

# Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da  
**MARCO BIAGI**

## *In questo numero*

### RICERCHE

*Per uno studio della realtà giuridica effettuale:  
riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali*

### GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio"  
Collocazione in ferie del personale socio-sanitario*

*renitente al vaccino anti-Covid*

*Piccole imprese e licenziamento ingiustificato*

*Il minimale di contribuzione secondo la Cassazione*

*Sullo sciopero dei casellanti*

*Lavoro nelle festività infrasettimanali*

*Lavoro agile e diritto al buono pasto durante il lockdown*

*Socio lavoratore di cooperativa e piano di crisi aziendale*

*Certificazione e sindacato comparativamente più rappresentativo*

### LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

*Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva*

*Il contratto di rioccupazione: una prima analisi*

*Apprendistato e lavoro pubblico: l'art. 2 del d.l. n. 80/2021*

### DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

*Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada*

*Contratto a tutele crescenti e conversione del contratto a termine*

*La temporaneità del lavoro tramite agenzia*

*Parità di trattamento retributivo*

**N. 3/XXXI - 2021**

**GIUFFRÈ**  
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE



**ADAPT**  
www.adapt.it  
UNIVERSITY PRESS

3

2021

Diritto delle Relazioni Industriali

Publicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n. 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della  
*International Association of Labour Law Journals*



21101471

# DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

## DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

## COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Giuseppe Santoro-Passarelli, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

## COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonay Lehoczy (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinêro y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Malcolm Sargeant (*Londra*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

## REDAZIONE

Paolo Tomassetti (*redattore capo*), Lilli Viviana Casano, Emanuele Dagnino (*coordinatore Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro*), Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana, coordinatore Pavia*), Cristina Inversi, Giuseppe Ludovico, Laura Magni (*coordinatore Modena*), Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Marco Marzani, Emmanuele Massagli, Giuseppe Mautone, Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Giovanni Pigliarini, Pierluigi Rausei, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia.

## COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Roberto Romei, Giuseppe Santoro-Passarelli, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Fax +39 059 2056043. Indirizzo e-mail: [dri@unimore.it](mailto:dri@unimore.it)

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia  
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Fax +39 0382 27202. Indirizzo e-mail: [dri@unipv.it](mailto:dri@unipv.it)

*Diritto delle Relazioni Industriali* si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,  
via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432  
Internet: <http://www.giuffrefrancislefebvre.it> - e-mail: [vendite@giuffrefl.it](mailto:vendite@giuffrefl.it)

## Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426  
e-mail: [periodici@giuffrefl.it](mailto:periodici@giuffrefl.it)

## CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2021

Unione europea	€ 140,00
Paesi extra Unione europea	€ 210,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 53,00)	€ 35,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GDP

## RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 110,00\*

\*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 140,00	€ 210,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 170,00	€ 254,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. <https://shop.giuffre.it/agenti>).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Via Busto Arsizio, 40 - 20151 Milano.

*I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma*

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Galli Edizioni S.r.l. - Varese

## ***SOMMARIO*** - n. 3/2021

---

### **Ricerche: Per uno studio della realtà giuridica effettuale: riflessioni e contributi per i trent'anni di Diritto delle Relazioni Industriali**

MICHELE TIRABOSCHI <i>Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro</i> .....	599
GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA <i>Il sindacato confederale dal lavoro al mercato e la ricerca del collettivo "sommerso"</i> .....	640
MICAELA VITALETTI <i>La dimensione "collettiva" del lavoro nello spettacolo</i> .....	666
GIOVANNI PIGLIALARMÌ <i>Anatomia della contrattazione collettiva pirata. Spunti di riflessione da una ricerca sui contratti Cisl e Confsal.</i>	687
EMANUELA FIATA <i>A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi</i> .....	724
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva del diritto delle relazioni industriali</i> .....	746
ANDREA ROSAFALCO <i>Problemi e prospettive della contrattazione aziendale nella organizzazione del lavoro: il caso Tenaris Dalmine</i> .....	775

### **Osservatorio di giurisprudenza italiana**

GIADA BENINCASA <i>L'attuazione del protocollo di sicurezza "anti-contagio" tra formalismo, concretezza e condotta antisindacale (nota a Trib. Treviso 2 luglio 2020)</i> .....	805
MARCO BIASI <i>La collocazione in ferie del personale socio-sanitario renitente al vaccino anti-Covid: un (più che) ragionevole compromesso (nota a Trib. Belluno ord. 19 marzo 2021, n. 12, e Trib. Belluno ord. 6 maggio 2021)</i> .....	812
STEFANIA BRUN <i>"Piccole" imprese e regime sanzionatorio del licenziamento ingiustificato: il Jobs Act di nuovo al vaglio della Consulta (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021)</i> .....	820

GUIDO CANAVESI <i>L'irragionevole irrigidimento applicativo di una norma povera di ragioni: il minimale di contribuzione secondo la Casazione</i> (nota a Cass. 22 febbraio 2021, n. 4676) .....	833
GIULIO CENTAMORE <i>Controesodo estivo, sciopero dei casellanti e tutela del patrimonio aziendale: il tema sempre aperto dei limiti al diritto di sciopero</i> (nota a Trib. Firenze ord. 15 ottobre 2020).....	843
FEDERICA CORBO <i>Lavoro nelle festività infrasettimanali ed autonomia individuale: nuovi spazi di derogabilità</i> (nota a Cass. ord. 31 marzo 2021, n. 8958).....	850
ANNAMARIA DONINI <i>Nessun diritto al buono pasto per chi ha lavorato da casa durante il lockdown?</i> (nota a Trib. Venezia decreto 8 luglio 2020, n. 3463).....	857
LUCIO IMBERTI <i>La disciplina speciale del socio lavoratore di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato nell'ambito del piano di crisi aziendale</i> (nota a Cass. ord. 8 febbraio 2021, n. 2967).....	866
ARMANDO TURSÌ <i>Jobs Act e "piccole imprese". Sulla questione di costituzionalità del "contratto a tutele crescenti" con i piccoli datori di lavoro</i> (nota a Trib. Roma ord. 24 febbraio 2021).....	873
GAETANO ZILIO GRANDI <i>Il panettiere "tutto fare" tra appalto e certificazione: la questione essenziale delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative</i> (nota a Trib. Trento 10 settembre 2020, n. 128).....	884
 <b>Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione</b>	
GIORGIO IMPELLIZZIERI <i>Fondo nuove competenze e contrattazione collettiva: una rassegna ragionata</i> .....	895
FRANCESCO LOMBARDO <i>Il contratto di rioccupazione: una prima analisi (e alcune criticità)</i> .....	903
MICHELE TIRABOSCHI <i>Apprendistato e lavoro pubblico: prime considerazioni sull'articolo 2 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80</i> .....	908

**Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro**

COSTANTINO CORDELLA <i>Distacco transnazionale e trasporto delle merci su strada: nihil sub sole novum?</i> (nota a C. giust. 1° dicembre 2020, causa C-815/18, <i>Federatie Nederlandse Vakbeweging c. Van den Bosch Transporten BV, Van den Bosch Transporte GmbH, Silo Tank kft</i> ).....	917
RICCARDO MARAGA <i>L'applicazione del contratto a tutele crescenti in caso di conversione del contratto a termine tra dubbi di legittimità costituzionale e diritto europolitano</i> (nota a C. giust. 17 marzo 2021, causa C-652/19, <i>KO c. Consulmarketing</i> , e altre).....	930
ANTONIO RICCIO <i>La temporaneità del lavoro tramite agenzia</i> (nota a C. giust. 14 ottobre 2020, causa C-681/18, <i>JH c. JK</i> ) .....	941
ANNA ZILLI <i>Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato</i> (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, <i>K e a. c. Tesco Stores Ltd</i> ).....	956

# Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali

Giorgio Impellizzieri

*Sommario:* **1.** La ricerca giuslavoristica sull'apprendistato. – **2.** Una proposta di lettura alternativa. – **3.** Le ragioni di un declino: la prima rivoluzione industriale e il rigetto delle *unions* sindacali. – **4.** Il “declassamento” dell'apprendistato nella contrattazione collettiva italiana tra il 1950 e il 1980. – **5.** Ripensare l'apprendistato partendo da uno studio sistematico della contrattazione collettiva.

## 1. La ricerca giuslavoristica sull'apprendistato

Tanto nel dibattito politico-sindacale quanto in quello accademico, l'apprendistato è comunemente inteso come un contratto di inserimento – il «prototipo di contratto d'inserimento»<sup>(1)</sup> – dei giovani nel mercato del lavoro che si realizza (anche) attraverso un percorso formativo. In questi termini si esprime lo stesso legislatore italiano che nel decreto legislativo n. 81/2015 (il c.d. *Jobs Act*), articolo 41, definisce l'apprendistato come un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani<sup>(2)</sup>, confermando quanto già disposto dal decreto legislativo n. 167/2011 (il c.d. Testo Unico sull'apprendistato)

---

\* Dottorando di ricerca in *Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro*, Università degli Studi di Siena.

<sup>(1)</sup> M. NAPOLI, *Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme*, in *DLRI*, 2004, n. 104, pp. 581-625, qui p. 587.

<sup>(2)</sup> Per una ricostruzione della normativa vigente si veda P.A. VARESI, voce *Apprendistato*, in *Treccani – Diritto on line*, 2017; V. LUCIANI, *La riforma dell'apprendistato: rapporto con il contratto a tutele crescente e “riordino” delle fonti di regolazione*, in *q. Rivista*, 2016, n. 3, pp. 739-759; D. GAROFALO, *L'apprendistato nel decreto legislativo n. 81/2015*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, ADAPT University Press, 2015, pp. 247-459; M. TIRABOSCHI, *L'apprendistato dopo il Jobs Act*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio. Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015*, ADAPT University Press, 2016, pp. 306-330.

(<sup>3</sup>) e ribadito negli intermezzi che il legislatore ha rilasciato con cadenza annuale nel 2012, 2013 e 2014 (<sup>4</sup>).

Anche la giurisprudenza, sia costituzionale (<sup>5</sup>) che di legittimità (<sup>6</sup>), nelle sue pronunce non ha mai mancato di rimarcare l'ambivalenza di uno strumento "complesso", caratterizzato da una "struttura bifasica", e da una "causa mista": tra la finalità formativa e quella occupazionale.

---

(<sup>3</sup>) Tra i molti contributi di analisi del Testo Unico, ben più numerosi in paragone a quelli realizzati per la riforma del 2015, si veda, senza pretesa di completezza, 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; M. D'ONGHIA, *Il Testo Unico sull'apprendistato*, in *RGL*, 2012, n. 1, I, pp. 211-242; M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il Testo Unico dell'apprendistato e le nuove regole sui tirocini. Commentario al decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167, e all'articolo 11 del decreto legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modifiche nella legge 14 settembre 2011, n. 148*, Giuffrè, 2011; P.A. VARESI, *Il Testo unico sull'apprendistato: note sui profili formativi*, in *q. Rivista*, 2011, n. 4, pp. 1013-1026.

(<sup>4</sup>) Si fa riferimento alla l. n. 92/2012 (c.d. "riforma Fornero"), al d.l. n. 76/2013 e al d.l. n. 34/2014. Per una ricostruzione delle innovazioni, invero non particolarmente rilevanti, si rimanda a S. FAGNONI, P.A. VARESI, *Apprendistato: il nuovo quadro normativo dopo il Testo Unico ed i più recenti interventi legislativi*, in *q. Rivista*, 2015, n. 1, pp. 155-181; D. GAROFALO, *Gli interventi legislativi sul contratto di apprendistato successivi al T.U. del 2011*, in *DLRI*, 2014, n. 143, pp. 427-459; M. D'ONGHIA, *L'ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, in *RGL*, 2014, n. 4, I, pp. 745-761; S. CIUCCIOVINO, *Apprendimento e tutela del lavoro*, Giappichelli, 2013, pp. 103-135.

