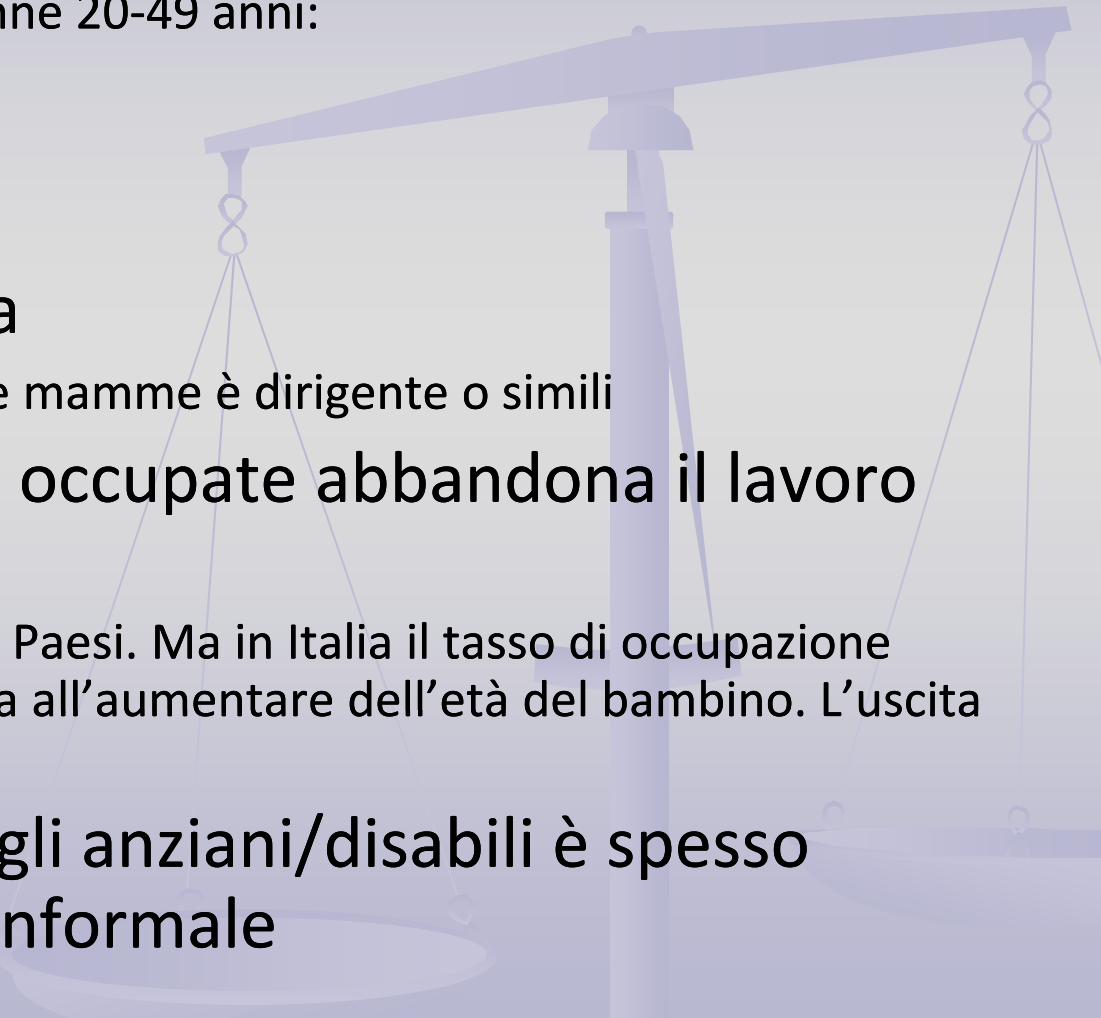
# Differenze di genere sul mercato del lavoro

- Differenziale di genere nei tassi di occupazione: circa 25 punti percentuali
- Differenziale salariale di genere: 9% (basso se confrontato con altri paesi europei, ma la spiegazione è la forte selezione positiva che esiste nel mercato del lavoro in Italia)
- Lavoro a tempo determinato più diffuso tra le donne (14% contro 12% per gli uomini)
- Lavoro part-time prevalentemente femminile (come in tutti i paesi europei)
- Laureati in Italia (25-64): D 15,7%, U 13%

# Il lavoro di cura

- Il lavoro in casa è in prevalenza femminile
  - Le donne lavorano 80 minuti in più degli uomini ogni giorno (lavoro in casa+fuori)
  - In Spagna 54 minuti in più
  - In Norvegia e USA non ci sono differenze
- 

