



Auto, Opel produrrà suv in Spagna, salvaguardati 5.800 posti di lavoro a Saragozza



Opel ha annunciato che uno dei suoi modelli di maggiore successo, il suv compatto Mokka, sarà prodotto a partire dalla seconda metà del 2014 nello stabilimento spagnolo di Saragozza. Attualmente la produzione di questo modello è concentrata nella fabbrica della General Motors di Bupyeong (Corea), sito che sarà interessato a sua volta da un programma di aumento della capacità produttiva per far fronte alla sostenuta domanda globale di questo Suv compatto. "La decisione di produrre questo modello a Saragozza - ha dichiarato Karl-Thomas Neumann, Ceo di

Opel - segue la strategia aziendale di costruire i veicoli dove sono venduti. L'enorme richiesta di Mokka sottolinea l'interesse destato dai nostri veicoli, rafforza la nostra offensiva di prodotto e garantisce posti di lavoro in Europa". La fase iniziale prevede un investimento a Saragozza di 80 milioni di dollari per la preparazione della struttura produttiva. La decisione di costruire Mokka in Europa - si legge in una nota della Casa - contribuisce a salvaguardare i 5.800 posti di lavoro nello stabilimento spagnolo di Opel, che attualmente produce Corsa e Meriva.

Germania. Il caso Karstadt e l'allarme dei sindacati: il sistema non tutela più, serve una riforma

Aziende in fuga dal contratto collettivo

Il Dgb lavora ad una proposta mentre il governo avverte: a partire dal 2030 più di un terzo dei pensionati dovrà cavarsela con 688 euro lordi al mese ed il sussidio statale di povertà

Francoforte - La recente decisione della catena di magazzini Karstadt di uscire dal vincolo del contratto collettivo di categoria ha rappresentato per i sindacati una dichiarazione di guerra. Non si tratta di un episodio isolato, ma dell'ultima, in ordine cronologico, di una serie di fughe dai vincoli contrattuali, effettuate con il solo scopo di negare aumenti salariali ai dipendenti. Per il direttore del personale dell'azienda, Karl Uwe Weitz, si tratta di "una pausa di due anni, necessaria per garantire il futuro a 20mila dipendenti". Per il presidente del sindacato di categoria Verdi, Frank Bsirske, si tratta per contro di "una fuga inaccettabile dal

vincolo contrattuale". Il leader sindacale sottolinea infatti che già con drastiche rinunce effettuate in tre cosiddetti "contratti per il risanamento" i dipendenti abbiano contribuito al salvataggio della società con quasi 650 milioni di euro. L'episodio ha rilanciato il dibattito all'interno delle organizzazioni sindacali sulla necessità di una riforma del contratto collettivo di lavoro e nuove richieste indirizzate ai responsabili politici. Gli esperti del Dgb stanno lavorando a una serie di proposte. Già da venti anni si assiste in Germania a un'erosione del sistema. Attualmente, sono solamente il 34% delle imprese e il

61% dei lavoratori all'Ovest e il 21% delle imprese e il 49% dei lavoratori all'Est ad essere vincolati dal contratto. Nel 2010 le imprese che applicavano il contratto erano ancora il 63% all'Ovest e il 50% all'Est. I regolamenti prevedono infatti che le aziende possano restare nelle loro organizzazioni di categoria con l'opzione sul vincolo del contratto. Possono inoltre uscire in ogni momento dal contratto stipulato. Il sistema della cogestione in Germania ha contribuito in misura significativa a evitare licenziamenti di massa anche in situazioni critiche. "Se l'azienda decide dei licenziamenti per ragioni economiche, deve motivare il provvedimento

con un bilancio da tempo in perdita, o forti necessità di risparmio. In tal caso, per via del sistema della cogestione, non si fa ricorso al giudice: ma i sindacati intervengono nelle scelte imprenditoriali e fanno proposte alternative per ridurre i costi, o aumentare gli utili. Spesso ciò consiste in rinunce salariali, o in un aumento della produttività conseguito con altre misure, o altre forme di risparmio. Nella maggior parte dei casi le aziende accettano le proposte e danno in cambio una garanzia sull'occupazione. Si impegnano, pertanto, a non effettuare licenziamenti per un certo periodo. Tuttavia, fa notare Bsirske, dopo aver sfruttato tutte le possibilità offer-

te dai sindacati, "le imprese fanno ricorso all'estremo rimedio per spremere i dipendenti come limoni, uscendo dal contratto". Anche per questa ragione, come sottolineano in uno studio gli esperti della fondazione Hans Boeckler, tra il 2000 e il 2012 il potere d'acquisto dei lavoratori tedeschi è calato in termini reali dell'1,8%. L'inversione di tendenza registrata negli ultimi tre anni, con la crescita dei salari superiore all'inflazione, non ha ancora pareggiato il calo di potere d'acquisto degli anni precedenti. Attualmente, secondo i dati del Ministero Federale del Lavoro oltre il 22% dei lavoratori sono nella categoria a basse retribuzioni.