(<sup>5</sup>) Già nel 1970 i giudici della Corte costituzionale, pur assimilando l'apprendistato al rapporto di lavoro subordinato, segnalavano come l'«insegnamento» fosse un *elemento* della «causa del contratto». Si veda C. cost. 4 febbraio 1970, n. 14, in *MGL*, 1970, pp. 141 ss., con nota di L. RIVA SANSEVERINO, *Sull'ordinamento applicabile al rapporto di apprendistato*.

(<sup>6</sup>) E pacifico l'orientamento giurisprudenziale che definisce l'apprendistato «un rapporto di lavoro a tempo indeterminato bi-fasico, nel quale la prima fase è contraddistinta da una causa mista (al normale scambio tra prestazione di lavoro e retribuzione si aggiunge, con funzione specializzante, lo scambio tra attività lavorativa e formativa professionale) mentre la seconda fase – soltanto eventuale, perché condizionata al mancato recesso ex art. 2118 c.c. – rientra nell'ordinario assetto del rapporto di lavoro subordinato» (Cass. 8 giugno 2021, n. 15949). Tra le tante pronunce si veda da ultimo Cass. 3 febbraio 2020, n. 2365, in *LG*, 2021, n. 2, p. 174, con nota di F. MARINELLI, *Ancora una pronuncia della Cassazione sulla natura del contratto di apprendistato*, la più risalente Cass. 15 marzo 2016, n. 5051, *ivi*, 2016, n. 10, p. 911, con nota di D. GAROFALO, *La Cassazione ribadisce (per l'ultima volta?) la natura a tempo indeterminato del contratto di apprendistato*, sino a giungere al secolo scorso con Cass. 3 maggio 1984, n. 2694, in *RFI*, 1984, voce *Previdenza sociale*, n. 479.

Non di meno il terzo formante del diritto del lavoro, la contrattazione collettiva – che storicamente, sin dalla prima legge organica in materia di apprendistato, la legge n. 25/1955, si è vista assegnare un ruolo decisivo nella determinazione della disciplina dell'istituto – definisce l'apprendistato come lo «strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile»<sup>(7)</sup>.

Non appena *un* contratto, ma *il* contratto prediletto per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, almeno nelle intenzioni. Alla legge Fornero in particolare si deve la definizione dell'apprendistato come «modalità prevalente di ingresso dei giovani nel mondo del lavoro» (articolo 1, lettera *b*), a segnalare di una preferenza via via sempre più esplicita del legislatore che, forse con «un'eccessiva dose di ottimismo»<sup>(8)</sup>, auspicava una diffusione massiccia dell'istituto, tendendo anche ad espanderne l'ambito di applicazione<sup>(9)</sup>.

Come è noto, al tempo (come oggi) i tassi di disoccupazione giovanile erano tra i più alti d'Europa e la stessa Unione europea aveva più volte sollecitato il governo italiano a implementare un adeguato sistema di apprendistato<sup>(10)</sup>. In verità, dagli anni Novanta il tema era già tornato al

---

(7) Così l'art. 46, Capo I, Sez. Quarta, del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario: distribuzione e servizi, sottoscritto il 30 marzo 2015 tra Confcommercio e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil. Sulla stessa linea anche l'accordo 4 aprile 2019 allegato al CCNL per i dipendenti da imprese edili ed affini, rinnovato il 18 luglio 2018 da Ance e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil. In parte diverso il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e all'installazione di impianti rinnovato il 5 febbraio 2021 da Federmeccanica, Assital e Fim-Cisl, Fiom-Cgil, Uilm-Uil, che distingue la funzione dello strumento a seconda della tipologia: apprendistato di primo livello («integrazione tra sistema scolastico e lavoro»); apprendistato professionalizzante («canale privilegiato di accesso al lavoro»); apprendistato di alta formazione e ricerca («formazione di figure professionali di alto profilo in grado di favorire, a valle di un percorso di formazione e lavoro, lo sviluppo di idee e progetti innovativi nelle imprese»).

(8) S. FAGNONI, P.A. VARESI, *op. cit.*, p. 157.

(9) Alla PA, al praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, ai lavoratori in mobilità, alle agenzie di somministrazione. Di «tendenza espansiva» parla proprio S. FAGNONI, P.A. VARESI, *op. cit.*, pp. 159-163; addirittura di «ruolo egemone» parla F. CARINCI, *op. cit.*, p. 35.

(10) Risale al 2 luglio 2013 il lancio della European Alliance for Apprenticeship da parte del Consiglio dell'Unione europea, di concerto con le parti sociali, la Commissione europea e un gran numero di aziende, Camere di commercio, istituti formativi e



centro dell'agone politico e sindacale, anche su suggerimento dell'esperienze comparate <sup>(11)</sup>. Già il protocollo Giugni del 23 luglio 1993 conteneva un riferimento al rilancio dell'istituto e il Patto per il lavoro del 1996 fissava le coordinate per quella che sarebbe stata la riforma contenuta nella legge n. 196/1997 (il c.d. pacchetto Treu) <sup>(12)</sup>. L'apprendistato, insieme ai temi della formazione e della riorganizzazione del mercato del lavoro, fungeva da vera e propria "posta di scambio" per l'accettazione della nuova politica dei redditi e della rinuncia alla scala mobile <sup>(13)</sup>.

Eppure tutte le riforme, tra le quali ovviamente non può dimenticarsi il decreto legislativo n. 276/2003 (la c.d. riforma Biagi), che ebbe il merito di introdurre l'apprendistato scolastico-universitario nell'ordinamento italiano <sup>(14)</sup>, oltre che superare l'impianto normativo ancora risalente al 1955, non sembrano essere riuscite negli obiettivi prefissati. L'apprendistato rimane poco diffuso nei percorsi formativi e occupazionali dei giovani italiani, che transitano verso il mercato del lavoro prevalentemente attraverso strumenti più agili, decisamente meno caratterizzati dall'eccessiva "burocratizzazione" <sup>(15)</sup>, come i tirocini, i contratti di collaborazione o a tempo determinato <sup>(16)</sup>, a tacer della concorrenza dei contratti

---

rappresentanze giovanili. Delle diverse esperienze europee di apprendistato ne dà ampia nota M. DELFINO, *Giovani e formazione nelle normative europee: l'apprendistato*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – INT, 2012, n. 90, 2012.

<sup>(11)</sup> Cfr. M. BIAGI, M. TIRABOSCHI, *La rilevanza della formazione in apprendistato in Europa: problemi e prospettive*, in *q. Rivista*, 1999, n. 1, pp. 85-107.

<sup>(12)</sup> In particolare l'apprendistato veniva ridisegnato dall'art. 16 della l. n. 196/1997. Cfr. D. GAROFALO, *La disciplina (speciale) dell'apprendistato. Il difficile raccordo con la normativa generale*, in *RGL*, 2001, n. 3, I, pp. 241 ss.; B. VENEZIANI, *La formazione dei lavoratori dalla concertazione triangolare al pacchetto Treu*, in *LG*, 1998, n. 1, pp. 5-14.

<sup>(13)</sup> In questi termini S.B. CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in AA.VV., *Formazione e mercato del lavoro in Italia e in Europa. Atti del XV Congresso nazionale di Diritto del lavoro. S. Margherita di Pula (Cagliari), 1-3 giugno 2006*, Giuffrè, 2007, p. 159.

<sup>(14)</sup> Cfr. G.G. BALANDI, *Formazione e contratto di lavoro*, in *DLRI*, 2007, n. 113, pp. 135-185; L. ZOPPOLI, *La riforma dei contratti con finalità formativa*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro: riforma e vincoli di sistema. Dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30 al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, ES, 2004, pp. 541-552.

<sup>(15)</sup> G. ZILIO GRANDI, M. SFERRAZZA, *Legge n. 78/2014 e politiche del lavoro*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2014, n. 220, pp. 12-14, qui p. 12.

<sup>(16)</sup> Cfr. ISTAT, *Il mercato del lavoro 2018. Verso una lettura integrata*, 2019, che rileva che l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro avviene nel 50% dei casi attraverso

di formazione e lavoro fino al 2001, quando sono stati condannati dalla Corte di giustizia europea <sup>(17)</sup> per contrasto alla normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato <sup>(18)</sup>.

Anche quando le aziende scelgono l'apprendistato, il percorso formativo spesso è di qualità scarsa, come può in parte evincersi anche dalla durata limitata dei percorsi e dal basso tasso di conferma in servizio <sup>(19)</sup>, oltre che dalle (poche) ricerche realizzate sul punto <sup>(20)</sup>.

Nell'eterno bilanciamento del legislatore tra la finalità formativa e quella occupazionale ha decisamente prevalso la seconda <sup>(21)</sup>, con l'apprendistato non di rado ridotto a mero strumento di «“recupero” dello scarto di un sistema di istruzione» e, soprattutto, di «“schermo” per un rapporto di lavoro subordinato vero e proprio» <sup>(22)</sup>. Non è un mistero d'altronde che i contratti a finalità formativa siano sovente utilizzati per abbassare il costo del lavoro, a livelli di produttività non necessariamente inferiori, grazie ai ridotti salari di ingresso e al riconoscimento di generosi

---

contratti a tempo determinato e solo nel 14% con un contratto di apprendistato (seguono contratto di lavoro intermittente nell'11,9% e contratto di lavoro in somministrazione nel 9%). Il tutto a tacer dell'utilizzo dei tirocini extra-curricolari che non può considerarsi un contratto di lavoro e che quindi, almeno dal punto di vista statistico, non concorre con i dati appena citati. Secondo ANPAL, *Secondo rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, 2021, il 35,5% dei giovani fa il suo primo accesso nel mercato del lavoro attraverso un tirocinio extra-curricolare.

<sup>(17)</sup> Sentenza 7 marzo 2002, causa C-310/99, *Repubblica italiana c. Commissione delle Comunità europee*.

<sup>(18)</sup> Cfr. R. DIAMANTI, *Aiuti di Stato, misure generali di politica economica e sociale ed incentivi assunzionali*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2018, n. 369, pp. 21-24.

<sup>(19)</sup> Seppur non esistano rilevazioni che mettano in correlazione il dato dei contratti di apprendistato attivati in un singolo anno con quello delle conferme in servizio con riguardo alla medesima coorte di riferimento, possono essere utili alcuni dati dell'Osservatorio sul precariato dell'Inps relativamente all'anno 2019: da gennaio a dicembre 2019 sono stati attivati 345.363 contratti di apprendistato; al termine del periodo di apprendistato (anche e soprattutto avviato negli anni precedenti) sono stati confermati in servizio 83.131 apprendisti; sono cessati 197.636 contratti di apprendistato.

<sup>(20)</sup> Cfr. S. D'AGOSTINO, S. VACCARO, *Apprendistato e qualità: un binomio possibile?*, in *Scuola Democratica*, 2019, n. 2, pp. 431-444.

<sup>(21)</sup> È venuta meno «la tanto condannata specialità, con una sostanziale eliminazione della deviazione funzionale riflessa nella ricostruzione della causa come “mista”» (F. CARINCI, *Complimenti, Dottor Frankenstein: il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *LG*, 2012, n. 6, pp. 529-549, qui p. 537).