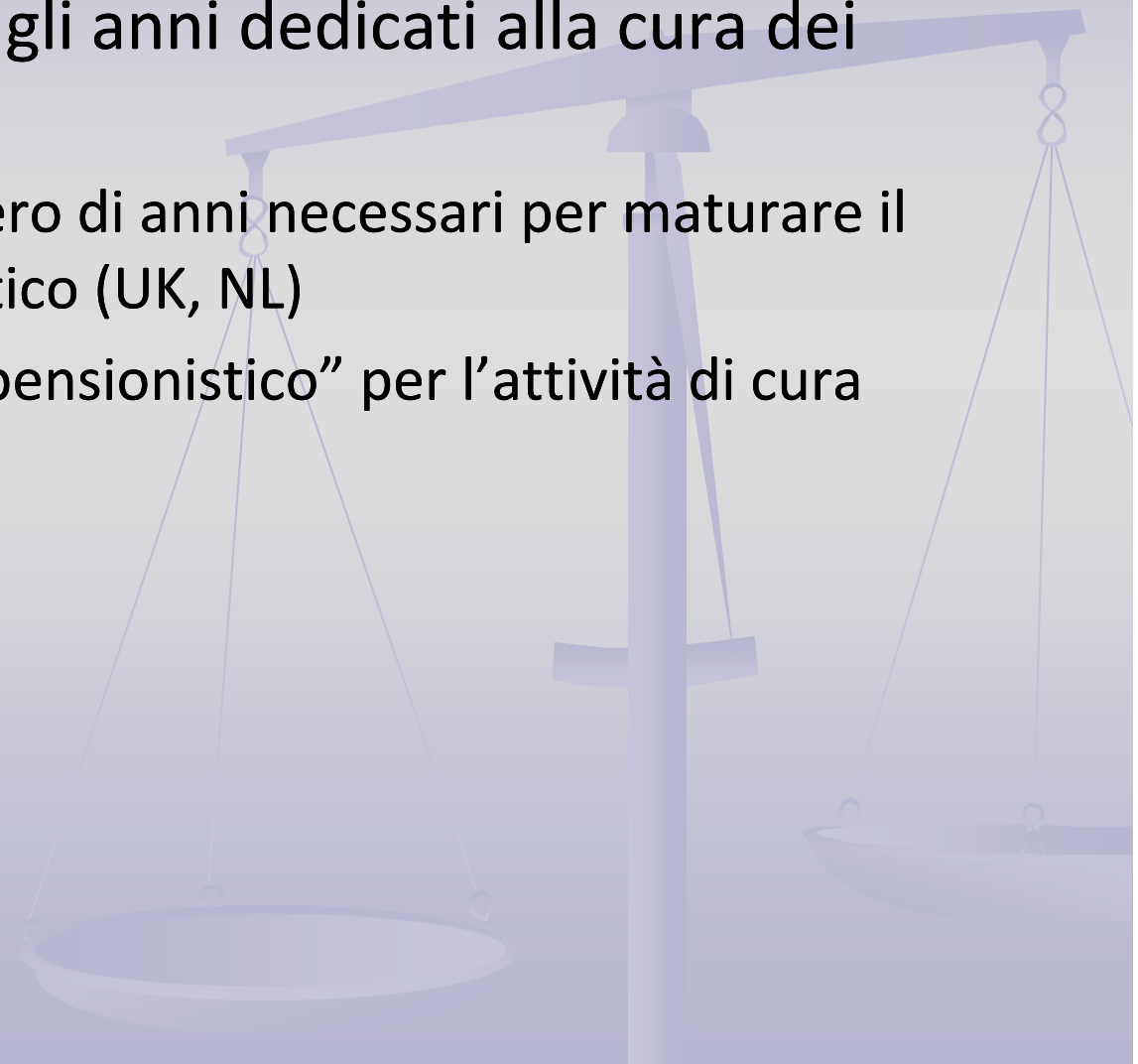
# Il lavoro di cura

- Le mamme lavorano meno delle altre donne
    - Tassi di occupazione donne 20-49 anni:
      - senza figli 68%
      - 1 figlio 60,3%
      - 2 figli 53,7%
  - Fanno meno carriera
    - solo l'8% delle impiegate mamme è dirigente o simili
  - Il 27,1% delle donne occupate abbandona il lavoro dopo la maternità
    - In parte anche negli altri Paesi. Ma in Italia il tasso di occupazione delle madri non aumenta all'aumentare dell'età del bambino. L'uscita è definitiva.
  - Il bisogno di cura degli anziani/disabili è spesso coperto in maniera informale
- 

