

**IDATI** della ricerca dell'Università degli Studi di Milano realizzata con Fondazione Ismu e Università di Bologna

# Le donne straniere di seconda generazione trainano l'integrazione in Lombardia



**L** lavoro si conferma il vero motore dell'integrazione in Lombardia per le donne di origine straniera, soprattutto per quelle di seconda generazione che riducono il divario occupazionale tra i sessi e svolgono mansioni più qualificate. Lo rivela una ricerca (BOnd - Between Origin and Destination) condotta dall'Università degli Studi di Milano in collaborazione con la Fondazione Ismu e l'Università degli Studi di Bologna. I numeri parlano chiaro: mentre

tra le donne native l'occupazione tocca il 90%, la quota per le donne di prima generazione si ferma al 63%. Tuttavia, il dato balza al 76% tra le seconde generazioni, segnando un recupero che riflette un cammino di cittadinanza compiuto attraverso la professione. Anche il divario di genere segue una parabola simile: il gender gap occupazionale, che nelle prime generazioni raggiunge il 20%, crolla al 6% tra le figlie dei migranti, allineandosi ai valori delle donne senza background migratorio. "Il fatto che tra le donne di se-

conda generazione cresca in modo significativo la partecipazione al mercato del lavoro e si riduca drasticamente il divario occupazionale di genere - osserva Maurizio Bove, presidente di Anolf Milano e Lombardia - attesta che l'integrazione funziona quando si costruiscono percorsi, opportunità e condizioni reali di inclusione. Non a caso, da anni siamo impegnati in progetti come Integra, che puntano sulla formazione, sull'orientamento, sull'accompagnamento e sull'inserimento lavorativo dei cittadini stranieri, perché il

lavoro non sia solo il punto di arrivo di un percorso migratorio, ma anche l'inizio di una reale possibilità di crescita". Per quanto riguarda le nazionalità, le donne di origine cinese registrano livelli occupazionali sostanzialmente allineati a quelli delle native, mentre le maggiori difficoltà emergono tra chi arriva dal Maghreb e dal subcontinente indiano. Il cambiamento non è solo quantitativo, ma riguarda la qualità dell'impiego. Se le donne nate all'estero sono spesso concentrate nei servizi alla persona e nel lavoro di cura, le giovani di seconda generazione stanno abbandonando il settore domestico per occupare posizioni in ambito impiegatizio, amministrativo, commerciale e turistico. Questo slancio è alimentato da un radicale mutamento culturale: gli atteggiamenti progressisti verso la parità di genere salgono dal 26% delle prime generazioni al 45% delle seconde, un'evoluzione che incide direttamente sulla scelta di cercare e mantenere un'occupazione. I livelli più elevati di atteggiamenti progressisti si osservano tra le donne di origine balcanica (47%). Seguono Est Asia e America Latina (42%), mentre quote inferiori si registrano tra chi proviene dall'Est Europa (32%), dalla Cina (31%), dal subcontinente indiano (29%), dal Maghreb (26%) e da altre aree africane

(28%). "I dati della ricerca - aggiunge Bove - evidenziano però che il Paese deve fare una scelta politica e culturale più coraggiosa. Per agevolare e non ostacolare questi percorsi, serve una normativa che non sia concentrata in maniera quasi ossessiva sul solo controllo degli ingressi, ma che investa davvero sulla piena inclusione di chi sceglie ancora l'Italia per costruire il proprio futuro. Questo significa, per esempio, rendere più semplice e rapido il riconoscimento dei titoli di studio conseguiti nei Paesi di origine, valorizzare le competenze pregresse e contrastare quella dispersione di professionalità che troppo spesso condanna le persone straniere a occupazioni inferiori rispetto alla loro formazione". Nonostante il trend nel complesso positivo, l'indagine evidenzia che la strada da percorrere è ancora lunga. Circa un terzo delle intervistate percepisce, infatti, discriminazioni legate a nazionalità, colore della pelle o religione. Questa vale soprattutto per chi ha radici nell'Africa subsahariana, nel Maghreb e nel subcontinente indiano. Paradossalmente, il senso di esclusione aumenta nelle seconde generazioni proprio perché possiedono aspettative più elevate di inclusione sociale e pari opportunità rispetto ai genitori.