<sup>(22)</sup> F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi unico”)*, cit., p. 12.

incentivi economici. Il contratto di apprendistato, così come il contratto di formazione e lavoro, sono stati, quantomeno nella pratica se non nelle intenzioni del legislatore, delle «navicelle pilota destinate a portare carichi di flessibilità»<sup>(23)</sup> alle aziende che da tempo ne invocavano l'urgenza al legislatore e al sistema di relazioni industriali<sup>(24)</sup>.

L'incessante attività riformatrice ha concorso a relegare alla marginalità l'istituto. A prescindere dal merito dei diversi provvedimenti, gli studiosi hanno più volte sottolineate la «dannosità di interventi estemporanei» che impediscono la formazione di un quadro normativo chiaro a favore di aziende che mal tollerano la «schizofrenia legislativa»<sup>(25)</sup>, anche quando dettata dalle più genuine istanze. Dal 1997 al 2015, al netto delle quattro grandi riforme – legge Biagi, Testo Unico, legge Fornero e *Jobs Act* – si contano ben otto modifiche alla normativa nazionale<sup>(26)</sup> a cui hanno poi fatto seguito svariati interventi normativi a livello nazionale e processi, via via più confusi e incerti, di trasposizione nei contratti collettivi nazionali di lavoro. E a rendere ancora più complesso quel «rebus normativo»<sup>(27)</sup> che è l'apprendistato, sono anche il mutevole scenario degli incentivi economici che di in anno in anno vengono previsti in legge di stabilità o altri provvedimenti<sup>(28)</sup>, le Linee guida in Conferenza

---

(23) L. ZOPPOLI, *I contratti di formazione e lavoro da strumento pseudo-formativo a tecnica "debole" di governo della precarietà*, in AA.VV., *Studi in onore di Pietro Rescigno*, Giuffrè, 1998, vol. 4, p. 823.

(24) Perentorio in tal senso M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, p. 7: «Solo l'utilizzo distorto dei contratti a contenuto formativo e, segnatamente, dell'apprendistato ha, in effetti, consentito agli attori del nostro sistema di relazioni industriali di rinviare, in più di una circostanza, l'avvio di una riforma complessiva e organica del diritto del lavoro scaricando così sulla forza lavoro giovanile, notoriamente priva di una solida rappresentanza politica e sindacale, buona parte delle esigenze di flessibilità richieste dal mondo delle imprese».

(25) In questi termini M. D'ONGHIA, *L'ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, cit., p. 757.

(26) In ordine cronologico: l. n. 196/1997; d.lgs. n. 276/2003; d.l. n. 35/2005; l. n. 247/2007; l. n. 133/2008; d.lgs. n. 167/2011; l. n. 92/2012; d.l. n. 76/2013; d.l. n. 104/2013; d.l. n. 34/2014; d.lgs. n. 81/2015.

(27) M. TIRABOSCHI, *Ragioni e impianto di una riforma*, cit., p. 6.

(28) Cfr. P. RAUSEI, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, Ipsoa, 2018, pp. 95-98.

Permanente <sup>(29)</sup> e, da ultimo, ma non per importanza, i decreti ministeriali <sup>(30)</sup> e la copiosa prassi amministrativa <sup>(31)</sup>.

Innanzi a un tale matassa, dove il nebuloso dato normativo si affiancava a contingenze economiche tutt'altro che positive e con forti resistenze culturali <sup>(32)</sup>, assenti nei paesi il cui l'apprendistato ha risultati migliori <sup>(33)</sup>, la responsabilità del giurista nei confronti dell'apprendistato non è delle più semplici. Detto che il *fatto* della prevalenza della finalità occupazionale rispetto a quella originaria formativa «non è cosa che deve preoccupare il giurista perché si colloca – per l'appunto – sul piano del fatto e non su quello del dover essere» <sup>(34)</sup>, il tentativo della dottrina giuridica è stato sinora quello di razionalizzare il groviglio normativo, innanzitutto da un punto di vista della ricostruzione della fattispecie

<sup>(29)</sup> Si fa ad esempio riferimento alle linee-guida per l'apprendistato professionalizzante, ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 99/2013, Repertorio atti n. 32/CSR, 20 febbraio 2014, in materia di offerta formativa pubblica, piano formativo individuale, registrazione della formazione e aziende multi-localizzate.

<sup>(30)</sup> Il riferimento fondamentale in questo caso è il d.m. 12 ottobre 2015, *Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato, in attuazione dell'articolo 46, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e il Ministro dell'economia e delle finanze.

<sup>(31)</sup> Cfr. P. RAUSEI, *op. cit.*; G. MONTEMARANO, *Apprendistato e prassi amministrativa: un quadro di sintesi*, ADAPT University Press, 2021.

<sup>(32)</sup> Lato impresa, M. NAPOLI, *op. cit.*, p. 588, non a torto definiva l'appena introdotto apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione «una vera scommessa, poiché è estraneo alla tradizione italiana». Lato scuole, nonostante la pedagogia (del lavoro e non) abbia da tempo teorizzato il valore del metodo didattico dell'alternanza formativa, *rectius* «integrazione formativa» (E. MASSAGLI, *Alternanza formativa e apprendistato in Italia e in Europa*, Studium, 2016, pp. 15-41, qui p. 41), permane la diffidenza nell'intendere l'azienda come ente formatore, perché incapace di porre al centro del processo il pieno sviluppo della persona (cfr. G. BERTAGNA, *Apprendistato e formazione in impresa*, in *q. Rivista*, 2011, n. 4, pp. 1027-1051, spec. pp. 1029 e 1033).

<sup>(33)</sup> M. WEISS, *Formazione professionale in Germania: il sistema duale*, in *q. Rivista*, 2014, n. 1, pp. 284-299, qui p. 299, sulla possibilità di “esportare” il modello tedesco al di là dei confini teutonici, esprime «profondi dubbi in merito, in quanto questo sistema è profondamente radicato nella mentalità e nella cultura tedesca e necessita di un'infrastruttura articolata per un funzionamento adeguato».

<sup>(34)</sup> M.G. GAROFALO, *I contratti a causa mista nel d.lgs. n. 276/2003*, in *RGL*, 2004, n. 3, I, p. 418, già citato in M. D'ONGHIA, *L'ennesimo (inutile) intervento del legislatore sul contratto di apprendistato*, cit., p. 761.

legislativa, con analitici e puntuali commentari alle riforme<sup>(35)</sup> e prolungate riflessioni su alcuni elementi contrattuali. Eterno, o della durata di almeno un secolo, il dibattito sulla causa del contratto di apprendistato, che ha interrogato i civilisti e giuslavoristi più autorevoli<sup>(36)</sup>; stimolanti e suscettibili di ulteriori sviluppi, i ragionamenti intorno al regime in tema di licenziamento, secondo taluni “bastardo” quando ammette il recesso *ad nutum* del datore di lavoro al termine del periodo formativo<sup>(37)</sup>; sterminata la produzione sull'argomento della ripartizione delle competenze in materia di apprendistato tra Stato e Regioni, complici almeno due sentenze della Corte Costituzionale negli anni Duemila<sup>(38)</sup>.

Alcune delle questioni rimangono aperte, altre sono in parte state risolte. Su tutte quella della ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni che, forse più di ogni altra, ha rallentato la diffusione dell'apprendistato in Italia, è stato pressoché superata nella fase di redazione del Testo Unico del 2011 che, com'è noto, è figlio di una storica intesa tra Stato, regioni e parti sociali<sup>(39)</sup>. Eppure l'istituto stenta a decollare e anzi, dopo

---

(35) Per una rassegna della lettura si rimanda alle note 2, 3 e 15.

(36) Sul tema si dirà meglio *infra*, § 2. Qui basti richiamare le complete rassegne realizzate da M. RUDAN, *Il contratto di tirocinio*, Giuffrè, 1961, pp. 39-92, e P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formativa*, Franco Angeli, 2001, pp. 125-189.

(37) In questi termini F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto “speciale” a contratto “quasi unico”)*, cit., p. 84. Sul tema si veda anche E. PASQUALETTO, *Il licenziamento libero dell'apprendista al termine del periodo formativo: un dogma da superare?*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2019, n. 384; A. PICCININI, G. CENTAMORE, *Apprendistato: l'illegittimità del recesso ad nutum per contrasto con l'art. 30 della Carta di Nizza*, in *RGL*, 2011, n. 3, I, pp. 683-704.

(38) Cfr. S.B. CARUSO, *op. cit.*, pp. 201-215; D. COMANDÉ, *Il diritto del lavoro al “plurale”. Regioni e modelli regolativi differenziati dell'apprendistato professionalizzante*, in *q. Rivista*, 2008, n. 4, pp. 997 ss.; M. ROCCELLA, *La disciplina dell'apprendistato professionalizzante nella legislazione regionale*, in *LD*, 2007, n. 1, pp. 175-204; L. ZOPPOLI, *Stato, Regioni e parti sociali nella regolazione dell'apprendistato: recenti sviluppi (o viluppi?)*, in *DLM*, 2006, n. 1, pp. 193-202; A. PESSI, *Formazione e politiche attive nell'impiego nella giurisprudenza costituzionale*, in *ADL*, 2005, n. 1, pp. 321-339; G. CANAVESI, *La giurisprudenza costituzionale sulla potestà legislativa in materia di lavoro, con particolare riferimento alla formazione professionale e alla previdenza sociale*, in *DML*, 2005, n. 2-3, I, pp. 479-516; G. ORLANDINI, *Contratti formativi e competenze normative delle Regioni*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *op. cit.*, pp. 515-532.

(39) Il riferimento è all'intesa sottoscritta il 27 ottobre 2010 e alla successiva e parallela intesa sullo schema di decreto legislativo recante Testo Unico dell'apprendistato

una fase in cui si è registrata una inedita «continuità di attenzione»<sup>(40)</sup>, quella delle tre riforme nell'arco di dodici anni, sembra essere entrato in un periodo di vera e propria dimenticanza, al punto tale che viene da chiedersi se non sia il caso di lasciarlo sotto la polvere o di riportarlo alla luce. E in questa prospettiva non può non rilevarsi l'impotenza della dottrina giuridica che non sembra riuscire a trovare chiavi di lettura che vadano oltre la – pur necessaria – esegesi del dato normativo: non è un caso che, salvo sparute eccezioni, non si hanno notizie di riflessioni sull'istituto successive a quelle contestuali alla riforma del 2015.

## 2. Una proposta di lettura alternativa

Innanzi allo stallo nel quale si è giunti in materia di apprendistato e alla ricerca di un grimaldello che possa aprire a un nuovo corso nella realtà dei rapporti di produzione e di lavoro pare allora opportuno, soprattutto con riferimento a un istituto così antico, tornare a «far parlare il passato, per capire qualcosa del presente»<sup>(41)</sup>. Come segnalato anche dalla letteratura internazionale, proprio con riguardo all'apprendistato non può mancare la consapevolezza che i medesimi strumenti giuridici possano assumere, pur in forme simili, una sostanza diversa nel corso della storia<sup>(42)</sup>. Un approccio storico, in questo senso, può risultare decisivo per porre le basi a una diversa comprensione dell'istituto e per aprire una innovativa fase di riflessione e studio. Questi appunti – che altro non vogliono essere e che sono funzionali a (auspicati) ulteriori contributi – ambiscono cioè a individuare un nuovo modo di intendere l'apprendistato, nella convinzione che una differente prospettiva di indagine possa

---

sottoscritta presso la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, Repertorio Atti n. 122, 7 luglio 2011.

<sup>(40)</sup> P.A. VARESI, *Il monitoraggio dell'apprendistato: risultati e problemi aperti*, in *q. Rivista*, 2009, n. 4, pp. 949-956, qui p. 950.