# Il lavoro di cura

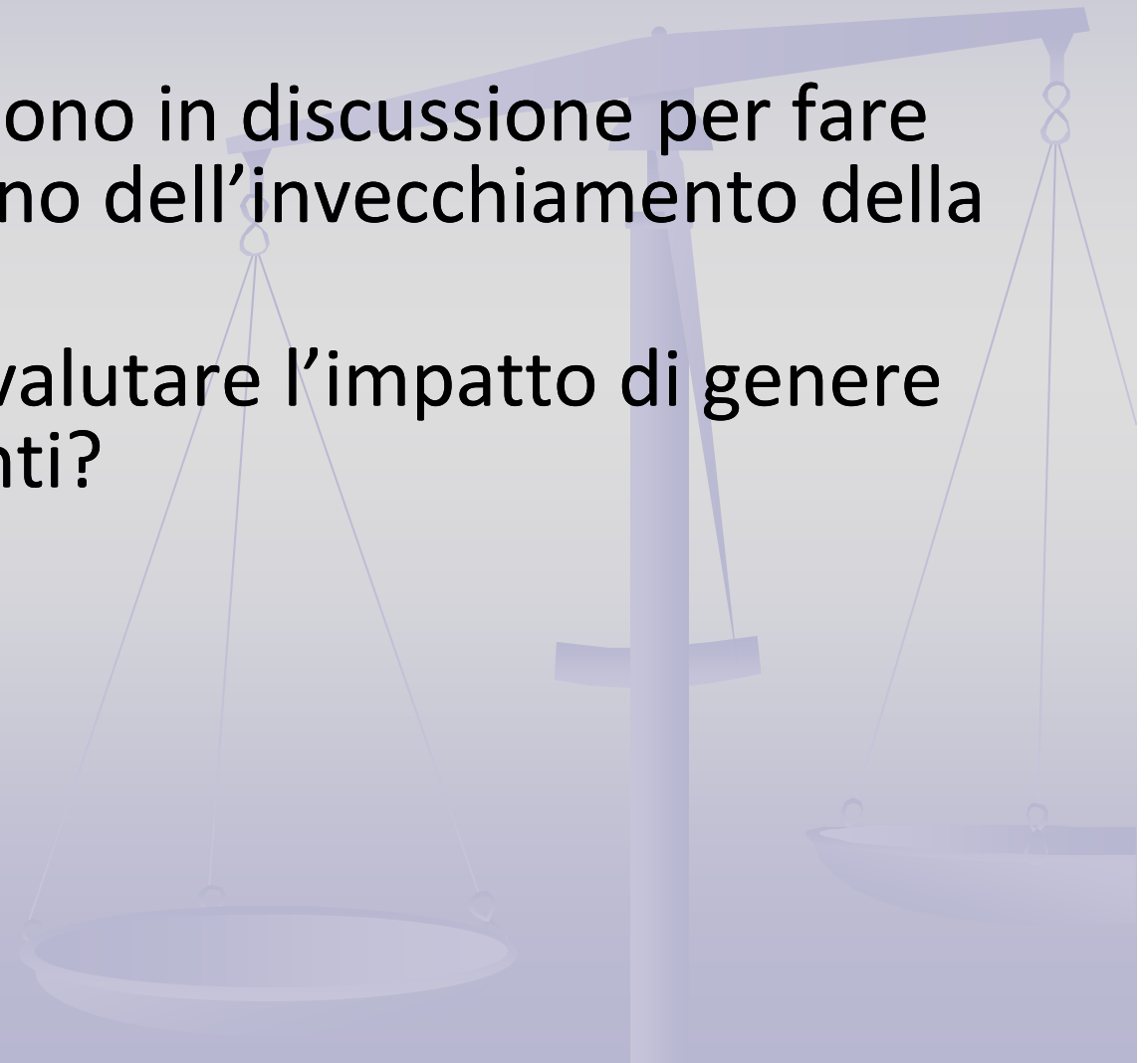
## Compensazioni per gli anni dedicati alla cura dei bambini

- Riduzione del numero di anni necessari per maturare il requisito pensionistico (UK, NL)
- Periodi di “credito pensionistico” per l’attività di cura



