

Matteo Colombo è Senior Research Fellow e Direttore della Fondazione ADAPT.

Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali ordinati da

MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ, MICHELE TIRABOSCHI

Collana della Fondazione ADAPT

Scuola di alta formazione in
Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro

Euro 35,00

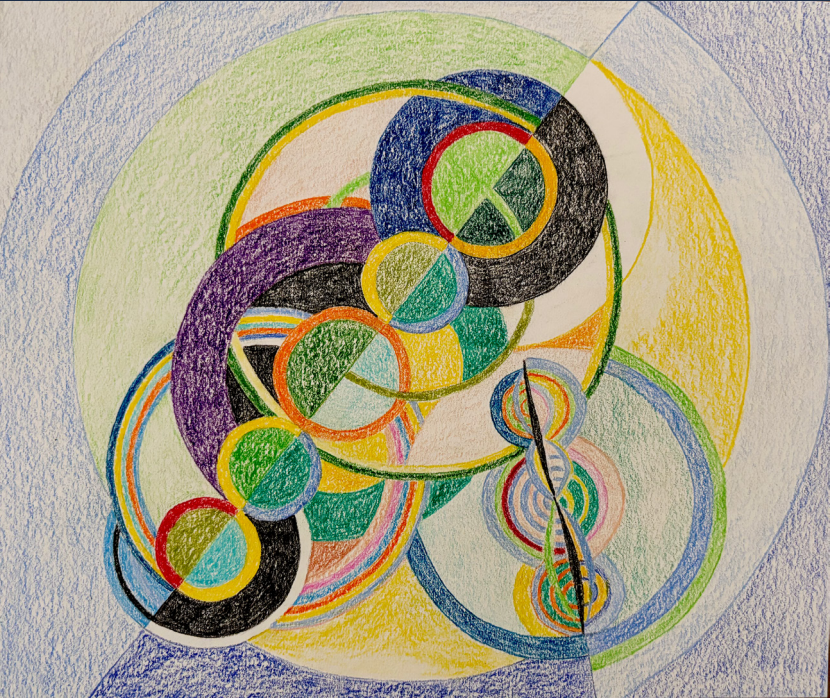


Contributo allo studio del moderno apprendistato

Contributo allo studio del moderno apprendistato

Una lezione dal passato su mestieri,
innovazione, corpi intermedi

di **Matteo Colombo**
con prefazione di **Philipp Gonon**



In un contesto in cui l'apprendistato sembra attraversare un declino irreversibile questo volume propone una rilettura storica e istituzionale dell'istituto, indagandone le origini e l'evoluzione attraverso il prisma dei corpi intermedi. La ricostruzione ha inizio con l'approfondimento del ruolo svolto dalle corporazioni di arti e mestieri nel periodo preindustriale, quando l'apprendistato era parte di un sistema collettivo di costruzione delle competenze, di regolazione del lavoro e di diffusione dell'innovazione.

Il volume analizza il passaggio dalla regolazione corporativa all'intervento sindacale dell'età industriale, fino al crescente ruolo dello Stato nella formazione dei lavoratori, offrendo uno sguardo originale sulla metamorfosi dell'apprendistato nella modernità.

Destinato a studiosi delle relazioni industriali, storici del lavoro, ma anche a decisori pubblici e operatori della formazione, il volume offre strumenti concettuali utili a ripensare l'apprendistato in chiave moderna, valorizzandone la dimensione sistemica e il potenziale strategico per affrontare le sfide poste dalle trasformazioni e transizioni in atto a partire dagli insegnamenti offerti dalla lezione del passato.



