

Ecco perché la Germania sa offrire un lavoro ai suoi figli e l'Italia invece no

Renzi dice di ispirarsi al “modello tedesco” per la riforma della scuola. Ma lo spread tra Berlino e Roma su alternanza, formazione, apprendistato, inserimento professionale, flessibilità e politiche del lavoro è abissale. Quattro punti per capire

È di nuovo allarme spread tra Italia e Germania, ma questa volta sul lavoro. Con il lancio della piattaforma programmatica de **La buona scuola**, il documento a partire dal quale il premier Renzi vorrebbe impostare un dialogo per riformare la scuola italiana, si è infatti tornati a parlare del tanto citato, ma poco conosciuto, modello tedesco. In realtà, il confronto tra il mercato del lavoro italiano e quello teutonico è piuttosto impietoso. Sono diversi i punti sui quali il nostro Paese è ancora lontano anni luce dalla **Germania della Merkel**. Eccone un breve elenco.

1. LA FORMAZIONE PROFESSIONALE. *In primis*, non si può che partire dall'alternanza tra scuola e lavoro che costituisce, grazie all'**apprendistato giovanile** (un regolare contratto), il vero fiore all'occhiello del modello duale tedesco. Lì i ragazzi che frequentano istituti tecnici e/o professionali già a quattordici anni studiano letteralmente un giorno sui banchi e quattro in azienda, dove cominciano a familiarizzare, tra macchinari e colleghi, con le normali dinamiche lavorative. Imparando così un mestiere. Da noi, invece, si può fare al massimo uno **stage in azienda** di qualche settimana, ma solo al quarto anno, rimandando così a dopo il diploma il primo vero impatto con il lavoro. Ora *La buona scuola* vuole rendere l'alternanza obbligatoria, ma in terza, quarta e quinta, per un totale di 200 ore l'anno, che sono comunque meno di quelle di uno studente tedesco o austriaco.

Come se non bastasse, poi, denuncia a tempi.it **Emmanuele Massagli**, presidente del centro studi sul lavoro ADAPT: «Il Governo si è dimenticato del tutto di citare i percorsi di **Istruzione e formazione professionale** regionali, che, ad oggi, rappresentano l'unico contesto entro il quale si può veramente fare alternanza. Gli iscritti, infatti, si moltiplicano ogni anno, ma le regioni non hanno i soldi per finanziarli. Perché non escludere dai vincoli di bilancio l'investimento in formazione professionale o addirittura destinare ulteriori fondi secondo criteri premiali?». Non lamentiamoci se poi gli **ultimi dati Isfol** parlano di 470 mila rapporti di lavoro in apprendistato nel 2012, in **flessione** del 4,6 per cento rispetto all'anno precedente.

2. L'ASSISTENZIALISMO. Notevole, inoltre, è il gap tra Italia e Germania per quanto riguarda gli investimenti in politiche attive del lavoro. Mentre Roma e Berlino hanno speso nel 2011 «la stessa percentuale di Pil (1,7 per cento l'Italia e 1,8 per cento la Germania) per politiche del lavoro, la grande differenza sta nell'allocazione di queste risorse», spiega **Stefano Colli-Lanzi, Ceo di Gi Group**. «In Germania - continua Colli-Lanzi - quasi la metà della spesa è stata destinata alle politiche attive, come orientamento, formazione e ricollocazione; in Italia, invece, l'80 per cento

Ecco perché la Germania sa offrire un lavoro ai suoi figli e l'Italia invece no

della spesa ha riguardato le politiche passive, come ammortizzatori sociali, sussidi, eccetera. Un ribilanciamento è fondamentale».

3. I LICENZIAMENTI. Ma c'è un altro aspetto che rende l'esperienza tedesca lontana da quella italiana: è la **flessibilità in uscita**. Fa notare Colli-Lanzi: «Al di là dei dibattiti sull'**articolo 18**, sono diverse le tempistiche dei due sistemi: in Germania i termini per il ricorso da parte del lavoratore sono di sole tre settimane. Nel caso si tratti di licenziamenti non personali, ma motivati da ragioni aziendali, sono fissate le regole sulla liquidazione e i principi sociali da rispettare. I processi davanti al tribunale del lavoro sono molto rapidi: la sentenza del giudice, che può anche chiedere che il lavoratore venga reintegrato, viene emessa nell'arco di pochi mesi». Da noi, invece, le cause di protraggono anche **per anni**.

4. CHI GOVERNA LE RISORSE. Ad allargare la distanza del mercato del lavoro italiano da quello tedesco, secondo Gi Group, contribuisce anche la presenza, in Germania, di un'unica Agenzia nazionale per il lavoro (Bundesagentur für Arbeit), che fa sì che le leve di politica attiva e passiva vengano gestite da un solo soggetto, mentre in Italia la governance è sdoppiata: le politiche passive sono gestite centralmente, quelle attive fanno capo alle Regioni (e qui si originano buona parte dei problemi di **Garanzia Giovani**). Il **sistema dei voucher**, poi, che in Italia è confinato in poche regioni "illuminate" come la Lombardia (**Dote Unica Lavoro**), in Germania è prassi. Infine il sistema tedesco delle agenzie gestisce gran parte della flessibilità necessaria all'economia, garantendo sicurezza ai lavoratori e, al contempo, flessibilità alle aziende. Per Colli-Lanzi si tratta di «una modalità che minimizza i rischi di precarizzazione delle persone e che potrebbe essere applicata anche in Italia. È evidente che queste innovazioni aiuterebbero il nostro mercato del lavoro a ripartire e a creare occupazione».

Scarica il pdf 