# Impatto di genere delle riforme

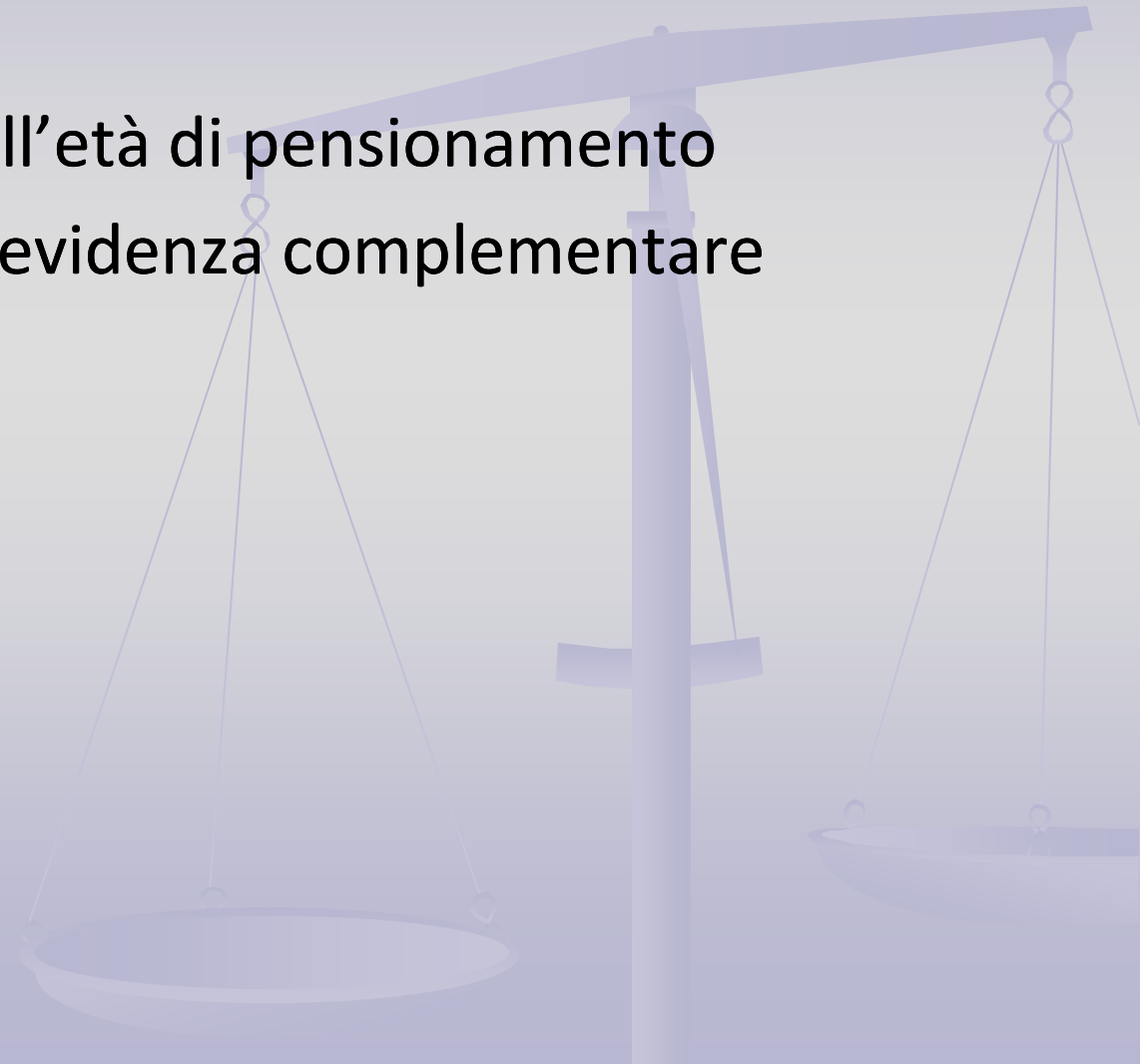
- Quali interventi sono in discussione per fare fronte al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione?
- Come possiamo valutare l'impatto di genere di questi interventi?
  - Alcuni esempi



# Impatto di genere delle riforme

- ITALIA

- Innalzamento dell'età di pensionamento
- Sviluppo della previdenza complementare