***Rythme circulaire* di Robert Delaunay**

Il volume vuole ricostruire la storia del moderno apprendistato a partire dallo specifico punto di vista dei corpi sociali o intermedi. L'immagine in copertina, Rythme circulaire di Robert Delaunay, disegnata e liberamente interpretata da Lavinia Serrani, è stata scelta in quanto l'opera lascia emergere una traiettoria diagonale (interpretabile come la storia dell'apprendistato), ma allo stesso tempo evidenzia come il progresso (così come l'innovazione) non sia qualcosa di lineare. Ogni elemento, come i numerosi cerchi che caratterizzano l'opera, si intreccia all'altro, ad indicare un'idea di apprendistato come sistema, la cui governance è caratterizzata dal protagonismo di diverse istituzioni, primi fra tutti gli attori collettivi. Tenendo come riferimento la storia dell'apprendistato sono quindi questo intreccio e questa collaborazione, e le interazioni sussistenti tra potere politico, corpi intermedi e società, a venire ricostruiti nel volume. È infatti nella pluralità, nella diversità ma allo stesso tempo nella collaborazione e nell'integrazione tra istituzioni che è possibile (ri)pensare l'apprendistato in chiave moderna.

**Materiali di diritto del mercato del lavoro e delle relazioni industriali
ordinati da MAURIZIO DEL CONTE, VALERIA FILÌ e MICHELE TIRABOSCHI**

**Collana della FONDAZIONE ADAPT – Scuola di alta formazione in
*Transizioni occupazionali e relazioni di lavoro***

Comitato scientifico internazionale di ADAPT

LENA ABRAHAMSSON (*Luleå University of Technology, Sweden*), GIUSEPPE BERTAGNA (*University of Bergamo, Italy*), JOHN BUDD (*University of Minnesota, USA*), ALEXIS BUGADA (*Aix-Marseille University, France*), FEDERICO BUTERA (*University of Milano-Bicocca, IRSO Foundation, Italy*), JESÚS CRUZ VILLALÓN (*University of Seville, Spain*), MARC DE VOS (*Ghent University, Belgium*), RUTH DUKES (*University of Glasgow, UK*), ANTHONY FORSYTH (*RMIT University, Australia*), BERNARD GAZIER (*University of Paris 1 Panthéon-Sorbonne, France*), JOSÉ LUIS GIL Y GIL (*University of Alcalá, Spain*), JULIO ARMANDO GRISOLIA (*National University of Tres de Febrero, Argentina*), THOMAS HAIPETER (*University of Duisburg-Essen, Germany*), JÒZSEF HAJDÚ (*University of Szeged, Hungary*), THOMAS KOCHAN (*Massachusetts Institute of Technology, USA*), FELICITY LAMM (*Auckland University of Technology, New Zealand*), LOURDES MELLA MÉNDEZ (*University of Santiago de Compostela, Spain*), SHINYA OUCHI (*Kobe University, Japan*), DAIVA PETRYLAITE (*Vilnius University, Lithuania*), JUAN RASO DELGUE (*University of the Republic, Uruguay*), WILLIAM ROCHE (*University College Dublin, Ireland*), ALFREDO SANCHEZ CASTANEDA (*National Autonomous University of Mexico, Mexico*), MICHELE TIRABOSCHI (*Scientific coordinator of ADAPT, University of Modena and Reggio Emilia, Italy*), ERIC TUCKER (*York University, Canada*), MANFRED WEISS (*Goethe University, Germany*), ADRIAN WILKINSON (*Griffith University, Australia*)

@ 2025 ADAPT University Press (www.adapt.it)

ISBN 979-12-80922-42-7

I volumi pubblicati nella presente collana sono oggetto di *double blind peer review*, secondo un procedimento standard concordato dai Direttori della collana con il Comitato scientifico internazionale e con l'Editore, che ne conserva la relativa documentazione.

Contributo allo studio del moderno apprendistato

Una lezione dal passato
su mestieri, innovazione, corpi intermedi

di **Matteo Colombo**

con prefazione di **Philipp Gonon**

INDICE

<i>Prefazione di Philipp Gonon</i>	XIII
<i>Introduzione. Apprendistato: un declino irreversibile?</i>	XVII

Sezione I CORPORAZIONI E APPRENDISTATO NEL PERIODO PREINDUSTRIALE

CAPITOLO I Gilde e corporazioni

1. Finalità sociali ed economiche.....	5
1.1. Origini e caratteristiche del sistema corporativo.....	5
1.2. Le funzioni storiche delle gilde.....	13
2. Strumenti per la regolazione e il controllo del mercato	24
2.1. L'efficacia degli strumenti adottati	27
3. Contrasto o controllo dell'innovazione?.....	29
3.1. Oltre le contrapposizioni.....	32
4. Apprendistato e corporazioni davanti alla sfida dell'innovazione.....	33