<sup>(41)</sup> F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, cit., p. 4.

<sup>(42)</sup> Cfr. S. DEAKIN, *The Contract of Employment: A Study in Legal Evolution*, ESRC Centre for Business Research University of Cambridge Working Paper, 2001, n. 203, p. 6, che nel suo studio del contratto di lavoro procede proprio dal contratto di apprendistato segnalando che «the customs, beliefs or needs of primitive time establish a rule of formula. In the course of centuries the custom, belief or necessity disappears, but the rule remains [...] and enters upon a new career. The old form receives a new content, and in time event the form modifies itself to fit the meaning which it has received».

(anche) rappresentare un differente modo di progettare e regolamentare lo strumento.

Percorrendo a ritroso la linea del tempo, anche oltre le vicende del Novecento repubblicano, si incontrano i giuristi più autorevoli che a cavallo tra il diciannovesimo e il ventesimo secolo si interrogavano sull'apprendistato e sulla sua qualificazione giuridica.

Di particolare rilievo, a inizio Novecento, è la posizione di Francesco Carnelutti che ha offerto un autorevole contributo all'inquadramento giuridico della natura del contratto di apprendistato o meglio, come veniva allora definito, di tirocinio<sup>(43)</sup>. L'oggetto dell'apprendistato, secondo Carnelutti, era «l'educazione in un'arte o in una professione»<sup>(44)</sup>, non certo la prestazione di un servizio a favore di un padrone, ma un rapporto tra scolaro e maestro. Una *locatio operis* nella quale, come scriverà qualche anno dopo Ludovico Barassi, l'opera «fondamentale e fisionomica» era l'insegnamento<sup>(45)</sup>. Pertanto non deve stupire che fosse lo scolaro a pagare il maestro con il denaro o con i risultati utili delle sue prestazioni o, tutt'al più, che il contratto fosse gratuito. Secondo Carnelutti era anzi essenziale, perché il tirocinio fosse «puro»<sup>(46)</sup>, che non vi fosse il pagamento di alcun salario, che avrebbe finito per trasformare l'apprendista in un locatore d'opera.

È in questa prospettiva che Carnelutti e Barassi denunciano l'avvio di un pericoloso processo di «corruzione» dell'istituto, con la diffusione di una «forma spuria di tirocinio»<sup>(47)</sup>, in cui l'apprendista era sempre più assimilato a un garzone (malamente) retribuito, all'interno di un rapporto in cui l'insegnamento non era più il contenuto essenziale del contratto, ma ne diventava un «accessorio»<sup>(48)</sup>. Le cause della corruzione dell'apprendistato furono varie e già ampiamente analizzate dalla letteratura storica, economica e financo filosofica del tempo. Su tutte, l'industrializzazione

---

<sup>(43)</sup> L'occasione era la legge sugli infortuni, il Testo Unico n. 51/1904, che all'art. 9 riconosceva un diritto all'indennità da infortuni anche agli «apprendisti». Cfr. F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, in F. CARNELUTTI, *Infortuni sul lavoro*, Athenauem, 1913 (ma 1906), vol. I, pp. 91-126.

<sup>(44)</sup> F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, cit., p. 95.

<sup>(45)</sup> L. BARASSI, *Il contratto di tirocinio*, in L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, SEL, 1915, pp. 796-803, qui p. 796.

<sup>(46)</sup> F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, cit., p. 107.

<sup>(47)</sup> Ivi, p. 98.

<sup>(48)</sup> Ivi, p. 97.

aveva radicalmente trasformato il lavoro, nel suo significato <sup>(49)</sup> e nei suoi nei processi, dalla produzione artigianale a quella in serie <sup>(50)</sup>, e anche nei luoghi, dalla campagna alla città, dalla bottega alla fabbrica <sup>(51)</sup>. La diffusione delle macchine e la razionalizzazione dei processi produttivi spodestavano l'uomo da molte funzioni e riducevano la necessità di una formazione particolarmente elaborata per apprendere il mestiere: il lavoro diventava una ripetizione ritmata di movimenti semplici e procedure predeterminate e l'operaio era «una parte intercambiabile che produce parti intercambiabili» <sup>(52)</sup>.

Questi cambiamenti, combinati con la pressione della concorrenza capitalistica che cerca di «produrre più che può e col minor costo possibile, sfruttando subito il lavoro dei giovani» <sup>(53)</sup>, a tacer del crescente desiderio o bisogno dei fanciulli e delle loro famiglie di guadagnare sin da subito <sup>(54)</sup>, provocarono un graduale e inesorabile declino dell'apprendistato: dove prima c'era un maestro, ora c'è un padrone, dove prima c'era un discepolo, ora c'è un operaio.

Era ormai lontana la società medievale e con essa il sistema della rappresentanza dell'arte e dei mestieri delle corporazioni e delle gilde che «poggiava con le sue glorie e le sue deficienze» sull'istituto dell'apprendistato che in quel tempo trovò «la sua più completa espressione» <sup>(55)</sup>.

---

<sup>(49)</sup> Cfr. P. DEANE, *The First Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1971; J. KAPAS, *Industrial revolutions and the evolution of the firm's organization: an historical perspective*, in *Journal of Innovation Economics & Management*, 2008, vol. 2, n. 2, pp. 15-33.

<sup>(50)</sup> Cfr. T. DEISSINGER, *Apprenticeship systems in England and Germany: decline and survival*, in AA.VV., *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective. Proceedings of the first international conference. October 2002, Florence*, Cedefop, 2004, vol. I, pp. 28-45; S. POLLARD, *Factory Discipline in the Industrial Revolution*, in *The Economic History Review*, 1963, vol. 16, n. 2, pp. 254-271.

<sup>(51)</sup> Cfr. K. DESMET, A. GREIF, S.L. PARENTE, *Spatial competition, innovation and institutions: the Industrial Revolution and the Great Divergence*, in *Journal of Economic Growth*, 2020, vol. 25, n. 1, pp. 1-35; R.C. ALLEN, *Why the industrial revolution was British: commerce, induced invention, and the scientific revolution*, in *The Economic History Review*, 2011, vol. 64, n. 2, pp. 357-384; E. HOBBSAWM, *Industry and Empire. The Birth of the Industrial Revolution*, New Press, 1999 (ma 1968).

<sup>(52)</sup> M. KRANZBERG, J. GIES, *Breve storia del lavoro. L'organizzazione del lavoro umano nel suo processo evolutivo*, Mondadori, 1991 (ma 1975), p. 148.

<sup>(53)</sup> L. BARASSI, *Il contratto di tirocinio*, cit., p. 798.

<sup>(54)</sup> F. CARNELUTTI, *Gli apprendisti nella legge sugli infortuni*, cit., pp. 97-98.

<sup>(55)</sup> M. RUDAN, *op. cit.*, pp. 41-42.



Proprio con riferimento all'economia medievale un recente studio<sup>(56)</sup> – che sviluppa un ricco, per quanto poco conosciuto, dibattito scientifico internazionale di storia economica<sup>(57)</sup> – ha riflettuto sulla originaria funzione dell'apprendistato: non un semplice contratto di lavoro, e neppure un percorso professionale per l'occupazione giovanile, quanto un sofisticato sistema sociale funzionale alle esigenze di innovazione nei processi economici e alla costruzione delle professionalità ad essi necessarie.

L'accesso al mestiere e la formazione dei più giovani avvenivano attraverso l'apprendistato, che altro non era se non il modo con cui le Gilde controllavano la quantità e la qualità della nuova "forza lavoro"<sup>(58)</sup> e anche così regolavano la concorrenza tra gli attori economici<sup>(59)</sup>. Per esercitare la professione era infatti necessario completare un percorso formativo dalla durata variabile, che mediamente si attestava tra i quattro

---

<sup>(56)</sup> M. COLOMBO, *Apprendistato e IV rivoluzione industriale: una lezione dal passato*, in *Professionalità Studi*, 2020, n. 2, pp. 5-35.

<sup>(57)</sup> Cfr. M. PRAK, P. WALLIS (a cura di), *Apprenticeship in Early Modern Europe*, Cambridge University Press, 2020; D. DE LA CROIX, M. DOEPKE, J. MOKYR, *Clans, Guilds, and Markets: Apprenticeship Institutions and Growth in the Pre-Industrial Economy*, IZA Discussion Paper, 2016, n. 9828; K. DAVIDS, B. DE MUNCK (a cura di), *Innovation and Creativity in Late Medieval and Early Modern European Cities*, Routledge, 2014; S.R. EPSTEIN, M. PRAK (a cura di), *Guilds, Innovation and the European Economy, 1400-1800*, Cambridge University Press, 2009; J. LUCASSEN, T. DE MOOR, J.L. VAN ZANDEN, *The Return of the Guilds: Towards a Global History of the Guilds in Pre-industrial Times*, in *International Review of Social History*, 2008, vol. 53, suppl. n. S16, pp. 5-18; H. SOLY, *The Political Economy of European Craft Guilds: Power Relations and Economic Strategies of Merchant and Master Artisans in the Medieval and Early Modern Textile Industries*, ivi, pp. 45-73; L. MOCARELLI, *Guilds Re-appraised: Italy in the Early Modern Period*, ivi, pp. 159-178; S. OGILVIE, *Guilds, efficiency, and social capital: evidence from German proto-industry*, in *The Economy History Review*, 2004, vol. 57, n. 2, pp. 286-333; T. DEISSINGER, *Apprenticeship Cultures – a comparative view*, in D. HEMSWORTH, S. ROODHOUSE (a cura di), *Apprenticeship. An Historical Re-Invention for a Post Industrial World*, University Vocational Awards Council, 2004, pp. 43-58; S.R. EPSTEIN, *Craft Guilds, Apprenticeship and Technological Change in Preindustrial Europe*, in *The Journal of Economic History*, 1998, vol. 58, n. 3, pp. 684-713.

<sup>(58)</sup> Cfr. F. FRANCESCHI (a cura di), *Storia del lavoro in Italia. Il Medioevo. Dalla dipendenza personale al lavoro contrattato*, Castelvevchi, 2017.

<sup>(59)</sup> Cfr. E. CERRITO, *Corporazioni e crescita economica (secc. XIXVIII). Tra divisione del lavoro e costruzione del mercato*, in *Studi Storici*, 2015, n. 2, pp. 225-250; H. SOLY, *op. cit.*; C.M. BELFANTI, *Guilds, Patents, and the Circulation of Technical Knowledge. Northern Italy during the Early Modern Age*, in *Technology and Culture*, 2004, vol. 45, n. 3, pp. 569-589.

e i sette anni. Durante questo tempo l'apprendista era affidato a un maestro, che aveva la responsabilità di insegnare il mestiere, non attraverso una formazione teorica e formale ma con la condivisione empirica e informale di gesti e parole<sup>(60)</sup>. In cambio riceveva un emolumento da parte della famiglia e poteva impiegare il ragazzo in alcune mansioni e appropriarsi delle sue produzioni. Non di rado l'apprendista viveva nell'abitazione del mastro, in una comunione utile alla trasmissione non solo delle competenze tecniche ma di valori morali<sup>(61)</sup> e di una coscienza di appartenenza alla gilda<sup>(62)</sup>.