# Innalzamento dell'età di pensionamento

- Requisiti per l'accesso alla pensione di anzianità

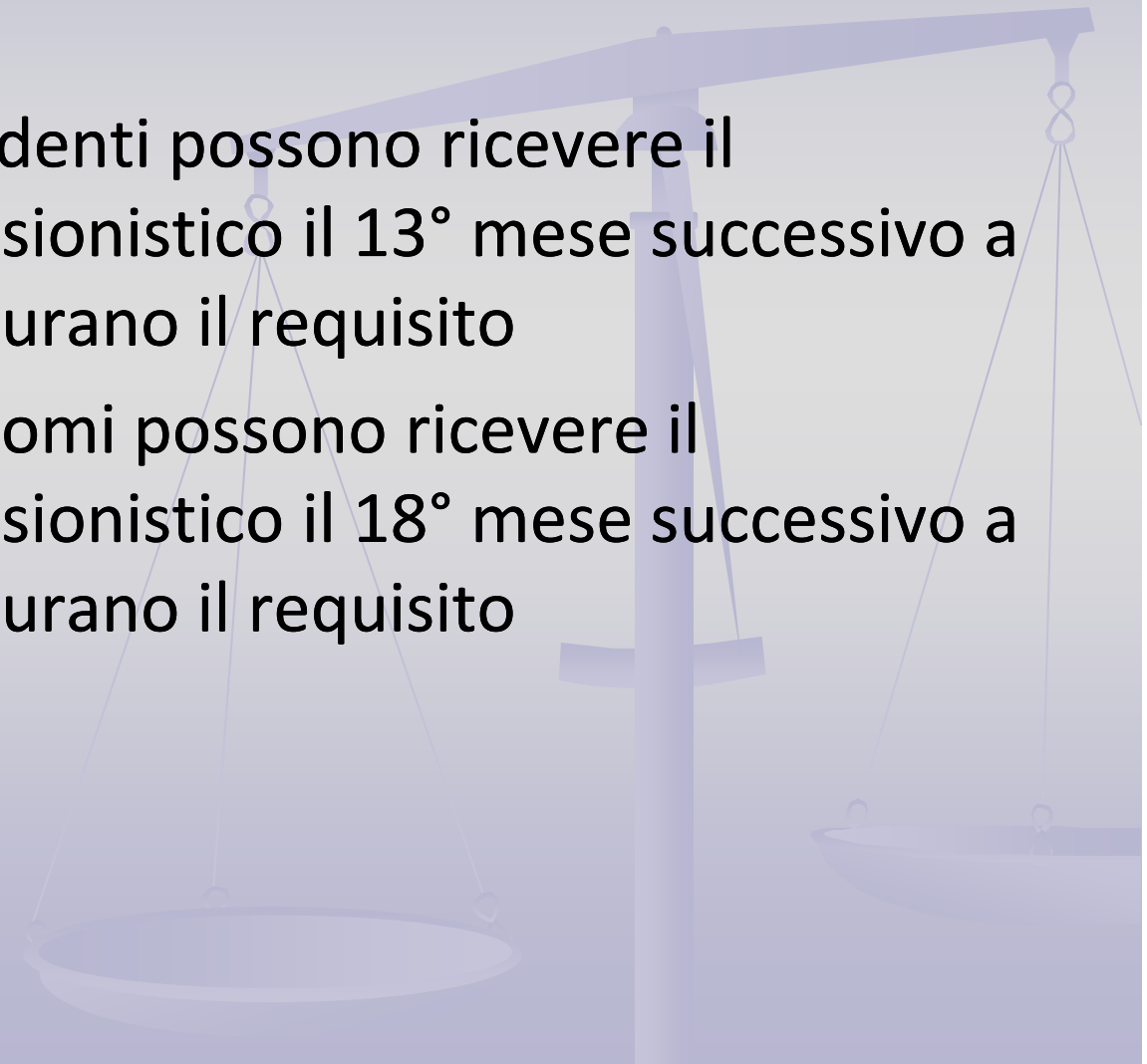
Anno di pensionamento	Minimo di contributi + età		Requisito contributivo	
	Dipendenti	Autonomi	Dipendenti	Autonomi
1.7. 09-31.12.10	Quota95 (età 59)	Quota96 (età 60)	40	40
1.1.11-31.12.12	Quota96 (età 60)	Quota97 (età 61)	40	40
Da 1.1.13	Quota 97 (età 61)	Quota 98 (età 62)	40	40



# Innalzamento dell'età di pensionamento

## ■ Finestra mobile

- Lavoratori dipendenti possono ricevere il trattamento pensionistico il 13° mese successivo a quello in cui maturano il requisito
- Lavoratori autonomi possono ricevere il trattamento pensionistico il 18° mese successivo a quello in cui maturano il requisito



# Innalzamento dell'età di pensionamento

- Adeguamento dei requisiti anagrafici all'aumento della speranza di vita
  - Dal 2015 i requisiti anagrafici per l'accesso al pensionamento vengono adeguati ogni tre anni alla variazione della speranza di vita a 65 anni

# Innalzamento dell'età di pensionamento

- I nuovi requisiti si applicano a uomini e donne
- Per le donne del settore privato il requisito minimo di anzianità coincide con il requisito minimo per la vecchiaia: non c'è più la possibilità di andare in “pensione anticipata” salvo che ci siano 40 anni di contributi

# Finalità ed effetti dell'innalzamento dell'età di pensionamento

- Innalzare i tassi di sostituzione e adeguatezza della prestazione pensionistica
  - Maggiore contribuzione e coefficiente di trasformazione – uniforme - più elevato
  - Potenzialmente favorevole per le donne
- Risparmio e riduzione dell'incidenza della spesa pensionistica sul PIL
- Condizioni essenziali
  - Funzionalità mercato del lavoro e sua capacità di assorbire lavoratori anziani: più problematico per donne?