CAPITOLO II Il sistema dell'apprendistato

1. Tra regolazione "pubblica" e prassi.....	39
1.1. Le caratteristiche principali dell'istituto	40
1.2. Regole comuni e flessibilità privata.....	45
1.3. Apprendistato e corporazioni	50

2.	La costruzione di un'identità sociale: il mestiere	52
2.1.	Apprendistato e mestieri	53
2.2.	Dimensione collettiva e mestieri.....	54
3.	Il valore formativo del lavoro	57
3.1.	Un modello plurale.....	57
3.2.	Le caratteristiche dell'esperienza formativa	59
4.	Capitale umano e capitale fisso: il valore economico dell'apprendista- to	64

CAPITOLO III

Apprendistato, tecnica, innovazione

1.	La centralità delle competenze e la mobilità dei lavoratori	71
1.1.	Il contesto analizzato.....	72
1.2.	Dinamiche e traiettorie della circolazione delle conoscenze.....	73
1.3.	Il ruolo delle corporazioni.....	75
2.	Il sistema delle licenze e dei “brevetti”	77
2.1.	Il ruolo dei territori nella geografia dell'innovazione	81
3.	L'apprendistato e la diffusione dell'innovazione	85
4.	Conclusioni. Corporazioni, apprendistato, innovazione	86

Sezione II

SOCIETÀ INDUSTRIALE E NUOVA DIMENSIONE COLLETTIVA DEL LAVORO

CAPITOLO I

Il declino dell'apprendistato

1.	Il declino del sistema corporativo.....	92
1.1.	Declino economico e sociale.....	93
1.2.	Declino politico e culturale	98
1.3.	La risposta delle corporazioni	100

2.	La nascita della società industriale	103
2.1.	Luoghi, tempi, poteri: dinamiche di una trasformazione	106
2.2.	Gli effetti sul lavoro	109
2.3.	L'invenzione del mercato del lavoro	112
3.	Il declino dell'apprendistato	118
3.1.	L'apprendistato "povero"	119
3.2.	Stato, apprendistato e costruzione del mercato del lavoro	122
3.3.	Apprendistato e prima società industriale	128

CAPITOLO II

Il sorgere del sindacato

1.	Continuità e differenze con il sistema corporativo	135
1.1.	La teoria della discontinuità. Il caso inglese	135
1.2.	<i>Segue</i> : dalle corporazioni al sindacato?	138
1.3.	Le associazioni dei <i>journeymen</i> : un'esperienza "sindacale"?	144
2.	Il sorgere del sindacato. Ancora sull'esperienza inglese	147
2.1.	<i>Segue</i> : l'evoluzione del sindacalismo	151
2.2.	Un'eccezione? L'aristocrazia del lavoro e le <i>craft unions</i>	156
3.	Mestieri e classi, partecipazione e conflitto	161

CAPITOLO III

Sindacato e apprendistato

1.	Il sindacato e il "nuovo" apprendistato	165
1.1.	Il controllo dell'apprendistato per finalità economiche	169
1.2.	<i>Segue</i> : l'esempio degli scioperi degli apprendisti	179
1.3.	Il ruolo della rappresentanza nella formazione degli apprendisti	184
2.	La rappresentanza davanti all'apprendistato nel XX secolo e lo sviluppo dei diversi sistemi di costruzione delle competenze	189
2.1.	I sistemi collettivi. La nascita del sistema duale	194

2.2. I sistemi liberali. Il declino dell'apprendistato in Inghilterra e Stati Uniti	199
2.3. Il modello statale. L'esperienza francese	203
2.4. Il caso italiano	204
3. Dal sistema al contratto. Apprendistato e rappresentanza nella società industriale	215
<i>Conclusioni. La lezione del passato</i>	219
<i>Bibliografia</i>	227

PREFAZIONE

di Philipp Gonon

Il presente lavoro di Matteo Colombo si distingue per la sua prospettiva interdisciplinare, per l'ampiezza della letteratura specialistica consultata e per la sua capacità di tenere assieme analisi storica e contemporaneità, al fine di comprendere la formazione professionale così come si presenta oggi.

