

FORMAZIONE

Da un anno sabbatico si ritorna più motivati

CHI VA IN UN PAESE STRANIERO PER PERFEZIONARE LE LINGUE O PER FREQUENTARE UN MASTER E CHI RIPRENDE L'UNIVERSITÀ

Eleonora Della Ratta

La legge esiste da più di nove anni, ma il congedo formativo (o anno sabbatico o gap year) resta ancora sconosciuto tra i lavoratori italiani. È invece molto diffuso nel mondo anglosassone, dove si è già rivelata un'occasione di crescita personale e professionale,

per poi rientrare e trovare ancora il proprio posto di lavoro.

La legge 53/2000 permette a tutti i dipendenti con almeno 5 anni di anzianità, di chiedere la sospensione del lavoro. Nel periodo di break viene conservato il posto, ma non si percepisce lo stipendio, né si incrementano contributi e anzianità. È questo che limita le domande, ma anche un modello culturale poco abituato

agli stacchi. Unica eccezione il mondo accademico, dove ai docenti è permesso di prendersi un anno per l'aggiornamento ogni 10 anni di attività, con la garanzia di conservare cattedra e stipendio.

Per ottenere il congedo si deve preparare un progetto da sottoporre all'azienda e il datore di lavoro può concedere o meno la sospensione. Non sono molti a sostenere questo tipo di scelta, ma qualche caso c'è: «Offriamo percorsi formativi all'estero all'interno del gruppo, ma per chi vuole frequentare un master riconosciamo il congedo - spiega Maurizio Sacchi, responsabile risorse umane di Kpmg -, analizziamo insieme la coerenza della scelta fatta rispetto alla nostra professione e manteniamo i contatti anche durante l'assenza». Al ritorno è così più facile riprendere la propria attività: «Questi mesi servono per arricchire il dipendente ma, se sfruttati con consapevolezza, garantiscono anche all'azienda una crescita del personale».

LE IDEE

C'è chi torna all'università e chi frequenta un master, ma più spesso il congedo si spende per soggiorni all'estero per migliorare l'inglese o altre lin-

PER FARE I VOLONTARI ALL'ESTERO

Lasciare il lavoro per il volontariato all'estero. Ma spesso, se non si ha una specializzazione, ad esempio medica, è difficile partire. Da qualche anno, però, è nata l'associazione "Gap Year" che permette di fare periodi più o meno lunghi in un progetto di volontariato all'estero: «Nei Paesi anglosassoni ci sono molte più opportunità perché è una cultura ormai radicata da oltre vent'anni, mentre in Italia è ancora difficile lasciare tutto per andare a fare i volontari - spiega

Alice Riva, fondatrice di Gap Year -, per questo in appoggio a ong italiane e locali permettiamo di partecipare anche per periodi brevi, da uno a tre mesi». C'è chi sfrutta le ferie maturate e chi prende un congedo sul lavoro: «La metà dei nostri volontari sono lavoratori che decidono di arricchire la propria esperienza: facciamo incontri informativi di una giornata (per conoscere le date basta consultare il sito www.gapyear.it)

dove chiunque può valutare questa esperienza». Tre mesi è il tempo che serve per preparare una partenza, anche se resta ancora una diffidenza culturale. «Cresce l'interesse verso questo tipo di opportunità, importante sia per l'utilità sociale che rappresenta sia per l'arricchimento personale che offre - sottolinea Riva -, ma in Italia per molti è ancora difficile staccarsi da tutto per un periodo più lungo di un mese».

COSA DICE LA LEGGE

Sono gli articoli 5 e 6 della Legge 53 del marzo 2000, conosciuta come legge Turco, a prevedere i congedi per la formazione. I dipendenti pubblici o privati con almeno cinque anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda o amministrazione, possono chiedere la sospensione dal lavoro per massimo 11 mesi. Il periodo vale per l'intera vita lavorativa, ma può essere frazionato anche in più tranches. In questi mesi il dipendente conserva il posto, ma non ha diritto a retribuzione e contributi (che però possono essere riscattati). Il congedo non è cumulabile con le ferie e deve essere accordato dal datore di lavoro. Ma cosa s'intende, in questo caso, per formazione? Da un lato la legge tutela il diritto del lavoratore a terminare gli studi, con il

completamento della scuola dell'obbligo o il conseguimento del diploma o della laurea, dall'altro si offre la possibilità di accedere ad attività formative diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro, la cosiddetta formazione continua. La legge, inoltre, prevede un anticipo sul trattamento di fine rapporto per sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi. L'anticipazione viene corrisposta insieme con la retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo.

Chi si occupa di selezione del personale è favorevole a un break se utile alla carriera