# Equiparazione dell'età di pensionamento nel settore pubblico

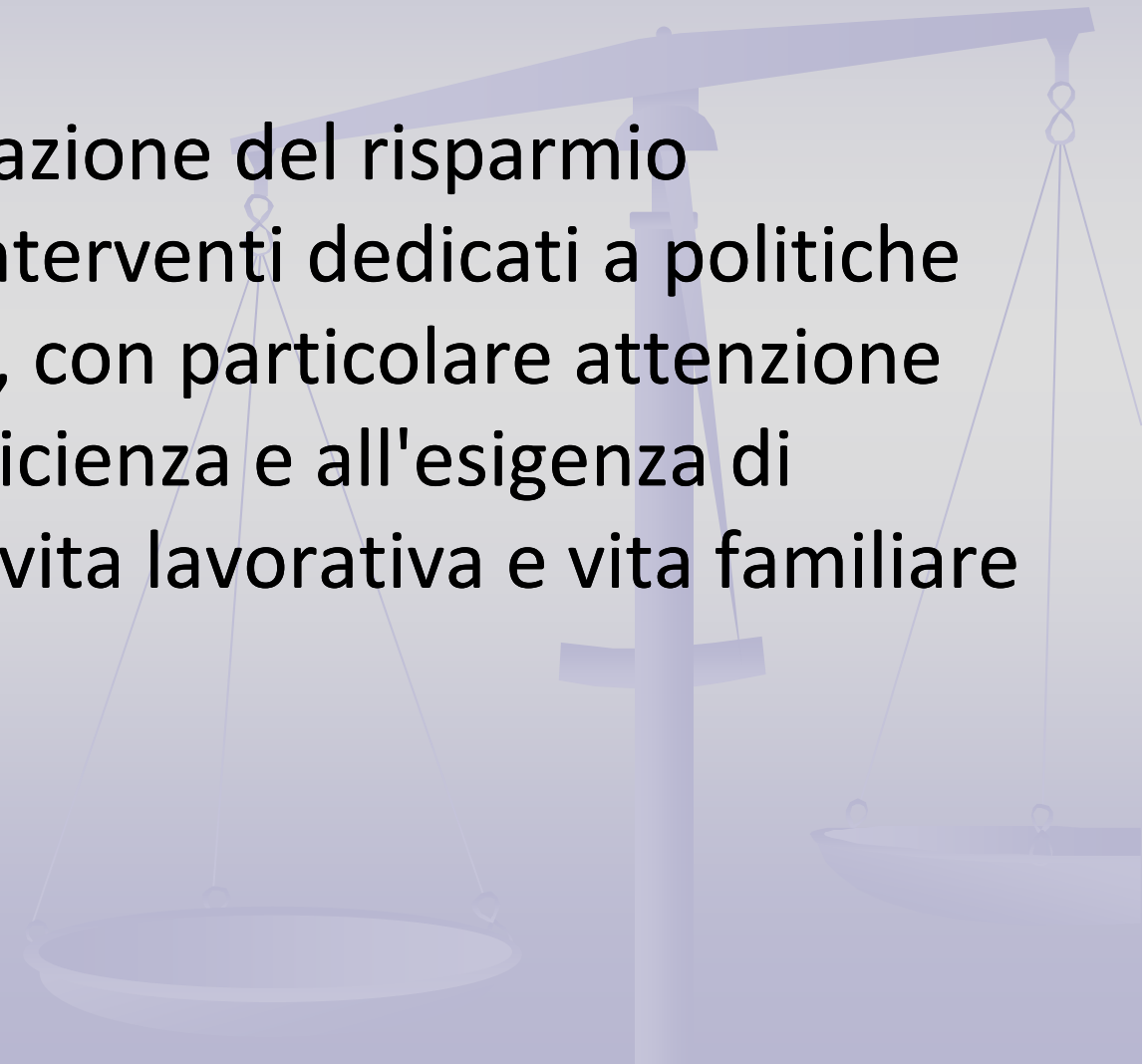
- Innalzamento dell'età di pensionamento a 65 anni per le donne nel pubblico impiego
  - Adeguamento ad una sentenza della Corte di Giustizia europea, secondo cui l'età di pensionamento differenziata rappresenta una forma di discriminazione contro le donne a cui sono imposti periodi contributivi - e quindi pensioni - inferiori.