La prima parte dell'opera esamina il fenomeno delle corporazioni. Non c'è consenso tra gli studiosi su come, quando e dove siano nate e se siano state economicamente dannose o, al contrario, fattori di stabilità per la società del loro tempo e quindi se abbiano favorito anche il progresso economico e civile. L'autore non vede queste due interpretazioni necessariamente come alternative (o... o...), ma riconosce nel sistema delle corporazioni sia elementi progressivi che regressivi. Tali questioni sono rilevanti per comprendere lo sviluppo e lo stato attuale della formazione professionale.

Storicamente, il processo di modernizzazione della formazione professionale, che – come spiegato in questo lavoro – nasce dalle corporazioni, è sempre stato giustificato dalla necessità di rimuovere i freni all'innovazione, fattori socialmente precari ed economicamente retrogradi, che ostacolavano lo sviluppo dell'economia e la crescita personale dei singoli apprendisti. Di conseguenza, la formazione professionale corporativa, basata sulla pratica e sul lavoro in bottega, se non abolita e sostituita dall'istruzione scolastica, avrebbe dovuto essere per lo meno riformata.

Nella sua presentazione, l'autore fa riferimento a una serie di studi europei e alla letteratura secondaria, con particolare attenzione alle pubblicazioni inglesi, olandesi-fiamminghe e italiane, per descrivere il sistema, o forse meglio, l'istituzione della formazione professionale preindustriale.

Una caratteristica tipica della formazione professionale preindustriale era il modello “a tappe”, il percorso da apprendista, a garzone, e infine maestro. Al termine di tale iter formativo, sia gli apprendisti “semplici” sia

coloro che erano poi destinati a diventare maestri artigiani dovevano superare un esame, che di solito comprendeva la creazione di un capolavoro. La durata dell'apprendistato, tuttavia, poteva variare notevolmente. L'apprendistato preindustriale metteva in risalto in particolare la dimensione sociale del processo di identificazione del singolo attraverso l'esercizio di una professione riconosciuta all'interno della comunità.

Aveva anche la funzione di plasmare l'apprendista in un professionista preparato e, nel migliore dei casi, in un maestro artigiano attraverso un lavoro inquadrato professionalmente. Esisteva una varietà di forme a seconda della regione e del mestiere considerati, tutte però accomunate dal fatto che sia l'attività svolta sia l'apprendimento erano *work-based*, e cioè che il corpo e l'attività fisica erano il principale strumento di lavoro. Qui stava il valore aggiunto di questo tipo di formazione, che può essere a buon diritto considerato come il carattere tipico della formazione professionale.

Un altro capitolo si chiede come sia stata possibile l'innovazione nell'età preindustriale, mostrando come la migrazione di apprendisti qualificati e formati giocasse un ruolo tanto importante quanto la trasmissione delle competenze di generazione in generazione nell'ambito dell'apprendistato. Anche in questo caso, la possibilità di formazione e perfezionamento in luoghi diversi ha svolto un ruolo importante, e in questo senso le corporazioni non rappresentavano semplicemente un freno all'innovazione, come dice talvolta la letteratura specializzata (e lo stesso Adam Smith). Prendendo ad esempio la Venezia del 1474, l'autore mostra che potevano esistere anche norme giuridiche e licenze pensate per consentire l'istruzione di allievi provenienti da lontano.

In un altro capitolo, che ancora una volta attinge a piene mani agli studi di storia economica e ha una visione più generale e meno si preoccupa di analizzare i casi delle singole Nazioni, viene descritto il declino della formazione professionale preindustriale. Questo declino, che ricorda una crisi, è legato anche ai cambiamenti economici generali, come l'ascesa del capitalismo industrializzato e la decadenza delle corporazioni stesse. Nel corso della prima rivoluzione industriale, la formazione professionale non solo ha perso prestigio e qualità, ma è stata anche progressivamente assimilata – come sottolinea l'autore – ad una misura sociale a favore dei poveri: è il caso del cosiddetto *parish apprenticeship*. La formazione professionale si è così trasformata, venendo sempre più esposta ad un mercato deregolato. Da questo momento in avanti, oltre alle organizzazioni

caritatevoli e private, lo Stato, intervenendo nella politica sociale, ha assunto un ruolo più incisivo nella regolazione e nel sostegno dell'apprendistato.