**Mauro Cereda**

## Ferie non pagate al personale docente precario: la sentenza del Tribunale di Rimini apre la strada a nuovi ricorsi in tutta la Romagna

**L**a battaglia per il riconoscimento dei diritti del personale docente precario segna un importante punto a favore della Cisl Scuola Romagna. Con quindici sentenze emesse il 23 giugno dal Tribunale di Rimini, il sindacato ha ottenuto il riconoscimento del diritto alla monetizzazione delle ferie non godute per un gruppo di insegnanti a tempo determinato, con una condanna complessiva a favore dei ricorrenti di 41.583,60 euro. Si tratta di una decisione destinata ad avere effetti che potrebbero andare ben oltre i confini della provincia riminese. Pur essendo stata pronunciata dal Tribunale di Rimini, infatti, la sentenza afferma principi giuridici che possono essere richiamati anche in casi analoghi riguardanti il personale scolastico delle altre province della Romagna,

aprendo così la strada a nuovi ricorsi da parte di docenti che ritengono di non aver ricevuto quanto loro spettante. L'azione giudiziaria è stata promossa dalla Cisl Scuola Romagna con il supporto degli avvocati Veronica Pepoli e Alberto Donini, che hanno seguito le cause fino all'importante pronunciamento del giudice del lavoro. Al centro del contenzioso vi è il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie maturate ma non fruito durante i contratti a tempo determinato. Il Tribunale ha stabilito che tale indennità deve essere calcolata sulla differenza tra i giorni di ferie effettivamente maturati e quelli realmente goduti nei periodi di sospensione delle attività didattiche. Ancora più rilevante è il principio giuridico ribadito nella sentenza. Il giudice ha infatti affermato che il diritto alle ferie non può

decadere automaticamente per il semplice fatto che il lavoratore non ne abbia fatto richiesta. Affinché il diritto possa essere considerato perso, l'amministrazione deve dimostrare di aver invitato formalmente il dipendente a usufruire delle ferie e di averlo informato in modo chiaro delle conseguenze derivanti dal mancato utilizzo. Si tratta di un orientamento già consolidato nella giurisprudenza nazionale ed europea, che trova ora una nuova conferma anche nel territorio romagnolo. Per il sindacato si tratta di una decisione che rafforza significativamente la tutela del personale precario della scuola, una categoria che negli anni ha spesso denunciato disparità di trattamento rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. "Continuiamo a garantire alle nostre iscritte e ai nostri iscritti una tutela legale con-

creta ed efficace, a difesa dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori della scuola" sottolinea il segretario generale della Cisl Scuola Emilia-Romagna, Luca Battistelli. Soddisfazione viene espressa anche dal segretario generale della Cisl Scuola Romagna, Alessio Gaudioso: "Questo successo dimostra che è possibile far valere i propri diritti" afferma Gaudioso, ricordando come la normativa preveda una prescrizione decennale per questo tipo di ricorsi. Proprio questo aspetto rende la sentenza particolarmente significativa. Molti docenti che hanno svolto supplenze negli ultimi dieci anni potrebbero infatti avere ancora la possibilità di richiedere il pagamento delle ferie maturate e non corrisposte, qualora ricorrano i presupposti stabiliti dalla giurisprudenza.

**Sa. Ma.**

**S**ostenere l'autoimpiego e incentivare l'imprenditorialità giovanile per contrastare la disoccupazione e favorire l'ingresso nel mondo del lavoro. È questo l'obiettivo del Piano integrato Autoimpiego, promosso dal ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito del Decreto Coesione (DI 60/2024). Il programma si rivolge ai giovani tra i 18 e i 34

## UN PACCHETTO di incentivi per la nascita di nuove imprese e attività professionali Piano Autoimpiego: opportunità per i giovani

anni e mette a disposizione un insieme di strumenti per accompagnare la nascita di nuove attività imprenditoriali, professionali e di lavoro autonomo. Il Piano prevede percorsi facoltativi di formazione per acquisire competenze utili all'avvio

d'impresa, contributi a fondo perduto destinati alla creazione di nuove realtà produttive in quasi tutti i settori economici, con l'esclusione di agricoltura, pesca e acquacoltura, oltre a servizi di tutoraggio tecnico e gestionale obbligatori per i be-

neficiari degli incentivi. Le agevolazioni economiche saranno erogate attraverso le misure Resto al Sud 2.0 e Autoimpiego Centro-Nord, finanziate dal Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro Fse+. La gestione delle domande è affi-

data a Invitalia, mentre l'Ente nazionale per il microcredito curerà la formazione e il tutoraggio gestionale. L'iniziativa è sostenuta anche dalle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza nell'ambito del programma Gol, con l'obiettivo di favorire nuova occupazione e sostenere la crescita dell'imprenditorialità giovanile su tutto il territorio nazionale.

**Sa. Ma.**