Al termine del periodo di apprendistato, il discepolo era frequentemente chiamato a una prova finale che nelle botteghe artigiane consisteva nella realizzazione del "capolavoro" cioè di un manufatto che desse prova delle abilità acquisite dall'apprendista. Superata tale prova, e fatta salva la possibilità che lo statuto della corporazione non prevedesse un periodo di lavoro intermedio presso altri maestri<sup>(63)</sup>, l'apprendista diventava egli

---

<sup>(60)</sup> Il ruolo delle "parole" è ben enfatizzato da F. FRANCESCHI, *I giovani, l'apprendistato, il lavoro*, in I. LORI SANFILIPPO, A. RIGON (a cura di), *I giovani nel Medioevo. Ideali e pratiche di vita. Atti del convegno (Ascoli Piceno, Palazzo dei Capitani, 29 novembre-1 dicembre 2012)*, Istituto Storico Italiano per il Medioevo, 2014, p. 125, che precisa come fosse «parte integrante del tirocinio il racconto di fatti e curiosità del mestiere, di lavori particolarmente riusciti, di difficoltà superate con trovate ingegnose. È ragionevole pensare che il maestro cercasse di trasmettere al suo allievo anche un gergo speciale ed esclusivo, probabilmente assai dettagliato, di cui oggi si è persa ogni traccia».

<sup>(61)</sup> A proposito del «ruolo morale» delle corporazioni si veda la prefazione alla seconda edizione di E. DURKHEIM, *De la division du travail social*, Il Saggiatore, 2016 (ma 1902), p. 48, che, nel segnalare l'esigenza di una nuova «istituzione pubblica» nella società contemporanea, auspicava l'emersione di una forma simile a quella «ideale» delle corporazioni, che di queste replicasse la capacità di «impedire alla legge del più forte di applicarsi così brutalmente alle relazioni industriali e commerciali».

<sup>(62)</sup> Sulla funzione non esclusivamente economica delle gilde si veda O.G. OEXLE, *I gruppi sociali e le origini della sociologia contemporanea*, in *Annales ESC*, 1992, n. 3, pp. 751-765, qui p. 752, che sottolineava come la corporazione medievale non fosse «propriamente organizzata intorno a semplici interessi o alla pura materialità». A tal proposito Oexle recupera G. SIMMEL, *Das Geld in der modernen Kultur (1896)*, in G. SIMMEL, *Schriften zur Soziologie. Eine Auswahl*, Suhrkamp, 1983, pp. 78-94, qui pp. 82 ss., che definiva la gilda come «una comunità di vita all'interno di obiettivi di carattere professionale, sociale, religioso, politico e tanti altri ancora».

<sup>(63)</sup> Si vedano C.M. BELFANTI, *op. cit.*; L.H. PEREZ, C. VERNA, *Dissemination of Technical Knowledge in the Middle Ages and the Early Modern Era*, in *Technology and Culture*, 2006, vol. 47, n. 3, pp. 536-565; K. DAVIDS, *Guilds, guildsmen and*

stesso “maestro” e autorizzato ad aprire la propria bottega o avviare in autonomia il proprio commercio.

Concludendo, quella che emerge dagli studi richiamati dedicati al periodo preindustriale, è una visione dell'apprendistato come istituto sistemico attraverso il quale i corpi intermedi del tempo, ben prima del sorgere dello Stato, governavano l'economia <sup>(64)</sup>, fissando le regole all'interno di un dato “settore” e ponendo degli standard professionali e formativi. Per raggiungere le proprie finalità economiche e sociali, le Gilde medievali hanno cioè costruito e implementato un sistema per la creazione, condivisione e circolazione delle competenze <sup>(65)</sup>.

La corruzione dell'apprendistato di cui scriveranno Carnelutti e Barassi ha sicuramente come *sintomo* più evidente la marginalizzazione della componente formativa nell'ambito del sinallagma contrattuale individuale tra il maestro/datore di lavoro e apprendista/garzone. Ma la *causa* è da ricercarsi, oltre che nelle trasformazioni del lavoro, anche nel graduale venir meno dello sforzo strategico e sistemico realizzato dalle corporazioni medievali che, con l'avvento dell'industrializzazione, vivranno un profondo declino <sup>(66)</sup>.

---

*technological innovation in early modern Europe: the case of the Dutch Republic*, paper presentato alla conferenza *Guilds in Europe*, Utrecht, 21-22 gennaio 2000.

<sup>(64)</sup> A. SMITH, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations*, Oxford University Press, 1975 (ma 1776), pp. 139 ss., critica largamente il sistema delle corporazioni e dell'apprendistato che rappresentava un ostacolo alla diffusione del paradigma liberista della libera concorrenza: l'apprendistato era *inutile e dannoso*: le competenze necessarie per il lavoro industriale non richiedevano tempi di formazione così lunghi come quelli previsti dagli statuti corporativi e l'apprendistato altro non era che un meccanismo funzionale alla difesa dei privilegi economici e sociali di una minoranza.

<sup>(65)</sup> Cfr. M. COLOMBO, *op. cit.*, spec. pp. 19-20.

<sup>(66)</sup> Pur senza esaurire qui l'ampio dibattito riguardo le ragioni alla base della lenta decadenza, per completezza è opportuno precisare che le Gilde e corporazioni di arti e mestieri – e con esse lo stesso apprendistato – hanno iniziato a entrare in difficoltà anche prima del sorgere delle prime fabbriche e dello sviluppo della rivoluzione industriale. La “proletarizzazione” della filiera produttiva secondo E. CERRITO, *op. cit.*, ha avuto avvio nei secoli precedenti con lo sviluppo della manifattura diffusa e del c.d. *putting out system*, un modello di organizzazione del lavoro già caratterizzato dalla parcellizzazione delle fasi produttive, assegnate a diversi lavoratori, anche grazie al ricorso al lavoro domestico, o alla loro concentrazione in sedi produttive che, se non per la tecnologia utilizzata, anticipavano già la fabbrica moderna nelle forme di controllo sul lavoro.

Al punto che, riprendendo in mano la linea del tempo, ci si può domandare cosa se ne faranno dell'apprendistato quelle forme di rappresentanza che, con i necessari distinguo e mutamenti <sup>(67)</sup>, succederanno alle corporazioni. È allora in questa direzione che il giurista, ben mantenendo i suoi panni, può forse aprire una nuova prospettiva d'indagine, analizzando non solo come il legislatore statale ha regolamentato l'istituto ma anche – tanto più in considerazione del fatto che l'apprendistato, come si è visto, esisteva ben prima del legislatore statale – in che modo sono intervenuti gli attori collettivi e, in particolare, le relazioni industriali.

### 3. Le ragioni di un declino: la prima rivoluzione industriale e il rigetto delle *unions* sindacali

Esiste una tanto profonda quanto dimenticata connessione tra l'apprendistato e il sorgere delle prime unioni operaie al tempo della prima rivoluzione industriale. Due tra i più grandi studiosi delle origini delle *trade unions*, Beatrice e Sidney Webb, sia in *Storia delle unioni operaie in Inghilterra* <sup>(68)</sup> che – soprattutto, con un capitoletto di oltre trenta pagine – in *Democrazia industriale* <sup>(69)</sup> dedicano molta attenzione all'apprendistato e alla sua finalità all'interno dell'organizzazione sindacale.

Dalla ricostruzione dei coniugi Webb delle vicende che si sono verificate tra il diciottesimo e il diciannovesimo secolo nelle prime fabbriche britanniche, trasversalmente in quasi tutti i settori emergenti – tipografie, occhialeria, cuoio, cappellerie, scarpe, bottoni, *et cetera* – emerge nitidamente come il controllo del sistema dell'apprendistato fosse una delle

---

<sup>(67)</sup> Cfr. B. WEBB, S. WEBB, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, Utet, 1913 (ma 1894), spec. p. 40, dove sottolineano che la corporazione di mestiere non rappresentava solo i produttori di una data industria, «ma anche i consumatori del prodotto e la collettività in generale». Esiste dunque una soluzione di continuità tra le corporazioni e le prime unioni sindacali e i poteri e i doveri della corporazione furono «sciolti e dispersi» tra più soggetti: le società di mutuo soccorso, il sindacato dei capitalisti, l'associazione di imprenditori, l'ispettore delle fabbriche, ispettori scolastici, funzionari pubblici: «tutte queste persone, tutte queste stazioni, si potrebbero con eguale giustizia far discendere dalla corporazione di mestieri».

<sup>(68)</sup> Ivi, pp. 27-72.

<sup>(69)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, Green and Longmans, 1902 (ma 1897), pp. 454-481.

priorità delle nascenti *unions* <sup>(70)</sup>, al pari della lotta alla diffusione delle nuove macchine che sottraevano posti di lavoro, della riduzione dell'orario di lavoro, della tutela delle donne e dei fanciulli e di tutte le rivendicazioni che nell'opinione comune sono tipicamente ricondotte all'azione sindacale.

Non solo in Inghilterra. Anche negli Stati Uniti l'esigenza di regolamentare l'apprendistato fu una delle «prime cause» <sup>(71)</sup> del sorgere e del diffondersi delle unioni operaie. Come ampiamente segnalato sia dalla letteratura del tempo <sup>(72)</sup>, che da quella successiva <sup>(73)</sup>, a maggior ragione nei settori *closed shop*, nei quali per lavorare era indispensabile l'iscrizione a un sindacato, il presidio dei percorsi di apprendistato era un obiettivo «ontologico» sia delle *craft unions* (le associazioni sindacali organizzata per mestieri) che, almeno in una prima fase, delle *industrial unions* (le associazioni sindacali organizzate per settori industriali).

Perché il primo sindacato industriale era così interessato all'apprendistato? Già nel 1870, Lujo Brentano, uno dei primi studiosi delle relazioni industriali, a cui anche i coniugi Webb devono molte delle riflessioni e delle categorie concettuali di cui si avvalgono nelle proprie opere, aveva rilevato l'intreccio tra la questione operaia e l'apprendistato. In particolare, le nascenti *trade unions* miravano alla limitazione del numero di apprendisti presenti in ciascun'industria per due ragioni <sup>(74)</sup>. La prima, marginale, era quella di ostacolare l'odiosa pratica dei padroni delle fabbriche di impiegare masse di apprendisti che venivano licenziati non

---

<sup>(70)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. 147, citano testualmente lo statuto della National Union of Boot and Shoe Operative, fondata nel 1897, che prevedeva che «The objects of the union are: the establishment of a central fund for the protection of members and advancement of wages; the establishment of healthy and proper workshops; [...] to abolish sweaters and control the system of apprentices».

<sup>(71)</sup> P.H. DOUGLAS, *American Apprenticeships and Industrial Education*, Doctoral Dissertation, Columbia University, 1921, qui p. 62.

<sup>(72)</sup> Cfr. E.W. BEMIS, *Relation of Trade-Unions to Apprentices*, in *The Quarterly Journal of Economics*, 1891, vol. 6, n. 1, pp. 76-93.

<sup>(73)</sup> Cfr. D. JACOBY, *The transformation of Industrial apprenticeship in United States*, in *The Journal of Economic History*, 1991, vol. 51, n. 4, pp. 887-910; J. BARBASH, *Union Interests in Apprenticeship and Other Training Forms*, in *The Journal of Human Resources*, 1968, vol. 3, n. 1, pp. 63-85; S.H. SLICHTER, *Union policies and industrial management*, Brookings Institutions, 1941, pp. 1-52.

<sup>(74)</sup> L. BRENTANO, *Industria, parte II*, in G. BOCCARDO (diretta da), *Raccolta delle più pregiate opere moderne italiane e straniere di Economia politica. Volume tredicesimo*, Utet, 1889, pp. 3-216.

appena concludevano il periodo di tirocinio, per essere sostituiti con nuovi apprendisti. La seconda, preponderante, stava nella possibilità di controllare «l'offerta di lavoro avvenire» <sup>(75)</sup>, per mezzo della limitazione del numero di apprendisti che consentiva a tutti gli effetti di determinare il numero di operai che avrebbero dovuto concorrere per le posizioni di lavoro nei diversi settori dell'industria.

