

---

## Indice

---

	<i>pag.</i>
Gli Autori	IX
Introduzione di <i>Donata Gottardi e Marco Peruzzi</i>	1
Capitolo Primo Parità retributiva di genere tra istituzioni, giurisprudenza e contrattazione di <i>Alberto Mattei</i>	
1. Introduzione: aree e attori	3
2. Le istituzioni e le <i>policy</i> : dalla polverizzazione alla razionalizzazione compiuta dal <i>Jobs Act</i>	5
3. La giurisprudenza: parità retributiva di genere e non discriminazione nel dialogo con la dottrina giuslavoristica	8
4. La contrattazione: promozione del decentramento e questione di genere	14
5. Rapporto sul personale e monitoraggio: quale trasparenza retributiva?	20
6. Considerazioni conclusive	23
Bibliografia	25
Capitolo Secondo <i>Gender pay gap</i> e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata di <i>Marco Peruzzi</i>	
1. Premessa	31
2. Segregazione orizzontale, comparazione tra lavori diversi, ma di pari valo- re, e individuazione del termine di raffronto	32

	<i>pag.</i>
2.1. Valore del lavoro e strumenti di misurazione: la <i>job evaluation</i> , tra industria 4.0 e decentralizzazione contrattuale	37
3. Il <i>gender pay gap</i> nell'attribuzione dei superminimi e dei premi di produttività	48
4. Conclusioni	52
Bibliografia	55

### Capitolo Terzo

#### Ragionando di scambi tra retribuzione variabile e servizi di Welfare

di *Donata Gottardi*

1. L'importanza dell'esperienza italiana	59
2. Le fasi evolutive	60
3. La terminologia	61
4. Il perimetro delle materie incluse	62
5. La regolamentazione legislativa	63
6. Il <i>Welfare</i> aziendale e la conciliazione tra vita professionale e vita familiare	65
7. La rimozione dell'ostilità sindacale	66
8. L'intreccio con la logica premiale	67
9. L'adattamento dell'organizzazione del lavoro	68
10. Lo scambio e le criticità derivanti	69
11. La questione dell'uguaglianza e le azioni positive	70
Bibliografia	72

### Capitolo Quarto

#### Il *gender pay gap* dentro l'impresa

di *Donata Favaro*

1. Introduzione	75
2. Le imprese oggetto dello studio: un primo sguardo ai differenziali di genere	77
3. Il differenziale retributivo orario e le caratteristiche produttive e occupazionali	83
4. Uno sguardo alle componenti variabili della retribuzione	88
5. Osservazioni conclusive	90
Bibliografia	90

pag.

## Capitolo Quinto

### Figure del divario salariale. Uno studio di caso

di Nicoletta Masiero

1.	Introduzione e quesiti di ricerca	93
2.	Metodologia	104
3.	Risultati	105
	3.1. Il settore di riferimento dell'unità aziendale osservata	106
	3.2. Il Gruppo	107
	3.3. Indagine sul personale dell'unità aziendale osservata	107
	3.4. Interviste al personale	111
4.	Osservazioni di sintesi	118
	Bibliografia	120

## Appendice

### *Closing the GPG* – 11 Linee guida per le parti sociali

1.	Aumentare la consapevolezza e la conoscenza, costruire reti, progettare casi sperimentali	129
2.	Rendere la parità retributiva un tema centrale nella contrattazione collettiva formando i negoziatori e promuovendo casi-pilota	129
3.	Assicurare la correttezza giuridica della terminologia evitando stereotipi di genere	130
4.	Evitare ambiguità e lacune nella regolazione dei criteri di assegnazione dei premi di produttività	130
5.	Evitare (o ridurre l'impatto del) la presenza al lavoro nella scelta dei criteri di erogazione dei premi di produttività	130
6.	Garantire parità di trattamento tra lavoratori a tempo indeterminato e determinato e tra lavoratori a tempo pieno e parziale	131
7.	Negoziare un sistema di <i>Job Evaluation</i> neutro sotto il profilo del genere	131
8.	Negoziare i criteri per misurare e valutare la prestazione e produttività dei lavoratori e per erogare i premi	131
9.	Rompere le barriere che impediscono gli avanzamenti di carriera	132
10.	Promuovere la trasparenza a livello aziendale e lungo la catena di fornitura	132
11.	Utilizzo delle forme di legislazione proattiva e riflessiva come leva per la negoziazione	132