Si è passati così da un'istituzione controllata (esclusivamente) dalle corporazioni a una governata da altri attori, in particolare dai sindacati, come sottolinea l'autore. Ciò si riflette anche nel doppio significato della parola "sindacato", inteso sia come organizzazione sindacale collettiva che come controllo.

All'apprendista inserito nella propria corporazione durante il periodo di massimo splendore di questo istituto e all'apprendista povero del periodo in cui la formazione professionale ha conosciuto la sua decadenza si è poi sostituito l'apprendista di fabbrica, al quale – secondo alcuni osservatori contemporanei – sarebbero bastate sette settimane invece di sette anni per imparare un mestiere (cfr. nota 10, p. 166). Questo operaio non sarà più un membro a vita di una "società corporativa".

L'autore fa riferimento soprattutto all'Inghilterra per far luce sul rapporto tra apprendisti e lavoratori salariati in relazione agli interessi sindacali. Ricorda anche uno sciopero degli apprendisti nel 1937, organizzato dagli apprendisti senza il sostegno del sindacato. Le richieste di una formazione professionale ben organizzata includevano ora anche le lezioni scolastiche, come negli Stati Uniti. Ma la formazione professionale nel suo complesso era già in pieno declino. In generale, lo *status* dell'apprendista si avvicinava oramai a quello del lavoratore salariato.

La concezione dell'apprendistato è cambiata dal momento in cui lo Stato si è assunto molte più responsabilità rispetto al passato, indipendentemente dal fatto che si inserisse di un sistema di istruzione e formazione professionale liberale, collettivista o segmentale. Mentre per i sistemi liberali nella letteratura di settore si tende a parlare di un arretramento dell'istruzione e della formazione professionale, nei sistemi collettivisti la situazione è diversa, in quanto è emerso un sistema duale che combina l'apprendimento in azienda e quello a scuola. Altro ancora il caso dei sistemi statali come la Francia, quasi esclusivamente orientati all'istruzione professionale di tipo scolastico.

A queste descrizioni segue, alla fine, una breve presentazione del caso italiano. Si dice che il sistema italiano non prevede in realtà alcuna formazione sistematica, in quanto lo Stato, le organizzazioni dei datori di lavoro e i sindacati non sono riusciti a trovare un denominatore comune. A livello

europeo, invece, si sarebbero affermate tre varianti: i Paesi nordici, la Francia e in parte l'Italia avrebbero insistito sulle scuole tecniche, grazie anche all'influenza dei sindacati, e avrebbero assegnato un ruolo ridotto per la formazione professionale duale, mentre i Paesi anglosassoni avrebbero puntato meno sulla formazione professionale e più sulle scuole di istruzione generale. La Germania e la Svizzera, invece, avrebbero costruito un sistema duale, basato sulla formazione professionale preindustriale, pur sviluppando relazioni industriali collaborative basate su una governance sussidiaria.

La ricerca di Matteo Colombo conferma ancora una volta e in modo deciso che il ruolo delle organizzazioni intermedie è fondamentale per la formazione professionale e la sua organizzazione. In questo contesto, essa assume anche una rilevante dimensione sociale, che, dopo l'abolizione delle corporazioni, richiede l'intervento dello Stato e la legittimazione pubblica. La ridefinizione della formazione professionale in una società industrializzata richiede anche una nuova forma di controllo e disciplina del corpo, che a sua volta esige la "collettivizzazione" della formazione professionale. Qui gli organismi e gli attori intermedi giocano un ruolo decisivo.

INTRODUZIONE

APPRENDISTATO: UN DECLINO IRREVERSIBILE?

È convinzione diffusa tra studiosi ed operatori, non solo in Italia ⁽¹⁾, che l'istituto dell'apprendistato viva una fase di declino oramai irreversibile nonostante i reiterati tentativi di rilancio da parte del legislatore. Gli stessi sforzi di sviluppare anche nel nostro Paese un sistema di apprendistato di tipo duale, tipico dei Paesi di lingua tedesca, non hanno avuto significativo seguito, come indicano i periodici rapporti istituzionali di monitoraggio. Un processo storico apparentemente incontrastabile dovuto all'effetto combinato di una molteplicità di fattori, non esclusivamente di natura tecnologica o economica, ma anche sociale e culturale.