In altre parole, limitare l'utilizzo degli apprendisti era uno dei (pochi) modi attraverso cui diventava possibile tutelare i salari dei lavoratori. Diminuire la durata dei periodi di tirocinio e ridurre il numero di apprendisti in proporzioni stringenti rispetto agli operai qualificati, significava a tutti gli effetti eliminare o ridimensionare la concorrenza e il rischio che i datori di lavoro potessero fissare tariffe più basse. Al decrescere dell'offerta, come è noto, il prezzo sale, almeno secondo la legge della domanda e offerta, l'unica legge operativa al tempo, considerando l'ineffettività delle pronunce della magistratura <sup>(76)</sup>.

Anche in Italia le prime leghe di operai finirono per assegnare all'apprendistato una funzione prettamente concorrenziale allo scopo di (tentare di) gestire l'offerta di lavoro. Se si guarda alla storia delle lotte delle prime formazioni sindacali <sup>(77)</sup>, a partire dai motivi di sciopero dichiarati, il controllo dell'accesso al lavoro era «al primo posto delle preoccupazioni del nascente movimento operaio» <sup>(78)</sup>. Nel caso italiano questo obiettivo voleva essere perseguito primariamente attraverso la creazione di un «collocamento di classe» – che non trovò mai completa realizzazione, ma che comunque stava alla base dell'esperienza delle camere di lavoro – piuttosto che attraverso il presidio del sistema di apprendistato, seppur comunque le leghe cercassero di «imporre la limitazione dell'apprendistato ai figli o ai parenti per mantenere bassa l'offerta di mestiere» <sup>(79)</sup>. Ciò comunque dipendeva prevalentemente dalle peculiarità dell'economia italiana, caratterizzata da un forte instabilità della domanda di lavoro e da un eccesso dell'offerta <sup>(80)</sup> solo parzialmente

<sup>(75)</sup> Ivi, p. 112.

<sup>(76)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. 61.

<sup>(77)</sup> Cfr. S. MUSSO, *Le regole e l'elusione. Il governo del mercato del lavoro nell'industrializzazione italiana (1888-2003)*, Rosenberg & Seller, 2004, spec. pp. 7-23.

<sup>(78)</sup> Ivi, p. 15.

<sup>(79)</sup> Ivi, p. 23.

<sup>(80)</sup> Sempre S. MUSSO, *op. cit.*, p. 17, rileva come dalla sovrabbondanza di offerta di lavoro derivasse «un fattore di debolezza dell'azione sindacale» i cui risultati erano «sottoposti al rischio costante di essere compromessi dalla presenza di masse di

mitigato dalle enormi emigrazioni che caratterizzarono il primissimo Novecento.

Al di là delle differenze territoriali, il cambio di prospettiva rispetto all'epoca medievale e al sistema delle corporazioni era radicale. L'apprendistato per come lo si era conosciuto era «morto e impossibile da resuscitare»<sup>(81)</sup>. Era cioè finito il tempo in cui le Gilde preindustriali – oramai abolite in quasi tutta Europa<sup>(82)</sup> – ricorrevano all'apprendistato come strumento di formazione dei giovani, di governo dell'economia in termini di trasmissione e circolazione di conoscenze e di costruzione di identità sociali. Rimaneva soltanto la funzione di controllo all'accesso dei mestieri allo scopo di tutelare non standard qualitativi di prodotto e di servizio ma il reddito dei lavoratori.

A un tale ribaltamento sicuramente hanno concorso la rivoluzione tecnologica e la nuova organizzazione del lavoro. D'altronde «mentre prima erano necessari sette anni per imparare un mestiere, ora uno deve essere capace di imparare una nuova mansione in sette settimane»<sup>(83)</sup> e non era più necessario tramandare una conoscenza integrale di un processo di produzione e creazione, essendo più che sufficiente che ciascun lavoratore possedesse la destrezza manuale per occuparsi ripetitivamente del piccolo frammento assegnatogli. Non a caso, almeno negli Stati Uniti, l'apprendistato resisteva nella sua valenza formativa, soprattutto in quei settori come l'edilizia o la lavorazione del vetro, nei quali non era ancora sopraggiunta una ultra-specializzazione e divisione del lavoro<sup>(84)</sup>.

Eppure, al di là delle trasformazioni del modo di lavorare, ciò che cambia è proprio il modo con cui il sindacato si approccia all'istituto dell'apprendistato e si relaziona con gli apprendisti. In quasi tutte le industrie,

---

disoccupati e sottoccupati disposti a lavorare a condizioni inferiori a quelle che le organizzazioni operaie tentavano di pattuire con gli imprenditori». In altri termini, l'obiettivo principale del primo sindacato italiano non era tanto favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro ma «difendere le tariffe sindacali» (p. 19).

<sup>(81)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. LVI.

<sup>(82)</sup> Tra la seconda metà del XVIII e la seconda metà del XIX secolo le Gilde furono abolite nel Granducato di Toscana (1770), nel Ducato di Milano (1787), in Francia (1971), in Olanda (1794), in Inghilterra (1813), in Spagna (1831) e in Germania (1871). Per approfondimenti si veda M. HOOGENBOOM ET AL., *Guilds in the transition to modernity: The cases of Germany, United Kingdom and the Netherland*, in *Theory and Society*, 2018, vol. 47, n. 3, pp. 255-291.

<sup>(83)</sup> E.W. BEMIS, *op. cit.*, p. 76.

<sup>(84)</sup> *Ibidem*.

in quasi ogni stabilimento, vi era un «vivo conflitto» sul tirocinio<sup>(85)</sup>: da un lato gli operai, seguendo e assecondando quanto rivendicato dalle unioni, mal sopportavano gli apprendisti, considerati in numero eccessivo rispetto agli operai esperti; dall'altro gli industriali ribattevano che ridurre il numero di apprendisti significava accrescere il numero dei lavoratori inesperti: e il conflitto finiva per essere «dannoso a tutti»<sup>(86)</sup>: ai fanciulli che apprendevano poco e male e che non di rado venivano «lasciati a loro stessi»<sup>(87)</sup>, agli operai che comunque soffrivano la concorrenza di una grossa schiera di giovani disoccupati e alle industrie che pativano l'imperizia dei propri lavoratori.

Quando non vi era conflitto, vi era indifferenza o opportunismo. Di frequente per l'apprendista l'unionismo era «poco più d'un nome»<sup>(88)</sup> che risuonava all'orecchio senza dirgli più di tanto, tanto poco era lo spazio e minima la considerazione che gli erano riservati fino a quando non avrebbe acquisito la qualifica di operaio specializzato. I lavoratori adulti tuttalpiù gli rivolgevano una parola di avvertimento o di esortazione «affinché entri certamente nell'Associazione» una volta diventato «un uomo»<sup>(89)</sup>. Quando si avvicinava la fine del periodo di tirocinio, i membri dell'Unione gli parlavano più sovente, chiedendogli la sua opinione su questioni professionali e iniziando a mostrargli le segrete dei circoli degli operai, dove si organizzavano «gare di canto e di fumo»<sup>(90)</sup>.

Non veniva riconosciuta alcuna appartenenza di classe agli apprendisti e le loro istanze erano solite essere ignorate, come accadde ad esempio durante i primi scioperi svolti nel settore metalmeccanico britannico agli inizi del Novecento, quando gli apprendisti incrociarono le braccia rivendicando salari più alti<sup>(91)</sup>.

Nell'epoca della grande trasformazione del lavoro, l'apprendistato poteva essere strategico per costruire l'identità di nuovi attori sociali e

<sup>(85)</sup> P. JANNACCONE, *La Questione Operaia in Inghilterra*, in S. COGNETTI DE MARTIIS (diretta da), *Biblioteca dell'economista, collezione scelta delle più importanti produzioni di economia politica. Volume V*, Utet, 1896, p. 451.

<sup>(86)</sup> Ivi, p. 452.

<sup>(87)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. 480.

<sup>(88)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Storia delle unioni operaie in Inghilterra*, cit., p. 383.

<sup>(89)</sup> *Ibidem*.

<sup>(90)</sup> Ivi, p. 385.

<sup>(91)</sup> P. RYAN, *Apprentice strikes in British metalworking. 1919-69: attributes and interpretation*, in AA.VV., *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective. Proceedings of the first international conference. October 2002, Florence*, cit., pp. 46-65.



collettivi come il sindacato che, attraverso l'istituto, avrebbero potuto sin da subito allargare lo spettro d'azione e coltivare battaglie di elevazioni in termini di formazione e partecipazione ai processi di costruzione delle competenze, oltre le necessarie lotte per la tutela dei salari e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Non a caso alcuni commentatori dell'epoca, con enfasi ma efficacemente, sottolineavano l'estraneità dei temi della formazione e della qualità del lavoro al conflitto industriale, rimarcando come un uomo che appartenesse alle leghe non offrisse maggiori garanzie rispetto a un altro lavoratore: «i capi di una lega operaia non sono maestri di abilità nel mestiere; sono, salvo poche eccezioni, semplici conoscitori di scioperi. Tutto si riduce da parte della lega allo sciopero contro i salari bassi; essa non sciopera mai per il motivo del lavoro mal fatto»<sup>(92)</sup>. Tanto l'apprendistato quanto le scuole professionali che iniziavano a sorgere per integrare la formazione dei più giovani scontavano la diffidenza delle *trade unions* che continuavano a temere che si trattasse non di strumenti di elevazione del patrimonio professionale dei lavoratori ma di nuovi artifici del capitalismo per ridurre gli stipendi.

In un certo senso potrebbe dirsi – come taluno sostenne al tempo<sup>(93)</sup> – che le unioni sindacali si comportarono in modo assimilabile a quanto accadeva tra le professioni intellettuali: con la differenza che questi limitavano la competizione alzando gli standard formativi, le *unions* limitavano direttamente il numero massimo di lavoratori. Di questo tempo Umberto Romagnoli scriverà che il lavoratore, costretto «a rinunciare all'idea di lavorare senza padrone e di inverarsi sul lavoro», come accadeva nel Medioevo, inizia a non far altro che «rialzare continuamente il prezzo della sua rinuncia» abdicando a quella «tensione emotiva al risultato» e al «coinvolgimento della personalità che la pedanteria degli statuti dei mestieri, sovraccarichi di minuziose e puntigliose disposizioni tecniche, lascia soltanto supporre»<sup>(94)</sup>.

L'apprendistato industriale non è più un processo sociale di costruzione dell'identità dei lavoratori né un metodo formativo e di creazione e circolazione della conoscenza e dell'innovazione. In questi termini non

---

<sup>(92)</sup> G.J. HOLYOAKE, *History of Co-operation*, Trübner, 1875, vol. II, p. 262, così citato da W. STANLEY JEVONS, *Lo Stato in relazione al lavoro*, in C. ARENA (a cura di), *Lavoro*, Utet, 1936, pp. 187-293, qui p. 267.

<sup>(93)</sup> E.W. BEMIS, *op. cit.*, p. 88.

<sup>(94)</sup> U. ROMAGNOLI, *Alle origini del diritto del lavoro: l'età preindustriale*, in *RIDL*, 1985, n. 4, I, pp. 514-527, qui p. 518.

interessa ai padroni delle fabbriche e neppure alle organizzazioni dei lavoratori che, comprensibilmente impegnati nella faticosa ricerca di sé in un'epoca dura, ostracizzano l'istituto, non riuscendo a vedere oltre la (pur presente) minaccia dei salari. Di ciò ne è testimonianza anche un'inchiesta del Consiglio Superiore del Lavoro del 1903<sup>(95)</sup> condotta in Italia sulla condizione degli apprendisti per verificare la necessità di una legge in materia. Le camere di commercio, le camere di lavoro e le federazioni industriali e professionali consultate, innanzi all'evidenza che in Italia «non esisteva il vero e proprio contratto di tirocinio», non facevano altro che proporre un intervento dello Stato al quale si intendeva esternalizzare non solo la regolamentazione dello strumento ma anche la sua dimensione formativa: «l'istruzione professionale non è tenuta in conto né dai padroni né dagli operai» e per questo deve essere affidata a scuole professionali pubbliche.

