



L'INDAGINE

I valori sono in linea con quelli degli anni precedenti: in Alto Adige la differenza fra chi ha tanto e chi ha poco viene percepita come elevata, ma ciò non è una novità. A riguardo il Presidente dell'Istituto per la promozione dei lavoratori Andreas Dorigoni osserva: "Tra le principali cause della disparità gli intervistati indicano la mancanza di un'adeguata contrattazione salariale, che è un tema spesso dibattuto e tuttora irrisolto, nonché una politica economica locale e nazionale squilibrata".

I risultati principali dell'edizione estiva del Barometro IPL sono già stati presentati dall'Istituto il 26 luglio in occasione di una conferenza stampa. Le domande del blocco tematico, invece, sono state elaborate soltanto alcuni giorni fa e hanno cercato di fare luce sulla percezione delle disparità economiche presenti sul territorio, ma anche sulle loro possibili cause e sugli strumenti per emergere dal punto di vista lavorativo ed economico. Come sottolinea l'IPL, per analizzare il tema della giustizia distributiva da diverse angolazioni ci si può avvalere sia di rilevazioni, le quali riflettono le percezioni di determinati gruppi sociali e riproducono lo stato d'animo delle persone, che di dati amministrativi, questi ultimi utili per riportare la situazione su un piano oggettivo.

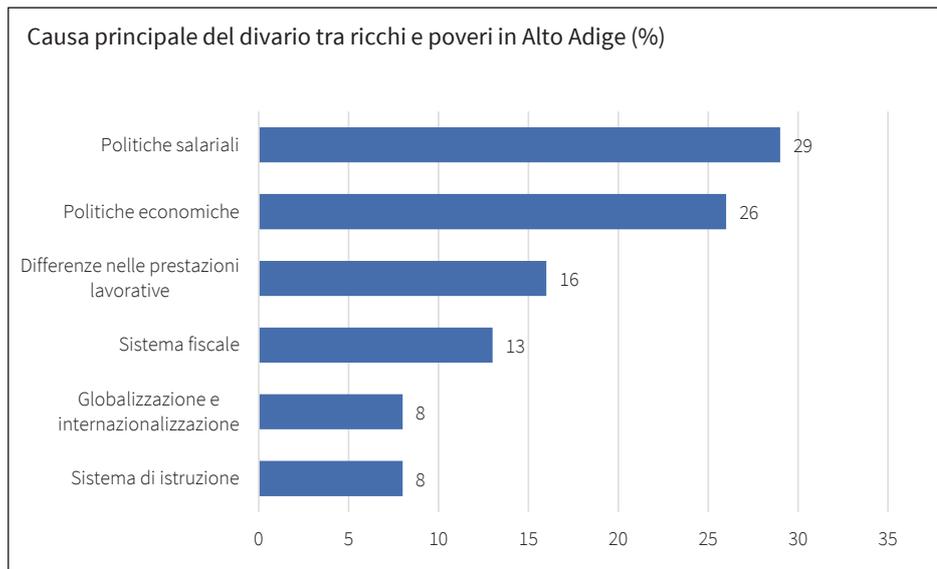
Solo il 20% non ritiene rilevante il gap

8 lavoratori dipendenti su 10 giudicano il divario tra "ricchi" e "poveri" in Alto Adige come "relativamente grande" (56%) o "molto grande" (24%). Solo 2 intervistati su 10 non ritengono questo gap degno di nota. Come già sottolineato in precedenza, la disuguaglianza può essere valutata attraverso misurazioni statistiche o in base alla percezione. In questo caso, e in tutti i paragrafi a seguire, i dati si riferiscono alla disuguaglianza percepita.

Le principali cause della disparità: le politiche salariali e quelle economiche

Come causa principale della forbice tra chi ha molto e chi ha poco, i lavoratori dipendenti altoatesini identificano in modo molto netto le politiche salariali (29%). Seguono le politiche economiche locali e na-

La disuguaglianza percepita c'è e non si attenua



zionali (26%). Al primo e al secondo posto troviamo dunque fattori che il singolo lavoratore dipendente non è in grado di influenzare. Solo alla terza posizione troviamo come risposta le "differenze nelle prestazioni lavorative" (16%) e quindi un fattore legato all'impegno personale. Al quarto posto troviamo il sistema fiscale (13%), seguito poi da globalizzazione e sistema di formazione. Il Direttore IPL Stefan Perini commenta: "Se osserviamo i dati in serie storica, questo risultato costituisce una relativa novità. In questa edizione, secondo i lavoratori intervistati, le cause che generano disuguaglianze economiche si evidenziano in fattori che potrebbero essere oggetto di provvedimenti a livello locale".

Ciò che conta: lavorare duramente, una buona istruzione e conoscere le persone giuste

Impegno e dedizione nel lavoro sono aspetti sicuramente necessari per scalare la piramide sociale ma, a detta degli intervistati, non sono gli unici. Altri fattori rilevanti risultano avere una

"buona istruzione" e "conoscere le persone giuste". Secondo i lavoratori e le lavoratrici dell'Alto Adige tutti questi fattori sono la base di partenza necessaria per potersi affermare professionalmente. Altri aspetti ritenuti determinanti, seppur in misura minore, sono l'appartenere a una "buona" famiglia e la fortuna.

Rapporto salario/costo della vita in squilibrio

Il tema salari si conferma scottante.

Il 51% degli intervistati si dichiara insoddisfatto (41%) o molto insoddisfatto (10%) di quanto percepito come retribuzione per il proprio lavoro in rapporto al costo della vita. Sebbene poco meno della metà si dichiara abbastanza (44%) o molto (5%) soddisfatto, la quota degli insoddisfatti non è affatto trascurabile. "Per noi è la conferma di un segnale d'allarme e allo stesso tempo un invito ad analizzare più da vicino il fenomeno" osserva Perini.

