

Il dottorato industriale in Germania

di Martina Ori

Nell'ultimo decennio in Germania hanno conseguito il titolo di dottorato circa 24.000 persone ogni anno, un dato del 2,5% superiore rispetto alla media OCSE. Culturalmente, in Germania, il valore attribuito ai titoli di studio è molto elevato, le imprese considerano il dottorato un indicatore di talento e di investimento in capitale umano, e un biglietto da visita importante, per taluni indispensabile, per accedere alle posizioni manageriali. Circa il 60% dirigenti delle imprese quotate nel DAX nel 2012 aveva un titolo di dottorato (70% tra quelli di nazionalità tedesca). Questo quadro è tipico di una società, come quella tedesca, strutturata in maniera relativamente gerarchica, che crede nella qualità del sistema formativo nazionale e dà grande valore ai titoli di studio: si pensi ad esempio che chi si fregia del titolo di dottore senza aver previamente conseguito un dottorato può essere sanzionato con una pena detentiva sino ad un anno (Strafgesetzbuch §132a). Si tratta però anche di una società fortemente improntata al merito, dove viene dato valore a chi dimostra determinate caratteristiche, e quindi anche a chi consegue un titolo di dottorato, generalmente considerato dalle imprese un segno di elevata produttività. Per tale ragione, nonostante il *turnover* nelle università sia limitato e le cattedre disponibili largamente insufficienti per il numero di persone che ogni anno consegue il titolo, molti decidono di intraprendere questo percorso, non solo e non tanto per seguire la carriera accademica, quanto più per avere migliori opportunità nel mercato del lavoro. Sì perché il prestigio del titolo viene ripagato anche a livello economico. Se con riferimento ai livelli di occupazione non si registrano differenze sostanziali tra chi detiene un titolo e chi no, e i livelli retributivi sono in media solo del 6% superiori a cinque/sei anni dal conseguimento del titolo a parità di mansione, tale forbice si allarga in maniera sostanziale nel tempo, oltre che, come detto, il dottorato è nei fatti prerequisito essenziale per accedere a determinate posizioni. Si registrano inoltre picchi in alcune discipline, come nel caso dei dottori in scienze giuridiche, dove la differenza retributiva rispetto ai semplici laureati può essere, già a pochi anni dal conseguimento del titolo del 27%. Anche in termini di corrispondenza tra titolo di studio e occupazione, il dottorato comporta vantaggi significativi: la probabilità che vi sia una corrispondenza tra titolo conseguito e lavoro è di 7 punti percentuali superiore per i dottori di ricerca (cfr. N. Huber, A. Schelling, S. Hornbostel (a cura di), *Der Dokortitle zwischen Status und Qualification*, iFQ-Working Paper No. 12, novembre 2012).

Tali differenze retributive tra chi ha conseguito il titolo e chi no sono rinvenibili principalmente nel settore privato, mentre non sono significative nel settore pubblico, ed è proprio in tale ottica che il dottorato industriale acquisisce notevole rilevanza.

Il dottorato in Germania richiede una elevata proattività da parte della persona interessata a percorrere questa carriera e molto spazio viene lasciato all'intraprendenza del singolo.

Esistono due tipologie di dottorato, il dottorato individuale e il dottorato cosiddetto "strutturato". Il dottorato individuale può essere svolto presso una università, presso un istituto di ricerca non universitario, o all'interno di una impresa. Il dottorato "strutturato" invece fa riferimento ad un vero programma di dottorato con corsi e lezioni dedicate a gruppi di dottorandi, generalmente in lingua inglese e con una forte impronta internazionale, sul modello anglosassone. Tali programmi si stanno

diffondendo rapidamente in Germania, ad oggi il [DAAD](#) (Servizio tedesco per gli scambi universitari) ne conta 700 all'attivo.

La logica sottesa al sistema dei dottorati in Germania è la seguente: ogni università o ente di ricerca regola autonomamente i dottorati. Si parte dal principio che il dottorato è gratuito per 6 semestri, ma non è automaticamente previsto un finanziamento per il dottorando. Il dottorato, infatti, solo in una minoranza dei casi è accompagnato da una borsa così come la intendiamo noi. Per questo oltre l'80% dei dottorandi (83% nel 2010/2011) ha un contratto di lavoro: il più delle volte si tratta di contratto a tempo determinato (prevalentemente part-time) presso l'università in cui si svolge il dottorato (76%), di un contratto da ricercatore, oppure un contratto di lavoro presso enti di ricerca non universitari (8%), e, con riferimento al dottorato industriale, il dottorando stipula generalmente un regolare contratto di lavoro con l'impresa (16%). È altresì possibile avere un lavoro non correlato all'attività di dottorato, ma in tal caso sono previste limitazioni. Solo nel 26% dei casi i finanziamenti provengono da risorse pubbliche (Statistisches Bundesamt, *Promovierende in Deutschland*, 2012).

Spetta inoltre al futuro dottorando di preoccuparsi autonomamente di trovare un professore che accetti di fare da supervisore della tesi, indipendentemente dal fatto che il dottorato sia svolto in università o in azienda. Questa è la *conditio sine qua non* per attivare il dottorato: il giovane ha in mente un'idea o un progetto, lo descrive, trova un supervisore e chiede l'attivazione presso l'università.

Nel caso del dottorato industriale, spetta al giovane laureato cercare e presentare la propria candidatura presso un'impresa che abbia interesse a promuovere e finanziare un contratto di lavoro per una persona che svolga internamente un dottorato, e se la selezione va a buon fine, spetta al giovane cercare il supervisore presso una università, spesso tramite i propri ex docenti universitari. Molte grandi imprese in Germania offrono posti per giovani che intendano svolgere un dottorato, e il tema di ricerca viene generalmente proposto dall'azienda stessa. Mediante una semplice ricerca online si può immediatamente notare l'elevato numero di aziende tedesche con programmi specifici per dottorandi, a dimostrazione del grande interesse verso questa modalità *win-win* di integrazione tra formazione e lavoro. Le aziende che offrono questi programmi sono attive soprattutto nel settore automotive, biotecnologie, energia, ambiente, industria farmaceutica e comunicazione, per posizioni anche molto diverse. Tra dottorando e impresa si instaura un vero e proprio rapporto di lavoro, a tempo pieno o più spesso parziale, e il dottorando utilizza i dati e le informazioni raccolte sul campo come base per la propria ricerca. Il tempo da dedicare alla redazione della tesi e allo studio viene concordato con il datore caso per caso e avviene in parte durante e in parte al di fuori dell'orario di lavoro. In tale ottica, il caso tedesco costituisce un esempio di integrazione tra formazione, ricerca e lavoro a cui guardare, dove la collaborazione tra impresa ed istituti formativi avviene in maniera diretta e immediata, dando spazio all'innovazione e all'intraprendenza del singolo.

Martina Ori
ADAPT Research Fellow