Nato nell'alveo dell'artigianato medievale, tutelato e regolato dalle corporazioni di arti e mestieri, l'apprendistato per molti secoli è stato il principale percorso formativo e lavorativo grazie al quale i giovani acquisivano le competenze utili allo svolgimento di un mestiere. Uno strumento decisivo per formare maestranze specializzate e per favorire produttività, competitività e innovazione ⁽²⁾. La nascita della società industriale e del sistema scolastico pubblico prima, e l'affermazione dell'istruzione universitaria poi, ne avrebbero ridimensionato il valore e l'efficacia ⁽³⁾.

In particolare, a venir meno rispetto al periodo preindustriale sarebbe la finalità formativa dell'apprendistato, di conseguenza ridotto a strumento

⁽¹⁾ Si veda B. NEWTON, A. HIRST, L. MILLER, *Editorial: How do we solve a problem like apprenticeships?*, in *International Journal of Training and Development*, 2019, vol. 23, n. 1, pp. 1-6; E. SMITH, *Apprenticeships and 'future work': are we ready?*, ivi, pp. 69-88.

⁽²⁾ Si veda in particolare S.R. EPSTEIN, *Craft Guilds, Apprenticeship, and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 1998, vol. 58, n. 3.

⁽³⁾ Si veda R. SCHALK, *Splitting the bill. Matching schooling to Dutch labour markets, 1750-1920*, Utrecht University, 2015, e M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSCH, *The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation*, in M.R. BUSEMEYER, C. TRAMPUSCH (a cura di), *The Political Economy of Collective Skill Formation*, Oxford University Press, 2012, pp. 3-38.

utile al rapido inserimento dei giovani nei contesti di lavoro. Una dinamica a cui sarebbero sfuggiti esclusivamente i già citati Paesi del c.d. sistema duale, grazie allo sviluppo di una governance multilivello basata sulla collaborazione tra sistemi formativi e mondo del lavoro e al protagonismo della rappresentanza delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Più recentemente, l'ulteriore innalzamento del livello di competenze richiesto ai lavoratori per governare gli effetti generati dalle trasformazioni in atto ha fatto sì che anche in contesti come quello tedesco, dove l'apprendistato gode ancora di una rilevanza sociale elevata, sia possibile osservare una progressiva riduzione del numero di apprendistati attivati su base annuale.

Davanti all'innovazione tecnologica e ai mutamenti socioeconomici in corso parrebbe quindi che il declino dell'apprendistato, da percorso formativo d'eccellenza a strumento utile al (solo) abbattimento del costo del lavoro al fine di promuovere l'occupazione giovanile, sia ormai irreversibile. Svariati tentativi di riforma, a livello internazionale, paiono ad oggi ancora inefficaci.

Le dinamiche finora descritte possono essere osservate, pur con alcune importanti differenze, anche nel contesto italiano. Nonostante i continui sforzi compiuti dal legislatore, testimoniati anche dalle numerose riforme succedutesi nell'ultimo ventennio, la tipologia di apprendistato più diffusa è quella professionalizzante, caratterizzata da un monte ore formativo ridotto e dall'assenza di rapporti stabili con i sistemi formativi.

Contestualmente gli apprendistati "duali", che portano al conseguimento di titoli di studio mediante un'organica integrazione tra formazione e lavoro, risultano ancora oggi circoscritti ad alcune sperimentazioni locali, o comunque concentrati in territori tradizionalmente favorevoli all'implementazione di questi percorsi.

In definitiva, ciò che emerge nel nostro Paese è un ricorso all'apprendistato che pare prevalentemente giustificato dal sistema di convenienze economiche da esso garantito, e non tanto dalla condivisa volontà di contribuire alla costruzione di professionalità innovative grazie ad una solida e continua alleanza tra sistema produttivo, scuole, università, e centri di ricerca.

Un apprendistato, in ultima analisi, che sembrerebbe incapace di far fronte alle esigenze formative generate dalle trasformazioni in atto ⁽⁴⁾.

