

L'analisi

IL GENERE, I REDDITI E LE DISUGUAGLIANZE CHE NON PASSANO

LA MISURA DEL GAP

Nella fascia sotto i 20mila euro si concentra il 53% delle donne contro il 30,7% dei colleghi
di **Chiara Volpato**

Può essere interessante leggere i dati della Fondazione Di Vittorio nella prospettiva delle disuguaglianze, che continuano ad aumentare nel nostro Paese come negli altri Paesi occidentali. Per prima, colpisce la disuguaglianza di genere. Tra i rispondenti la maggior parte delle lavoratrici (il 53%) è concentrata nelle classi che percepiscono un salario più basso (fino a 20mila euro netti all'anno), contro un terzo dei lavoratori (il 30,7%). Inoltre, le donne sono più presenti nei lavori a termine, nei part-time, e ricoprono più raramente il ruolo di rappresentanti sindacali.

Un secondo aspetto riguarda l'innovazione tecnologica. I rispondenti percepiscono, nel complesso, una bassa propensione all'innovazione della maggior parte delle imprese in cui lavorano. Nonostante questo, però, l'atteggiamento verso l'innovazione tecnologica è ambivalente. Da un lato, infatti, emerge, in particolare tra i lavoratori meno qualificati, il timore di perdere il posto di lavoro: il 13% dei rispondenti ritiene che il proprio lavoro potrebbe essere completamente sostituito dalla tecnologia, una percezione sperimentata soprattutto dagli addetti alle vendite, a impianti fissi e linee di montaggio e dagli impiegati che ricoprono mansioni esecutive.

Un terzo dei rispondenti (il 33,8%) teme che l'innovazione tecnologica, anziché contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, provocherà un aumento dei ritmi.

D'altro lato, una fetta consistente dei rispondenti (il 59%) ritiene che la tecnologia possa avere effetti benefici. Si collega a questo aspetto l'atteggiamento verso il lavoro da remoto, già sperimentato dal 21% degli intervistati: il 35,9% degli uomini e il 38,5% delle donne vorrebbe utilizzare questa opportunità, almeno per qualche giorno a settimana. Chi già ne usufruisce manifesta maggiore soddisfazione, soprattutto per gli aspetti di conciliazione tra lavoro e vita personale. Com'era logico aspettarsi, tale modalità risulta diffusa soprattutto tra i rispondenti più istruiti, le imprese più innovative, i lavoratori a tempo indeterminato, le professioni impiegate, dati questi che possono essere letti come ulteriori conferme del fatto che il cosiddetto smart working rafforza le disuguaglianze interne al mondo del lavoro, perché solo alcune mansioni si prestano a essere svolte secondo tale modalità e sono soprattutto gli addetti ai lavori più pesanti e stressanti a non poterne usufruire.

Ulteriori fonti di disuguaglianza sono date dagli aspetti legati alla salute psico-fisica dei lavoratori. Dal punto di vista dei rischi per la salute fisica, il 7,9% dichiara di lavorare "spesso" in condizioni di pericolo (un'esposizione che sale al 17% per operai e tecnici, al 19,5% per i servizi socio-sanitari, al 27% nella

pubblica sicurezza). Un rispondente su quattro giudica insufficiente la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nella propria azienda e l'incidenza di questa risposta è maggiore nelle imprese meno innovative. Si tratta di dati preoccupanti, che sottolineano come sia necessaria una più attenta attività di prevenzione per ridurre al minimo l'elevato numero di infortuni e di incidenti, che quotidianamente funestano il panorama lavorativo del nostro Paese.

I problemi di salute più diffusi sono, sul piano fisico, mal di schiena e dolori articolari (67,6% dei rispondenti) e, sul piano psichico, stress (65,5%). Quest'ultimo risulta essere un problema trasversale tra le professioni, maggiore nel settore impiegatizio, nelle vendite al pubblico e, soprattutto, nei servizi socio-sanitari e di cura (68,7%); interessa però anche la metà del lavoro operaio e tecnico. La percentuale più alta riguarda i servizi socio-sanitari, che continuano a lavorare in una situazione di difficoltà, sia per i postumi dell'emergenza Covid, che non risulta ancora definitivamente chiusa, sia per le insufficienti risorse stanziare per la sanità. Un ultimo rilievo. I rispondenti costituiscono un campione di lavoratori tutto sommato tutelati, in cui sono poco presenti i giovani e soprattutto i lavoratori precari. Probabilmente i risultati sarebbero stati più negativi se queste due categorie fossero state più rappresentate.

*Ordinario di Psicologia Sociale
Milano Bicocca*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

