

Perché scricchiola il modello tedesco anti disoccupazione giovanile

UN RAPPORTO DEL GOVERNO DI BERLINO LANCIA L'ALLARME SUL SISTEMA "DUALE" DI FORMAZIONE (CUI L'EUROPA SI STA ADEGUANDO)

Berlino. Il modello ha oltre un secolo di vita. Eppure, quando si tratta di spiegare perché Berlino conti oggi il tasso di disoccupazione giovanile più basso d'Europa, 7

DI ALESSANDRO ALVIANI

per cento tra gli under 25 a fronte di oltre il 40 per cento in Italia, uno dei motivi indicati con maggior frequenza - e orgoglio - dalla politica tedesca, dall'economia e dagli esperti resta quel sistema "duale" che costituisce il cardine della formazione professionale in Germania: gli apprendisti lavorano tre o quattro giorni a settimana in azienda, mentre i restanti uno o due giorni li trascorrono in una scuola professionale per approfondire gli aspetti teorici. Un "sistema della formazione professionale sviluppato in modo eccellente, che consente ai giovani di entrare ben preparati nel mercato del lavoro e di trovare posti che corrispondono alle loro qualifiche" e che è reso possibile dalla stretta cooperazione tra politica e parti sociali, elogiava l'Ocse nel luglio di due anni fa. Se la Germania è così forte, notava negli stessi giorni la cancelliera Angela Merkel, "è anche per via del suo sistema duale". Il quale non a caso, dall'inizio della crisi in poi, ha attirato sempre più l'attenzione di altri paesi europei che hanno iniziato a studiarlo da vicino. Nel dicembre del 2012 la Germania firmava per esempio con Italia, Spagna, Grecia, Portogallo, Slovacchia e Lettonia un memorandum d'intesa finalizzato a sviluppare sistemi di formazione professionale "sul modello tedesco", come spiegò in quell'occasione il ministero federale dell'Istruzione. Due mesi dopo partiva a Bologna un apposito gruppo di lavoro italo-tedesco, mentre iniziative bilaterali simili venivano lanciate anche con Spagna, Portogallo o Grecia. "La formazione professionale in Germania, col sistema duale come colonna portante, riscontra una crescente stima internazionale e assume un ruolo di orientamento per altri stati", si legge in un documento strategico approvato dal governo tedesco nel luglio del 2013. Il modello duale, insomma, come "Exportschlager", cioè un'"esportazione di successo".

A due anni di distanza, quel modello ri-

schia ora di incepparsi proprio in Germania. E l'allarme arriva direttamente dal governo. Sempre meno aziende offrono infatti contratti di apprendistato, nonostante il timore, ricorrente nel dibattito pubblico, che il paese possa ritrovarsi a corto di personale altamente qualificato. Nel 2013, su 2,11 milioni di aziende con almeno un dipendente, appena 438.000 facevano formazione professionale, circa 9.000 in meno rispetto all'anno precedente. Si tratta di appena il 20 per cento del totale, contro quasi il 25 per cento del 2007. Lo rivela la bozza di un nuovo rapporto del governo tedesco citata dall'*Handelsblatt*. Il numero dei nuovi contratti d'apprendistato è sceso dai 625.000 del 2007 ai 522.000 del 2014, il dato più basso dalla riunificazione. Non solo, ma i giovani in cerca di un apprendistato sono 81.000, mentre i posti vacanti risultano 37.000. Di questi 81.000, circa 60.000 hanno trovato un'alternativa, per esempio uno stage, ma continuano a sperare in un contratto d'apprendista.

A ciò si aggiunge l'aumento del numero di ragazzi che restano bloccati in una sorta di limbo: l'anno scorso 256.000 giovani - lo 0,3 per cento in più rispetto al 2013, il primo aumento dal 2005 - hanno iniziato uno dei cosiddetti "programmi di transizione" destinati a coloro che non hanno ancora trovato un posto d'apprendista. "Il mercato tedesco della formazione è in crisi", nota la vicepresidente della confederazione sindacale Dgb, Elke Hannack, che punta il dito contro le imprese. Nell'ambito dell'Alleanza per la formazione, firmata lo scorso dicembre da stato, länder, sindacati e associazioni imprenditoriali, le aziende si erano impegnate a creare 20.000 posti d'apprendista aggiuntivi soltanto nel 2015, ricorda Hannack. Ora è arrivato il momento di agire, in quanto "c'è urgente bisogno" di quei posti. "Le aziende non fanno troppo poco, bensì sempre di più", ribatte al Foglio Ulrike Friedrich, esperta di formazione professionale presso l'Associazione tedesca delle camere dell'industria e del commercio (Dihk). Friedrich cita i dati di un sondaggio annuale della Dihk secondo cui i posti vacanti non sarebbero 37.000, bensì 80.000, in quanto molte imprese non segnalano i posti liberi all'Agenzia del lavoro, ma scel-

gono altre strade per reclutare gli apprendisti. Un terzo delle aziende non riesce a trovare apprendisti, nota Friedrich. Proprio per questo diventano "più creative" e offrono in alcuni casi ai ragazzi retribuzioni ben più elevate del solito o addirittura, se sono localizzate in aree difficilmente accessibili, un'auto di servizio. Il sistema duale tedesco resta un modello anche per altri paesi, è convinta Friedrich, secondo la quale la contrazione del numero dei contratti di apprendistato si spiega con due fattori: da un lato c'è il calo demografico, che fa sì che gli studenti nelle scuole tedesche stiano diminuendo; dall'altro aumenta ormai da anni il numero di chi si iscrive all'università, una tendenza che va a scapito della formazione professionale.

A scoraggiare le imprese potrebbero essere anche i crescenti costi dei contratti d'apprendistato. Secondo una rilevazione dell'Istituto per la formazione professionale (Bibb), i costi che le aziende sostengono per ogni apprendista sono aumentati di 600 euro l'anno rispetto al 2007, passando a quasi 5.400 euro netti l'anno. Tradotto: un apprendista costa quasi 18.000 euro lordi l'anno e permette di generare ricavi per circa 12.500 euro. Si tratta tuttavia di un investimento che ripaga, soprattutto se poi le aziende assumono gli apprendisti, nota il Bibb, in quanto in tal modo si risparmiano i costi per acquisire nuovo personale dall'esterno.

Sullo sfondo resta un problema irrisolto da tempo, sul quale torna il rapporto del governo citato dall'*Handelsblatt*: quello dei giovani di origini straniere. Le loro possibilità di sbocco "sono nettamente più basse, anche a parità di condizioni scolastiche". Ciò vale soprattutto per gli studenti di origini turche e arabe, prosegue il rapporto, che lancia un appello alle imprese affinché diano loro una chance, anche "nel loro stesso interesse". Su questo fronte la strada sembra ancora lunga. Secondo uno studio della Fondazione Bertelsmann appena il 15 per cento delle imprese tedesche che fanno formazione conta almeno un apprendista di origini straniere. Il 60 per cento non ha mai fatto un contratto d'apprendistato a un ragazzo con un background migratorio. I motivi principali: il timore di barriere linguistiche e di differenze culturali.