In ogni caso, così come accaduto con gli appelli lanciati da Adam Smith sul finire del XVIII secolo, quando invocava l'abolizione dell'apprendistato in quanto strumento giudicato ormai «inutile» e anzi «dannoso» per far fronte delle sfide poste dalla modernità ⁽⁵⁾, anche oggi pare quantomeno frettoloso ritenere che le tendenze finora descritte non possano che determinare la definitiva sparizione dell'apprendistato, in Europa come in Italia.

Piuttosto, e come in ogni momento di crisi, può essere interessante tornare a riflettere su questo istituto al fine di ripensarne e riscoprirne la funzione e il valore, anche grazie all'apertura di nuove piste d'indagine rispetto a quelle prevalentemente battute nel nostro Paese.

Già diversi anni fa veniva notato, con riferimento al contesto italiano, che «il problema dell'apprendistato come effettivo strumento formativo non sta nel contratto, ma al di fuori» ⁽⁶⁾. Pur partendo da approcci metodologici differenti, diverse riflessioni hanno inoltre evidenziato come l'apprendistato debba «essere compreso in relazione alle altre istituzioni sociali, compreso il mercato del lavoro, l'economia, il sistema di relazioni industriali, e ovviamente il sistema politico» ⁽⁷⁾, passando cioè dal piano delle sole leggi a quello dell'effettivo governo di questo istituto. Anche la sua crisi, quindi, va collocata in tale orizzonte, al di là della sola regolazione legislativa dell'istituto. Una prospettiva d'indagine ancora poco esplorata, almeno nel nostro Paese.

Eppure, come afferma la principale letteratura di ambito storico ed economico ⁽⁸⁾ è proprio la dimensione collettiva e sistemica dell'istituto ad aver

⁽⁴⁾ In tema si veda M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *DRI*, 1999, n. 1.

⁽⁵⁾ A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), p. 139 ss.

⁽⁶⁾ F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi-unico")*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2012, n. 145, p. 4.

⁽⁷⁾ T. DEISSINGER, *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in D. HEMSWORTH, S. ROODHOUSE (a cura di), *Apprenticeship: A Historical Re-Invention for a Post Industrial World*, University Vocational Awards Council, 2004, pp. 43-58, qui p. 43.

⁽⁸⁾ Si veda per tutti S.R. EPSTEIN, M. PRAK (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2008.

caratterizzato nel contesto preindustriale il ricorso all'apprendistato, grazie al protagonismo delle corporazioni di arti e mestieri. Un ruolo imprescindibile, quello svolto da questi corpi sociali, rapidamente aboliti al sorgere della società industriale.

Parimenti, le imponenti trasformazioni generate dalla prima rivoluzione industriale sono tradizionalmente riconosciute come determinanti per comprendere la successiva storia dell'istituto, e l'impoverimento della sua componente formativa. Ma al di là degli impatti generati dalle nuove tecnologie sulle competenze richieste ai lavoratori e, di conseguenza, sui percorsi formativi, risulta anche in questo caso determinante considerare il ruolo svolto da parte degli attori collettivi e dai corpi intermedi, come il moderno sindacato, nel ripensamento dell'apprendistato e della sua regolazione, alla luce del mutato contesto tecnologico, economico, culturale e sociale. Come già anticipato, è proprio il ruolo giocato dai corpi intermedi nella governance dei percorsi di apprendistato ad essere indicato come uno degli elementi caratterizzanti il successo del c.d. sistema duale.

Per comprendere adeguatamente l'origine del declino dell'apprendistato e approfondirne la presunta irreversibilità, una prospettiva d'analisi innovativa è allora quella di pensare l'apprendistato come un istituto disciplinato da una pluralità di soggetti al fine di ideare e regolamentare un sistema, sia economico che sociale, volto alla costruzione delle competenze e alla regolazione dei mestieri. Una «costruzione culturale» ⁽⁹⁾ per comprendere la quale non è possibile ignorarne il «carattere storico» ⁽¹⁰⁾.