# Equiparazione dell'età di pensionamento nel settore pubblico

- Opinioni contrastanti
  - Eliminazione del requisito pensionistico favorevole preclude una compensazione *ex post*
  - Regole del sistema pensionistico non sono lo strumento appropriato per correggere disparità nel mercato del lavoro e squilibrio nella divisione del lavoro di cura
  - Esempio: interventi diretti nell'offerta di servizi di cura per infanzia ed anziani

# Equiparazione dell'età di pensionamento nel settore pubblico

- Vincolo di destinazione del risparmio conseguito per interventi dedicati a politiche sociali e familiari, con particolare attenzione alla non autosufficienza e all'esigenza di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare delle lavoratrici



# Previdenza complementare

- Previdenza integrativa come strumento per aumentare i tassi di sostituzione e ridurre il rischio di inadeguatezza del reddito in età di pensionamento
  - Adesione piena (cioè con elevata contribuzione) e continuativa (tralasciando temi di rischio e rendimento)
  - Meno probabile che questo avvenga per le donne dati i loro salari e date le loro carriere: questo è quello che si osserva nei paesi in cui previdenza complementare è più matura che in Italia



# Previdenza complementare

- Relazione COVIP (2009)
  - Aderenti: 66% del totale sono uomini (dato analogo relativo ad occupazione è 63%). Dato un po' meno sbilanciato se si guardano nuove iscrizioni
- Solo pensioni pubbliche tradizionali coprono interamente dall'inflazione diversamente da quelle individuali a capitalizzazione
  - Data la maggiore speranza di vita delle donne, gli effetti negativi dell'inflazione sull'adeguatezza della prestazione pensionistica possono essere maggiori

# Considerazioni conclusive

- E' auspicabile un ribaltamento della prospettiva finora adottata, che dia priorità all'eliminazione dei divari di genere sul mercato del lavoro per poter superare il ricorso a meccanismi compensativi *ex post* in fase pensionistica
- Una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro consentirebbe al bilancio pubblico di beneficiare dei contributi pagati dalle donne lavoratrici, soprattutto se *full time*, e potenzialmente di un più elevato tasso di fecondità, che contribuirebbe a garantire la sostenibilità del sistema pensionistico
- E' opportuno un ripensamento del sistema di welfare dei Paesi in cui il lavoro di cura è prerogativa delle donne, non tanto per scelta quanto per mancanza di un attore pubblico e per mancanza di condivisione dei ruoli all'interno della famiglia

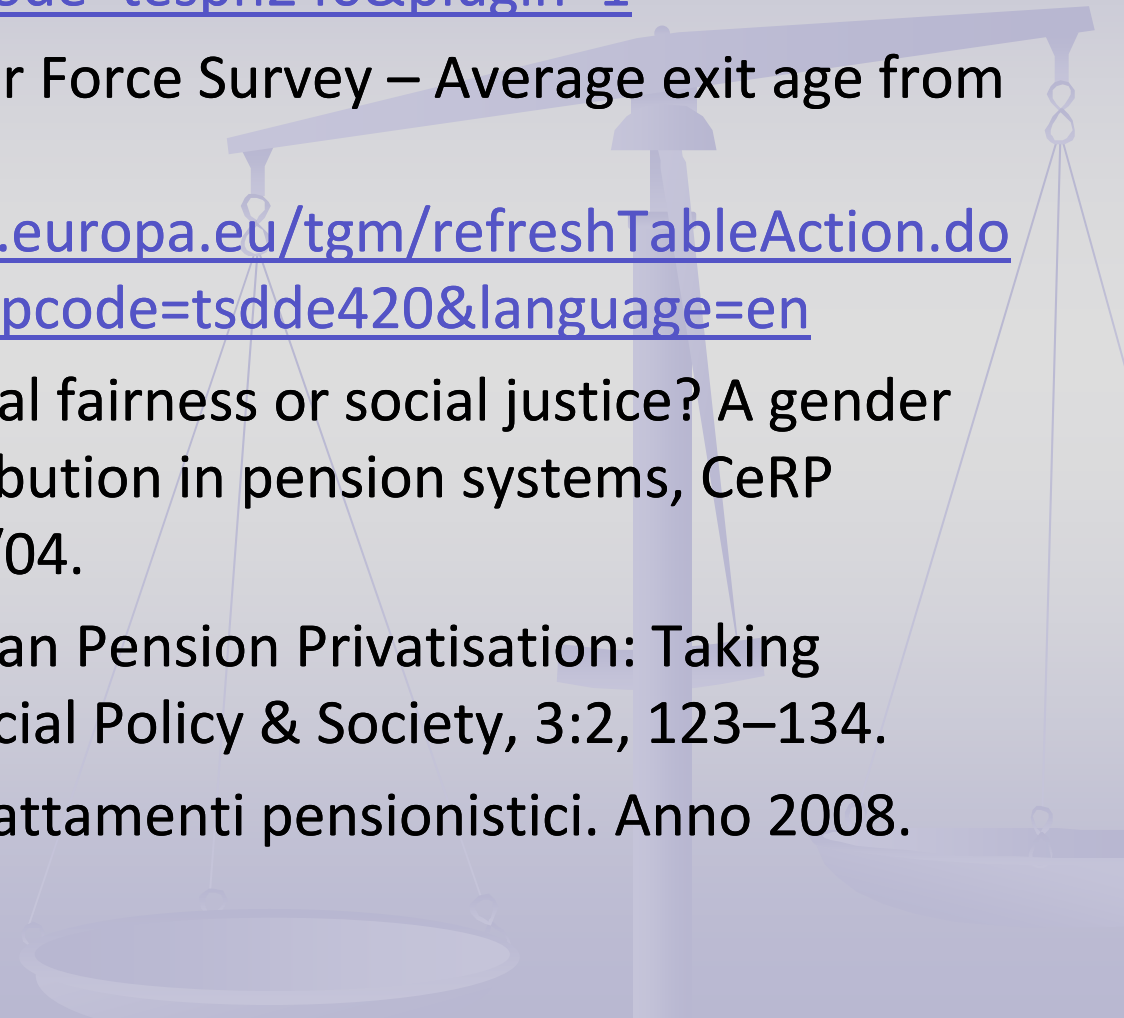
## Tassazione: riferimenti di base, reperibili on-line