Tale situazione rischia di avere ripercussioni drammatiche sul futuro dei pensionati. Il Ministero del lavoro tedesco ha avvertito che a partire dal 2030 più di un terzo dei pensionati tedeschi dovranno cavarsela con 688 euro lordi al mese, una cifra che, per ammissione dello stesso ministro Ursula von der Leyen, costringerà il pensionato a chiedere il sussidio statale di povertà. Per diretta ammissione del Ministero in tale situazione non ci saranno solo coloro che hanno svolto un part-time, o lavorato con discontinuità, ma lavoratori a tempo pieno che per 35 anni hanno percepito un salario lordo di 2.500 euro.

Andreina Bonanni

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. L'interesse nei dottorati di ricerca in questo Paese è espressione dell'elevato valore che culturalmente si attribuisce ai titoli di studio, della fiducia nella qualità del sistema formativo, anche e soprattutto da parte delle imprese, che considerano il dottorato un indicatore di talento, di produttività e di investimento in capitale umano, e un biglietto da visita fondamentale per accedere alle posizioni manageriali. Si pensi ad esempio che circa il 60% dirigenti delle imprese quotate nel DAX nel 2012 aveva un titolo di dottorato. Per tale ragione, molti decidono di intraprendere questo percorso, non solo e non tanto per seguire la carriera accademica, quanto più per avere migliori opportunità nel mercato. In Germania infatti il dottorato comporta vantaggi retributivi significativi sul lungo termine soprattutto per chi decide di lavorare nel settore privato. In talune discipline, come nel caso dei dottori in scienze giuridiche, la differenza retributiva rispetto ai semplici laureati può essere, già a pochi anni dal conseguimento del titolo, del 27%. Come indicato da uno studio del 2012 dell'ente di ricerca

CSMB Centro Studi
www.csmb.unimore.it Marco Biagi

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA



ADAPT
www.adapt.it

Filo diretto con il Centro
Marco Biagi / 257

Il dottorato industriale in Germania

iFQ, anche la probabilità che vi sia una corrispondenza tra titolo conseguito e lavoro è di 7 punti percentuali superiore per i dottori di ricerca. •Esistono due tipologie di dottorato, il dottorato individuale e il dottorato cosiddetto "strutturato". Il dottorato "strutturato" 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. Il dottorato individuale invece viene svolto presso una università, un istituto di ricerca non universitario, o all'interno di una impresa, e ogni università o ente di ricerca regola autonomamente i dottorati. Il dottorato è gratuito per 6 semestri, ma non è automaticamente previsto un finanziamento per il dottorando. Solo in una minoranza dei casi è prevista una borsa intesa in senso classico. Dai dati del report

Promovierende in Deutschland 2010 dell'ente tedesco di statistica emerge come oltre l'80% dei dottorandi abbia un contratto di lavoro: il più delle volte si tratta di contratto a tempo determinato (prevalentemente part-time) presso l'università o l'ente di ricerca non universitario in cui si svolge il dottorato, oppure, con riferimento al dottorato industriale, il dottorando stipula generalmente un regolare contratto di lavoro con l'impresa. 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. Nel caso del dottorato industriale, in particolare, è il giovane laureato a 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, il giovane dovrà cercare il supervisore presso una università, spesso tramite i propri ex docenti universitari per consentire l'attivazione del dottorato individuale. •Molte sono le grandi imprese in Germania che offrono posti per giovani che intendano svolgere un dottorato. Le posizioni sono le più diverse e il tema di ricerca viene generalmente proposto dall'azienda stessa. 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. In tale ottica, il caso tedesco costituisce una modalità win-win di integrazione tra formazione, ricerca e lavoro a cui guardare alla luce del dibattito attualmente in corso in Italia in tema di dottorati industriali, dove la collaborazione tra impresa ed istituti formativi avviene in maniera diretta e immediata, puntando sull'intraprendenza del singolo.

(Martina Ori)

Per approfondimenti si veda M. Ori, *Il dottorato industriale in Germania*, in *Bollettino Ordinario ADAPT* n. 26 del 8 luglio 2013 in [<http://bollettinoadapt.it>] *bollettinoadapt.it*