Tale analisi dovrà allora procedere a ritroso lungo la linea del tempo, indagando le ragioni alla base del declino dell'istituto nella società industriale, così come la sua regolazione nel periodo precedente, ponendo particolare attenzione alla dimensione collettiva dell'apprendistato, al passaggio cioè dal sistema corporativo premoderno al ruolo giocato dalla rappresentanza di imprese e lavoratori: alla dimensione, in altre parole, dei corpi intermedi.

⁽⁹⁾ T. DEISSINGER, *The Standing of Dual Apprenticeships in Germany: Institutional Stability and Current Challenges*, in S. BILLET ET AL. (a cura di), *The Standing of Vocational Education and the Occupations It Serves. Current Concerns and Strategies for Enhancing That Standing*, Springer, 2022, pp. 83-101, qui p. 84. In tema si veda anche P. GONON, *What Makes the Dual System to a Dual System? A New Attempt to Define VET through a Governance Approach*, in *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – Online*, 2013, n. 25.

⁽¹⁰⁾ T. DEISSINGER, *The Standing of Dual Apprenticeships in Germany: Institutional Stability and Current Challenges*, cit., p. 84.

Questo studio può offrire una prospettiva originale con la quale pensare all'attuale "crisi" dell'apprendistato, e aprire ad ulteriori piste di ricerca lo sviluppo di analisi funzionali al ripensamento di quest'istituto. Peraltro, in un contesto come quello attuale, dove le competenze dei lavoratori torna ad essere centrali per il governo dell'innovazione.

Un contributo, in definitiva, dedicato alla storia dell'apprendistato, ai processi di regolazione dei mestieri e di trasmissione delle competenze attraverso questo istituto, così come alla sua conseguente capacità di abilitare l'adozione di nuove tecnologie e propagare l'innovazione. Una storia letta dallo specifico punto di vista dei corpi intermedi e della dimensione collettiva relativa alla governance dell'apprendistato.

Conseguentemente, la metodologia adottata nel presente lavoro di ricerca sarà quella storico-istituzionale (*historical institutional approach*), volta a comprendere i diversi assetti socioeconomici (e quindi anche culturali) dai quali sono emersi i diversi modelli di apprendistato che ancora oggi possiamo osservare ⁽¹⁾ e il ruolo svolto dall'attore collettivo in questo processo di costruzione sociale.

La ricerca si struttura in due sezioni e in alcune brevi conclusioni.

La prima sezione è dedicata al periodo preindustriale, e si compone di tre capitoli. I primi due approfondiranno, rispettivamente, le corporazioni di arti e mestieri e l'apprendistato medievale. Verrà così per prima cosa introdotto il principale attore collettivo del tempo e specificato il suo ruolo nell'ambito della regolazione dei processi economici e sociali nell'Europa preindustriale, per poi arrivare a concentrare l'attenzione sull'apprendistato, il quale sarà presentato non come uno strumento isolato dal più ampio orizzonte delle strategie intraprese dalle corporazioni, ma come loro parte integrante. Si potrà così comprendere, nel terzo capitolo, il legame sussistente tra questa tipologia di apprendistato "collettivo" e l'innovazione.

La seconda sezione è invece dedicata alla società industriale. Il sorgere di quest'ultima sarà inquadrato, nel primo capitolo, come un fenomeno complesso e irriducibile alla sola dimensione tecnologica. Chiarito questo aspetto, verrà approfondito nel secondo capitolo il sorgere del sindacato

⁽¹⁾ J. FORTWENGEL, H. GOSPEL, P. TONER, *Varieties of institutional renewal: the case of apprenticeship in the US, England, and Australia*, in *Journal of Vocational Education & Training*, 2021, vol. 73, n. 1.

modernamente inteso, cercando di evidenziarne, in particolare, le finalità perseguite dalle diverse esperienze diffuse nell'Europa tra XIX e XX secolo. Tali diversità sono poi all'origine delle diverse traiettorie osservabili, con riferimento allo svilupparsi di diversi modelli di apprendistato, su base nazionale, e che saranno oggetto di analisi nel terzo e ultimo capitolo.

Le brevi conclusioni finali avranno come obiettivo quello di riflettere su quanto emerso dallo studio condotto, e di sistematizzare gli spunti offerti dalla "lezione del passato".