- Alesina A. Ichino A. 'Due economisti propongono: meno tasse sul lavoro delle donne senza perdere gettito', Il sole 24 Ore 27/3/2007
- Bettio e Verahschagina (2009) 'Fiscal systems and Female employment in Europe', <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=748&langId=en&furtherPubs=yes>
- Boeri T. Del Boca D. 'Chi lavora in famiglia', La voce 10/5/2007 [www.lavoce.info](http://www.lavoce.info)
- Dossier 'Il quoziente familiare', [www.ingenere.it](http://www.ingenere.it)
- Visco V. 'Il quoziente non fa miracoli', Il sole 24 Ore 8/2/2010

# Pensioni: riferimenti bibliografici

- Casarico A. e Profeta P. (2010) Donne in attesa, capitoli 1 e 4, EGEA.
- Casarico A. e Profeta P., (2010), Libere di scegliere quando andare in pensione, [www.ingenero.it](http://www.ingenero.it)
- Casarico A. e Profeta P. (2009), Uguaglianza di genere e sistemi pensionistici: aspetti critici e prospettive per l'Italia, Studi e Note di Economia, vol. 3, pp. 491-514.
- Casarico A. e Profeta P. (2009), Stessa età ma assegno più basso, Il Sole 24 Ore, 8 marzo 2009, disponibile su [www.econpubblica.unibocconi.it](http://www.econpubblica.unibocconi.it)

- 
- COVIP (2009), Relazione per l'anno.
  - Dossier “L'età della pensione”, [www.ingenerere.it](http://www.ingenerere.it)
  - Employment, Social Affairs and Inclusion , Social Protection systems, MISSOC 2010: Comparative Tables on Social Protection  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=en)
  - European Commission : Eurostat (2009)  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database)
  - Eurostat (2009): Source: SILC- Aggregate replacement ratio  
[http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp3&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp3&lang=en)

- 
- Eurostat (2009): SILC- Gender differences in the risk of poverty  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tespn240&plugin=1>
  - Eurostat (2009)- Labour Force Survey – Average exit age from labor market  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsdde420&language=en>
  - Ginn, J. (2004), Actuarial fairness or social justice? A gender perspective on redistribution in pension systems, CeRP Working Paper No. 37/04.
  - Ginn, J. (2004), European Pension Privatisation: Taking Account of Gender, *Social Policy & Society*, 3:2, 123–134.
  - INPS-ISTAT (2010), *I Trattamenti pensionistici. Anno 2008.*

- INPS-ISTAT (2009), Statistiche in breve, Trattamenti pensionistici e beneficiari al 31 dicembre 2008.
- Leitner, S. (2001), Sex and gender discrimination within EU pension systems, *Journal of European Social Policy*, 11:2, 99-115.
- Luckaus, L. (1997), Equal pension rights for men and women: a realistic perspective, *Journal of European Social Policy*, 7:3, 237-253.