Svuotato, o perlomeno alleggerito, della sua dimensione formativa e della sua funzione strategica di governo del mercato del lavoro, l'apprendistato può tutt'al più essere tollerato (dalle organizzazioni dei lavoratori) e sfruttato (dai datori di lavoro) se assume le forme di un salario d'ingresso, quasi fosse un livello di inquadramento contrattuale di partenza. Alle (prime) relazioni industriali, in altre parole, va imputata la responsabilità di aver trasferito l'apprendistato dai mercati del lavoro esterni, in cui operava come *sistema* economico e formativo, ai mercati del lavoro interni in cui altro non è – nei migliori casi – che un buon contratto d'ingresso.

#### **4. Il “declassamento” dell'apprendistato nella contrattazione collettiva italiana tra il 1950 e il 1980**

Non è chiaro perché in letteratura, da un certo momento in avanti, si sia smesso di indagare il nesso tra apprendistato, relazioni industriali e strategie sindacali. Nei primi studi di diritto del lavoro e di relazioni industriali era impossibile analizzare il fenomeno della rappresentanza trascurando l'apprendistato e il modo in cui veniva concepito e utilizzato;

---

<sup>(95)</sup> CONSIGLIO SUPERIORE DEL LAVORO, *Il contratto di tirocinio industriale. Inchiesta dell'Ufficio del Lavoro*, in MINISTERO DI AGRICOLTURA, INDUSTRIA E COMMERCIO, *Atti del Consiglio Superiore del Lavoro*, 1903, pp. 137-167.

nel ventesimo secolo, soprattutto nella sua seconda metà, l'interesse si diminuisce radicalmente.

Il risultato è che non esiste uno studio sistematico delle relazioni sindacali e della contrattazione collettiva in materia di apprendistato, salvo alcuni esperimenti isolati <sup>(96)</sup>. Anche le organizzazioni sindacali non hanno realizzato un adeguato numero di analisi né un'autovalutazione, con eccezione di alcuni tentativi sporadici e comunque limitati negli orizzonti e negli scopi. Eppure l'apprendistato era un fenomeno quantitativamente rilevante – a fine anni Sessanta si contavano quasi 800.000 giovani impiegati per mezzo di questo contratto, cioè intorno al 6% della forza lavoro italiana complessiva <sup>(97)</sup> – ma nonostante ciò non esisteva che un «esile filo» a legare «il sindacato a questa massa, dispersa e frammentata, di giovani lavoratori» <sup>(98)</sup>.

La maggior parte dei contratti collettivi, oltre il 65% sul totale, secondo una mappatura condotta al tempo <sup>(99)</sup>, non disponeva alcunché in materia e i contratti che intervenivano si limitavano a «riprodurre *sic et simpliciter* alcune disposizioni legislative» <sup>(100)</sup> contenute nella legge n. 25/1955 che, come già anticipato, è stata il primo provvedimento a regolamentare in modo compiuto e organico l'istituto, superando la frammentarietà delle poche norme di riferimento distribuite tra il Codice civile del 1942 e più risalenti regi decreti <sup>(101)</sup>.

Il primato dell'attenzione del sindacato era «largamente assegnato alle ragioni più immediate e dirette di tutela dei lavoratori» <sup>(102)</sup>, cioè a quei

---

<sup>(96)</sup> Il risalente P.A. VARESI, *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, in *RGL*, 1981, n. 1-2, I, pp. 203-230, e i più recenti F. CARINCI, *E tu lavorerai come apprendista (L'apprendistato da contratto "speciale" a contratto "quasi unico")*, cit., spec. pp. 79-83; E. CARMINATI, S. FACELLO, D. PAPA, *L'attuazione della legge Biagi nella contrattazione collettiva*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *op. cit.*, pp. 139-174.

<sup>(97)</sup> CENSIS, *Alcune considerazioni critiche sull'istituto dell'apprendistato*, in *Quindicinale di Note e Commenti*, 1969, n. 97, pp. 599-606.

<sup>(98)</sup> E. GIACINTO, *L'apprendistato nella disciplina contrattuale e legislativa*, in *Contrattazione*, 1979, n. 2-3, pp. 72-83, qui p. 73.

<sup>(99)</sup> M. POLVERARI, A. LA PORTA, *La contrattazione collettiva per la formazione dei lavoratori*, Nuove Edizioni Operaie, 1976, spec. pp. 17-55.

<sup>(100)</sup> E. GIACINTO, *op. cit.*, p. 81.

<sup>(101)</sup> Per una ricostruzione della disciplina dell'apprendistato in Italia nella prima metà del Novecento si veda P.A. VARESI, *I contratti di lavoro con finalità formativa*, cit., spec. pp. 37-52.

<sup>(102)</sup> M. POLVERARI, A. LA PORTA, *op. cit.*, p. 17.

contenuti contrattuali oggetto delle lotte sindacali che avevano determinato la crescita del potere sindacale all'interno dei luoghi di lavoro. L'apprendistato si muoveva tra mille contraddizioni, tra gli abusi datoriali e gli inadempimenti più gravi che si rilevavano soprattutto con riguardo alla dimensione formativa, e il sindacato manifestava un «vero vuoto di iniziativa politica»<sup>(103)</sup> limitandosi a ipotizzare e proporre soluzioni conservative che in linea di massima procedevano in due direzioni. La prima, quella più estrema (ma forse più coerente), espressa anche nel corso di un seminario nazionale sulla formazione professionale della Federazione unitaria<sup>(104)</sup> era quella di addivenire a un'abolizione *ex lege* dell'istituto, in modo da superare del tutto «questo arcaico istituto»<sup>(105)</sup> che appariva poco adeguato per l'economia industriale nella quale la formazione dei giovani non trovava più cittadinanza negli ambienti di lavoro. La seconda via, quella effettivamente percorsa a partire dagli anni Sessanta, consisteva nel tentativo di uniformare tramite la contrattazione collettiva le condizioni di lavoro degli apprendisti a quelle dei lavoratori ordinari, nel tentativo di assorbire i primi tra i secondi, superando nei fatti, prima ancora che con la legge, l'apprendistato, almeno nella sua versione originale. Una simile uniformizzazione veniva inseguita soprattutto in materia retributiva e di durata del periodo di tirocinio, riducendo la percentuale di scarto tra le retribuzioni degli apprendisti e quelle degli operai qualificati, oltre che accorciando la durata del periodo di apprendistato.

Tra le riflessioni del sindacato non c'era quella di un intervento della contrattazione collettiva che fosse incisivo rispetto alla dimensione formativa dell'apprendistato. Anzi: appena un decimo dei contratti collettivi si preoccupava di determinare il monte ore attribuito all'insegnamento complementare. Al punto che al tempo i (pochi) studiosi del tema non ebbero timore ad affermare che fu «soprattutto la contrattazione collettiva a trasformare profondamente l'istituto, declassandolo da momento di formazione a strumento di rapido addestramento professionale»<sup>(106)</sup>, a conferma di una certa arrendevolezza se non addirittura di una scelta

---

<sup>(103)</sup> G. SARCHIELLI, G. MAZZOTTI, M.G. MERCATALI, *Apprendistato. Abolizione o riforma?*, Editrice Sindacale Italiana, 1976, qui p. 5.

<sup>(104)</sup> CGIL, CISL, UIL, *La politica del sindacato per la formazione professionale dei lavoratori*, Ariccia 25 e 26 maggio 1976, in *Formazione Domani*, 1976, n. 48, p. 23.

<sup>(105)</sup> E. GIACINTO, *op. cit.*, p. 79.

<sup>(106)</sup> P.A. VARESI, *L'alternanza studio-lavoro nella contrattazione collettiva e nella legislazione*, cit., p. 219.

culturale e politica: quella di ritenere che la formazione dei lavoratori non fosse affare del sindacato e della rappresentanza ma dello Stato e del potere pubblico. La priorità tuttalpiù era di quella di scolarizzare la classe lavoratrice, piuttosto che concorrere strategicamente all'evoluzione industriale, appaltando all'attore pubblico la formazione dei lavoratori<sup>(107)</sup> e adoperando soluzioni contrattuali come il diritto ai permessi studio<sup>(108)</sup> che agevolassero la partecipazione dei lavoratori adulti ai percorsi formali e ordinamentali del sistema pubblico scolastico-formativo.

Il ruolo della contrattazione collettiva e il suo margine di intervento in materia di apprendistato erano ampiamente sottovalutati dai sindacalisti e dai loro esperti che perlopiù osservavano e mappavano<sup>(109)</sup> i livelli retributivi e la durata del periodo di tirocinio. Le fortune dell'apprendistato, se mai avessero potuto replicarsi, sarebbero dovute passare da una legge e da una riforma del sistema scolastico. Eppure di leggi, come si è visto<sup>(110)</sup>, ve ne sono state molte durante gli anni successivi, con le parti sociali che hanno ricoperto il ruolo di spettatori, invero un po' distratti, considerando il ritardo con cui hanno reagito e recepito le diverse riforme legislative.

---

<sup>(107)</sup> P. CAUSARANO, *La formazione professionale fra relazioni industriali e regolazione pubblica. Il caso italiano dal dopoguerra agli anni '70*, in *Annali di Storia dell'Educazione e delle Istituzioni Scolastiche*, 2015, n. 22, pp. 233-252, spec. pp. 243 e 246.

<sup>(108)</sup> Cfr. P. CAUSARANO, «*La scuola di noi operai*». *Formazione, libertà e lavoro nell'esperienza delle 150 ore*, in *Rivista di Storia dell'Educazione*, 2016, n. 1, pp. 141-158.

<sup>(109)</sup> Cfr. G. SARCHIELLI, G. MAZZOTTI, M.G. MERCATALI, *op. cit.*; M. POLVERARI, A. LA PORTA, *op. cit.*; E. GIACINTO, *op. cit.* La ricerca di Sarchielli, Mazzotti e Mercatali è stata realizzata tramite l'Editrice Sindacale Italiana della Cgil, come si legge nella prefazione al testo a cura di Agostino Marianetti, allora segretario generale aggiunto della Cgil. La mappatura di Polverari e La Porta, invece, è contenuta nella collana *Qua-derni Formazione Domani* realizzata nell'ambito delle attività dello IAL – Istituto Addestramento Lavoratori (istituto della Cisl per la formazione professionale). L'articolo di Giacinto, infine, è ospitato dalla rivista *Contrattazione*, storico bimestrale della Cisl diretto da Pietro Merli Brandini.

<sup>(110)</sup> Cfr. *supra*, § 1.

## 5. Ripensare l'apprendistato partendo da uno studio sistematico della contrattazione collettiva

L'ambizione di questi appunti era quella di trovare una nuova chiave di lettura per indagare l'apprendistato e di (pro)porre le basi per una nuova stagione di studi. E la ricostruzione storica e la scelta di far «parlare il passato» è stata effettivamente utile per «capire qualcosa del presente». Può dirsi – con una necessaria semplificazione – che la storia dell'apprendistato abbia attraversato almeno tre fasi. Dopo una prima fase di compimento medievale, durante la quale l'apprendistato era un sistema sociale retto dalle corporazioni e dalle gilde, ha fatto seguito il tempo dell'ostracismo delle prime unioni sindacali che, con l'avvento della rivoluzione industriale, rigettarono l'istituto, concepito come una minaccia per i salari dei lavoratori ordinari. La terza fase, infine, si è aperta nel Novecento inoltrato, quando l'apprendistato è caduto nell'ombra, in una sorta di *damnatio memoriae* nella quale le rappresentanze sindacali miravano ad abrogare l'istituto o, tutt'al più, normalizzarlo a contratto di lavoro ordinario.

È emerso piuttosto nitidamente come il modo con cui gli attori della rappresentanza intendono e regolamentano l'apprendistato dica molto delle loro stesse identità, funzioni e strategie. E per questo non pare irragionevole che un sindacato che voglia ripensare se stesso, come tanti commentatori italiani<sup>(111)</sup> e internazionali<sup>(112)</sup> suggeriscono di fare, possa ripartire anche dall'apprendistato. Tanto più in un'epoca di profonde trasformazioni della società e dell'economia, nella quale i processi sono stravolti da transizioni (digitali ed ecologiche) che richiedono una sempre più marcata riqualificazione dei lavoratori. I tempi sembrano maturi per riaprire la partita di un istituto che, come si è visto, può essere cruciale nella costruzione del mercato del lavoro in termini di professionalità e competenze.

In questa direzione, la prospettiva storica di relazioni industriali che si è seguito sinora offre dei suggerimenti e delle linee di ricerca che si proverà di seguito a individuare, in vista di ulteriori indagini che ci si augura

---

<sup>(111)</sup> Fra i tanti cfr. B. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella 'grande trasformazione'. L'innovazione sociale in sei tappe*, Working Paper CSDLE “Massimo D'Antona” – IT, 2019, n. 394.

<sup>(112)</sup> Fra i tanti cfr. C. CROCUH, *Il declino delle relazioni industriali nell'odierno capitalismo*, in *SM*, 2012, n. 1, pp. 55-75.

possano trovare in questi appunti un invito e un'adeguata cornice metodologica.

Come consigliato anche dalla più recente dottrina <sup>(113)</sup>, il giurista può partire innanzitutto dallo studio della contrattazione collettiva. Tanto più il giurista che intenda il proprio ruolo «in termini progettuali, e cioè di stimolo e fattore di trasformazione delle istituzioni, dei processi economici e della società più in generale» <sup>(114)</sup>. Così fecero d'altronde i coniugi Webb quando per comprendere cosa fosse e come funzionasse il sindacato partirono dal dato contrattuale (anche in materia di apprendistato). La loro opera più famosa, *Industrial Democracy*, fu innanzitutto un'analisi empirica, un lavoro di ricognizione imponente: solo dopo aver osservato attentamente l'esistente si sono «avventurati», nell'ultima parte del testo, «nel dominio della teoria» <sup>(115)</sup>.

In questo senso, per riprendere in mano il tema dell'apprendistato di fronte alle sfide delle nuove trasformazioni del lavoro, si avverte la necessità, prima ancora di una nuova teoria, proprio di un'analisi empirica. Per accorgersi – e magari far accorgere – di come lo strumento è regolato, concepito e curato dalle parti sociali. Nei fatti e non solo nelle statuizioni di principio, come quelle ad esempio contenute in uno dei più discussi accordi dell'ultimo decennio delle relazioni industriali italiane: il Patto per la Fabbrica del 2018 sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, che si impegnano, tra le altre cose, alla promozione e diffusione di «rapporti di lavoro “qualificati”, come quelli rappresentati dalle forme di apprendistato “duale”».

Una nuova fase di studi sull'apprendistato, come modo di ripensare ruolo e strategie della rappresentanza nella regolazione dei processi economici, può partire da una mappatura delle regolamentazioni approntate dai diversi contratti collettivi nazionali di settore individuati dal legislatore – già con il Testo Unico del 2011, poi confermato con il *Jobs Act* del 2015

---

<sup>(113)</sup> Cfr. M. TIRABOSCHI, *Appunti per una ricerca sulla contrattazione collettiva in Italia: il contributo del giurista del lavoro*, in *q. Fascicolo*, pp. 599-638.

<sup>(114)</sup> Ivi, p. 632.

<sup>(115)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. VII. La prefazione, oltre che rappresentare sinteticamente i contenuti della (mastodontica) opera, è un vero e proprio manifesto sul diritto delle relazioni industriali e sul metodo con il quale approcciarsi a un fenomeno così complesso come il sindacato e le relazioni di lavoro. Gli studiosi del diritto delle relazioni industriali – o almeno i sociologi, visto che a studenti di sociologia si rivolgono gli Autori – devono collezionare i documenti «come gli zoologi collezionano fossili e scheletri; e le librerie saranno i loro musei» (p. X).

– come il livello contrattuale, insieme a quello interconfederale, competente a regolare l'istituto <sup>(116)</sup>. E seppur, sempre come insegnano i coniugi Webb, per «osservare e dissezionare i fatti» occorre avere una «mente del tutto libera da idee» <sup>(117)</sup>, è già possibile individuare alcuni degli elementi più rilevanti da ricercare, in termini di sistema, nei tanti contratti che disciplinano l'istituto.

Sicuramente devono essere rilevate la retribuzione dell'apprendistato e la durata del periodo formativo per verificare se, come fu fatto del Novecento, la prima è spinta al rialzo (soprattutto attraverso i sistemi di percentualizzazione) e la seconda è il più possibile abbreviata, per assottigliare le differenze tra apprendisti e lavoratori ordinari. Come notato anche dalla letteratura internazionale con riferimento ai livelli retributivi degli apprendisti e alla durata dei periodi di formazione in Europa <sup>(118)</sup>: più questi sono alti e lunghi più lo status dell'apprendista è vicino a quello del lavoratore, più sono bassi e brevi più esso si avvicina a quello di studente e giovane in formazione. Non di meno, per verificare se e come persiste un utilizzo funzionale alla regolazione della concorrenza e dell'accesso al mercato, possono essere analizzate le ancora esistenti clausole di contingentamento e quote di conferma che limitano o potrebbero limitare il numero di apprendisti assunti in ciascuna impresa.

Lo sforzo di mappatura più massiccio, però, dovrebbe farsi con riguardo alla dimensione formativa che le parti sociali riconoscono all'istituto. Innanzitutto andando a rilevare se e come è disciplinato l'apprendistato duale che, com'è noto, è pressoché inutilizzato all'interno del mercato del lavoro italiano con poco più di dieci mila apprendisti all'anno coinvolti in percorsi formativi finalizzati al conseguimento di un titolo di studio <sup>(119)</sup>. Ma non solo. Del tutto ignorati dagli esperti e dagli operatori sono anche le tecniche di descrizione dei profili formativi contenute (non sempre) nei contratti collettivi nazionali e il raccordo con i sistemi di

<sup>(116)</sup> Il riferimento è in particolare all'art. 42, comma 5, del d.lgs. n. 81/2015 che rimette la disciplina del contratto di apprendistato agli accordi interconfederali ovvero ai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, salvo il rispetto di alcune norme di principio (come, per es., il divieto di retribuzione a cottimo o la necessità di un tutor o referente aziendale).

<sup>(117)</sup> B. WEBB, S. WEBB, *Industrial Democracy*, cit., p. X.

<sup>(118)</sup> P. RYAN, *Apprendistato: tra teoria e pratica, scuola e luogo di lavoro*, in *q. Rivista*, 2011, n. 4, pp. 913-946, spec. p. 939.

<sup>(119)</sup> Cfr. INAPP, *L'apprendistato tra continuità e innovazione. XVIII Rapporto di monitoraggio*, 2019.



classificazione e inquadramento del personale, rispetto alla cui invocata riforma <sup>(120)</sup> pare profondamente collegata alla definizione delle competenze e abilità da maturare durante i percorsi di apprendistato. Sempre nell'ottica di misurare la cura alla natura formativa dell'istituto, possono essere esplorati anche il monte orario della formazione e le (eventuali) clausole contrattuali che definiscono la capacità formativa dell'azienda e i compiti e i requisiti del tutor, nella consapevolezza che in molti casi la prima è ridotta alla disponibilità di luoghi e attrezzature idonei e i secondi a un'adeguata professionalità ed esperienza richiamata abbastanza genericamente.

Da ultimo, la rilevazione e la riflessione potrebbe spingersi anche a indagare quanto della regolamentazione dell'apprendistato attenga alla parte normativa dei contratti collettivi, quella che dispone le regole a cui devono conformarsi i contratti individuali, piuttosto che alla parte obbligatoria che invece raccoglie gli obblighi che le parti datoriali e sindacali assumono le une con le altre, anche in materia di osservazione del mercato del lavoro, di rilevazione dei fabbisogni professionali e di coinvolgimento degli organismi ed enti bilaterali nella progettazione e implementazione dei percorsi di apprendistato.

Un contributo che proceda con una siffatta analisi empirica, oltre che rilevare tendenze e differenze tra i diversi sistemi contrattuali, sarebbe utile per riconoscere cosa è l'apprendistato per le parti sociali, oltre cosa dovrebbe essere, e per immaginare, a partire dal dato reale, cosa potrebbe essere anche nei termini di una rifondazione del ruolo e della funzione del sindacato e della contrattazione collettiva nella costruzione del (diritto del) mercato del lavoro.

## Abstract

### **Appunti per una ricerca sull'apprendistato: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali**

***Obiettivi:** esiste uno scarto tra le finalità che legislatore e parti sociali assegnano all'apprendistato e la sua attuazione pratica. Il contributo intende porre le premesse per un'indagine giuridica sulla realtà contrattuale in materia al fine di comprendere le possibili ragioni di tale disallineamento. **Metodologia:** la metodologia è di taglio*

---

<sup>(120)</sup> Cfr. M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, 2004, n. 101, pp. 165-200.

storico-ricostruttivo e mira a valorizzare una lettura dell'apprendistato in chiave di diritto delle relazioni industriali. **Risultati:** il contributo segnala come esista un nesso dimenticato tra apprendistato e identità e strategie degli attori collettivi che, attraverso questo istituto, prima valorizzato, poi ostracizzato, hanno svolto la propria funzione di costruzione e disciplina del mercato del lavoro. **Limiti e implicazioni:** il saggio si limita a porre le premesse storiche e giuridiche per uno studio della realtà giuridica effettuale in materia di apprendistato e pertanto implica uno studio successivo della materia condotto secondo le piste di ricerca evidenziate. **Originalità:** l'originalità del contributo sta nell'offrire le premesse teoriche e concettuali per una lettura dell'istituto giuridico in chiave di diritto delle relazioni industriali, sistema-contratto.

**Parole chiave:** apprendistato, relazioni industriali, contrattazione collettiva, mercato del lavoro.

#### **Investigating Apprenticeships from an Industrial Relations Law Perspective: a Research Note**

**Objectives:** a gap exists between the objectives lawmakers and the social partners seek to achieve through apprenticeships and their implementation. The aim of this paper is to provide an investigation of the contractual aspects of apprenticeships in order to understand the reasons for this misalignment. **Methodology:** through a historical perspective, an examination of apprenticeships will be supplied from the point of view of industrial relations law. **Results:** research shows that the link between apprenticeships and collective actors' identity and strategies is neglected. **Limits and implications:** this paper describes the historical and legal basis to investigate apprenticeships, thus calling for further research as illustrated in this research. **Originality:** the originality of this paper lies in proposing a theoretical basis for an investigation of the apprenticeship from an industrial relations law perspective.

**Keywords:** apprenticeships, industrial relations, collective bargaining, labour market.